

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN GẮN KẾT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP LOGISTICS TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG

Nguyễn Trung Hiếu^{1*} và Lưu Ngọc Liêm²

¹Sinh viên khoa QT- KTQT, Trường Đại học Lạc Hồng (LHU)

²Giảng viên khoa QT- KTQT, Trường Đại học Lạc Hồng (LHU)

*Tác giả liên lạc: nguyenhieugym@gmail.com

TÓM TẮT

Trình bày kết quả nghiên cứu bao gồm: Thống kê mô tả 05 yếu tố thuộc nhân khẩu học của người lao động: Giới tính, Độ tuổi, Thời gian làm việc, Thu nhập, Trình độ học vấn; Kiểm định độ tin cậy của thang đo qua hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các yếu tố thuộc mô hình nghiên cứu đều đạt độ tin cậy cao; Phân tích nhân tố khám phá – EFA cho thấy 06 nhóm nhân tố kết quả đều tương ứng với mô hình nghiên cứu mà tác giả đề xuất; Phân tích tương quan tuyến tính, Phân tích tương quan hồi quy cho thấy 06 biến độc lập tác động đến sự gắn kết của người lao động bao gồm: (i) Phong cách lãnh đạo, (ii) Quan hệ đồng nghiệp, (iii) Thu nhập và phúc lợi, (iv) Bản chất công việc, (v) Môi trường làm việc, (vi) Sự thăng tiến; và nhân khẩu học. Nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương”. Dựa kết quả nghiên cứu trong chương 4, chương 5 trình bày kết luận và các hàm ý quản trị chủ yếu nhằm duy trì và nâng cao mức độ gắn kết của người lao động theo mức độ ảnh hưởng từ cao xuống thấp của các yếu tố: Phong cách lãnh đạo, Quan hệ đồng nghiệp, Thu nhập và phúc lợi, Bản chất công việc, Môi trường làm việc, Sự thăng tiến.

Từ khoá: Lao động, gắn kết, logistic, việc làm và môi trường.

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S CONNECTION IN LOGISTICS ENTERPRISES IN BINH DUONG PROVINCE

Nguyen Trung Hieu^{1*}, Luu Ngoc Liem²

¹Student of Faculty Of Administration And International Economics, Lac Hong University

²Lecturers of Faculty Of Administration And International Economics, Lac Hong University

*Corresponding author: nguyenhieugym@gmail.com

ABSTRACT

Presenting research results include: Statistics describing 05 demographic factors of employees: Gender, Age, Working time, Income, Education level; Testing the reliability of the scale through Cronbach's Alpha coefficients shows that the factors of the research model are highly reliable; Exploratory factor analysis - EFA shows that 06 groups of outcome factors are corresponding to the research model proposed by the author; Linear correlation analysis, Regression correlation analysis shows that 06 independent variables affect employee's engagement, including: (i) Leadership style, (ii) Colleague relations, (iii) Income and welfare, (iv) The nature of work, (v) Work environment, (vi) Promotion; and demographics. Research "Factors affecting the engagement of workers in logistics enterprises in Binh Duong province". Based on the research results in chapter 4, chapter 5 presents the conclusions and main governance implications to maintain and improve the employee's cohesion level according to the degree of influence from high to low : Leadership style, Colleagues, Income and welfare, Work nature, Work environment, Promotion.

Keywords: Labor, engagement, logistics, employment and environment.

TỔNG QUAN

Sự gắn kết của người lao động được biểu hiện bởi những hình ảnh và thái độ tích cực trong công việc cũng như tỷ lệ chuyển chuyên của lao động trong doanh nghiệp để đáp lại những chế độ như lương, thưởng và các phúc lợi khác mà doanh nghiệp đã mang lại cho người lao động. Để tạo ra sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp là một thách thức không hề đơn giản. Việc làm này đòi hỏi các nhà quản trị nhân lực cần bỏ ra nhiều nỗ lực để tìm ra các giải pháp tối ưu nhất nhằm thỏa mãn các nhu cầu chung và riêng như môi trường làm việc; chế độ lương, thưởng; các phúc lợi từ doanh nghiệp; chính sách đào tạo và phát triển; thời gian nghỉ ngơi và chăm sóc gia đình... để khuyến khích họ gắn kết với doanh nghiệp.

VẬT LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP

Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu.

