

Luân chuyển và kết quả công việc của nhân viên: Nghiên cứu trường hợp công chức hải quan Đồng Nai

Vy Vũ Quỳnh Như¹ • Nguyễn Thanh Lâm^{2*}✉

^{1, 2} Trường Đại học Lạc Hồng.

ORCID: *0000-0002-8268-9854.

✉ Tác giả liên hệ: lamnt@lhu.edu.vn.

Ngày nhận bài: 04/12/2025 | Biên tập xong: 02/01/2026 | Duyệt đăng: 12/01/2026

TÓM TẮT:

Mục tiêu nghiên cứu: Bài viết này nhằm phân tích tác động của luân chuyển công việc (LCCV) đến động lực làm việc (ĐLLV) và kết quả công việc (KQCV) của công chức Hải quan (CCHQ). Việc phân tích này thông qua nghiên cứu trường hợp tại Cục hải quan Đồng Nai, trong bối cảnh ngành Hải quan Việt Nam đang đẩy mạnh hiện đại hóa và chuyển đổi số.

Thiết kế nghiên cứu/phương pháp/tiếp cận: Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng với dữ liệu khảo sát thu thập từ 129 CCHQ Đồng Nai. Các thang đo được kế thừa từ những nghiên cứu trước và điều chỉnh phù hợp với bối cảnh nghiên cứu thông qua thảo luận nhóm chuyên gia. Dữ liệu được phân tích bằng mô hình cấu trúc tuyến tính từng phần (PLS-SEM) với sự hỗ trợ của phần mềm SmartPLS, bao gồm đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc bậc cao.

Kết quả nghiên cứu chính: Kết quả cho thấy LCCV có tác động cùng chiều và đạt ý nghĩa thống kê đến ĐLLV và KQCV của CCHQ. Đồng thời, ĐLLV cũng có ảnh hưởng cùng chiều đến KQCV. Các phát hiện cho thấy tác động từ LCCV đến KQCV không chỉ mang tính trực tiếp, mà còn được truyền dẫn thông qua ĐLLV của công chức.

Giá trị đóng góp mới: Nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm về vai trò quan trọng của LCCV trong quản trị nguồn nhân lực, đặc biệt ở ngành Hải quan. Đồng thời, nghiên cứu làm rõ vai trò trung gian của ĐLLV trong cơ chế tác động từ LCCV đến KQCV.

TỪ KHÓA: Luân chuyển công việc, động lực làm việc, kết quả công việc, công chức hải quan.

Mã phân loại JEL: J24, M12, O15.

DOI: <https://doi.org/10.63065/ajeb.vn.2026.238.....>