(i) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương

(ii) Xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương

(iii) Đưa ra các hàm ý quản trị để nâng cao gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương.

Câu hỏi nghiên cứu của luận văn:

Câu hỏi 1: Gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp Logistic tại tỉnh Bình Dương được đo lường thông qua các thành phần nào?

Câu hỏi 2: Mối quan hệ của các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết và gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp Logistic tại tỉnh Bình Dương?

Câu hỏi 3: Đây là các hàm ý quản trị để nâng cao sự gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương?

Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp Logistic tại tỉnh Bình Dương .

Đối tượng khảo sát: Người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp Logistic tại tỉnh Bình Dương.

Phạm vi nghiên cứu: Về không gian: Khảo sát tại các doanh nghiệp Logistic tại tỉnh Bình Dương. Về thời gian: Số liệu sơ cấp được thu thập trong tháng 03 năm 2020.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên phương pháp hỗn hợp, kết hợp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính được thực hiện với phương pháp nghiên cứu tài liệu nhằm phát triển và hình thành khung lý thuyết của luận văn.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện với phương pháp khảo sát, mô hình kinh tế lượng nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương.

Quá trình phân tích dữ liệu được thực hiện gồm các bước:

Bước 1: Kiểm tra sơ bộ mức độ tin cậy của thang đo, mức độ tương quan giữa các biến quan sát trong bảng câu hỏi khảo sát, sử dụng phân tích độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha.

Bước 2: Kiểm tra lại độ tin cậy thang đo của những nhân tố thu được trong bước 1, sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để đánh giá.

Bước 3: Phân tích nhân tố khám phá (EFA) để xác định những nhân tố rút gọn được từ bộ dữ liệu, đảm bảo phù hợp với mục tiêu đặt ra của đề tài nghiên cứu, làm cơ sở cho những bước phân tích tiếp theo.

Bước 4: Xây dựng phương trình hồi quy tuyến tính và tiến hành phân tích hồi quy để kiểm định giả thuyết nghiên cứu.

Đóng góp của nghiên cứu

Về khoa học: Hệ thống hóa các cơ sở lý thuyết về gắn kết của người lao động. Kiểm định mô hình mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến gắn kết của người lao động trong doanh nghiệp logistics: Thu nhập và phúc lợi, Sự thăng tiến, Bản chất công việc, Môi trường làm việc, Phong cách lãnh đạo, Quan hệ đồng nghiệp và đặc điểm nhân khẩu học.

Về thực tiễn: Đánh giá thực trạng mức độ gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics trong tỉnh Bình Dương. Đề xuất các hàm ý quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao gắn kết tổ chức của người lao động trong doanh nghiệp logistics trong tỉnh Bình Dương.

Đây là nội dung chủ yếu, quyết định hàm lượng khoa học của bài báo. Bài viết phải trình bày tóm tắt cơ sở lý thuyết liên quan, phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu và các phân tích khoa học từ các kết quả đó. Tác giả nên đưa ra khả năng ứng dụng kết quả này trong thực tiễn hoặc gợi ý các chính sách, giải pháp khắc phục, phát triển.

Mô hình nghiên cứu.

Tác giả cho ra mô hình nghiên cứu đề xuất của Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương, dựa trên nghiên cứu của các tác giả: Nguyễn Thanh Mỹ Duyên (2012), Bùi Thị Cẩm Thu (2014), Nguyễn Quốc Khánh (2015), Nguyễn Thị Tuấn Nhã (2016), Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974).

Bảng 1. Tổng hợp một số mô hình nghiên cứu

	Azeem (2010)	Nguyễn Thanh Mỹ Duyên (2012)	Hồ Thị Kim Liên (2014)	Nguyễn Quốc Khánh (2015)	Nguyễn Thị Tuấn Nhã (2016)	Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974)	Mô hình nghiên cứu đề xuất
Thu nhập và phúc lợi	x	x	x	x	x	x	x
Sự thăng tiến	x	x	x	x	x	x	x
Bản chất công việc	x		x	x	x	x	x
Môi trường làm việc		x	x	x	x		x
Phong cách lãnh đạo	x		x	x	x	x	x
Quan hệ đồng nghiệp	x	x	x	x	x	x	x

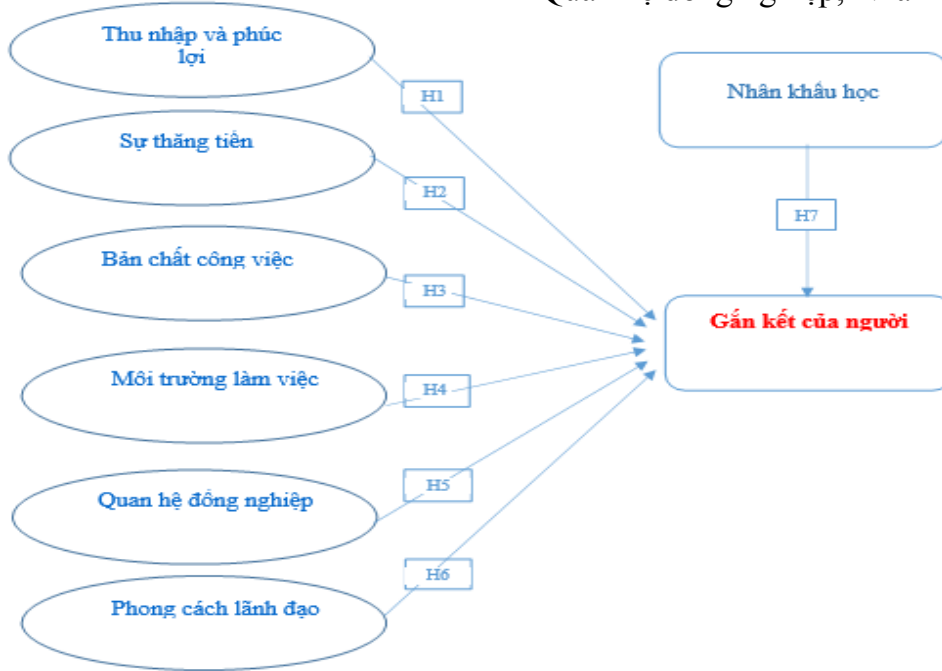
Nhân khẩu học	X						X
----------------------	---	--	--	--	--	--	---

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả (2020))

Mô hình nghiên cứu đề xuất:

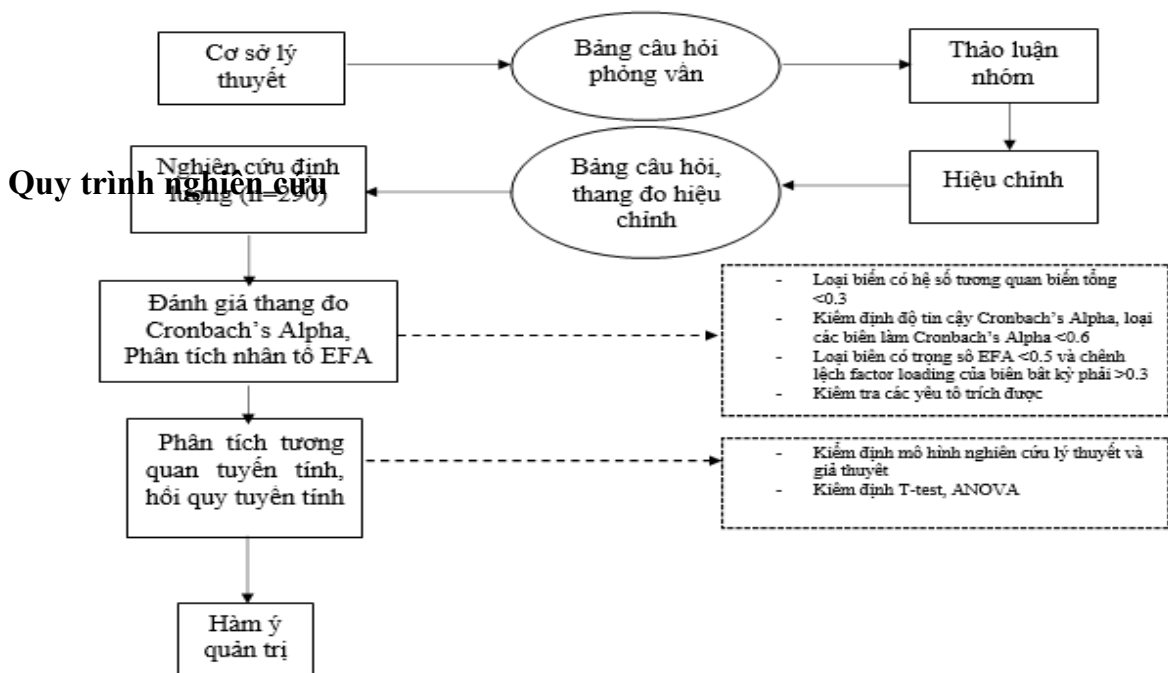
• Biến phụ thuộc là Gắn kết của người lao động

• Biến độc lập gồm: Thu nhập và phúc lợi, Sự thăng tiến, Bản chất công việc, Môi trường làm việc, Phong cách lãnh đạo và Quan hệ đồng nghiệp, Nhân khẩu học.



Nguồn: Tổng hợp của tác giả (2020).

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tổng hợp của tác giả (2020)

Hình 2. Quy trình nghiên cứu

KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Ảnh hưởng của sự hài lòng công việc đến sự gắn kết của người lao động

Nghiên cứu của Porter, Steers, Mowday và Boulian (1974) cho rằng các yếu tố thuộc sự hài lòng như: sự giám sát, đồng nghiệp, công việc, lương, thăng tiến là những yếu tố có mối quan hệ chặt chẽ đến sự gắn kết. Nghiên cứu “The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty”. Tạm dịch “Mối quan hệ giữa niềm tin giữa các cá nhân, sự hài lòng của nhân viên và mức độ trung thành của nhân viên” của tác giả Kurt Matzler và Birgit Renzl (2006). Nghiên cứu này chỉ rõ lòng tin ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên và nơi làm việc, mà sự hài lòng của nhân viên là yếu tố quyết định mạnh mẽ đến sự cam kết và lòng trung thành của tổ chức, tác giả cũng đề xuất những hành động tạo lòng tin nhà lãnh đạo có thể tham khảo. Để tạo được lòng tin cho nhân viên, nhà lãnh đạo cần nhất quán giữa lời nói và hành động, thường xuyên cập nhật nắm bắt thông tin, đảm bảo các quyết định đều minh bạch và công bằng.

“Nghiên cứu mối quan hệ giữa sự hài lòng công việc và sự gắn kết của nhân viên với doanh nghiệp tại Chi nhánh Ngân hàng Phát triển Thừa Thiên Huế” của tác giả Hồ Thị Kim Liên (2014) cho thấy rằng tiền lương là yếu tố quan trọng và có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của nhân viên. Tiền lương phải được trả một cách công bằng và cạnh tranh mới có thể thu hút và làm nhân viên thỏa mãn. Khi nhân viên thỏa mãn và hài lòng với công việc sẽ gia tăng mức độ gắn kết với tổ chức.

Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến sự gắn kết của người lao động

Luận văn thạc sĩ “Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo mới về chất đến sự thỏa mãn và lòng trung thành của nhân viên đối với tổ chức” của tác giả Trần Thị Thu Trang (2006). Nghiên cứu thực hiện phương

pháp lấy mẫu với hơn 300 nhân viên trình độ Đại học trở lên trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Trong luận văn, phần lớn các tác giả thừa nhận rằng: “Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến các hoạt động của một cá nhân hay một nhóm nhằm đạt được mục đích trong tình huống nhất định”. Theo Robbins (2003), “Lãnh đạo mới về chất là người truyền cảm hứng cho những người thừa hành để họ vượt lên trên lợi ích cá nhân, là người có khả năng tạo nên những ảnh hưởng sâu sắc và đặc biệt đối với những người thừa hành”. Theo kết quả nghiên cứu thì uy tín của nhà lãnh đạo và khả năng sử dụng điểm mạnh của từng nhân viên tác động mạnh đến sự thỏa mãn và lòng trung thành của nhân viên hơn viện động viên tinh thần và quan tâm đến từng cá nhân. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng làm rõ phong cách lãnh đạo về chất tại Việt Nam không nhiều và chưa có phần chủ động, đa phần nhà quản trị lãnh đạo theo bản năng và tính cách bẩm sinh.

Ảnh hưởng của nhân khẩu học đến sự gắn kết của người lao động

Nhân khẩu học là một yếu tố bao gồm nhiều thành phần như tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thu nhập, tôn giáo,... đã có nhiều nghiên cứu về ảnh hưởng của yếu tố đến sự gắn kết và lòng trung thành của người lao động được thực hiện cả trong và ngoài nước.

Nghiên cứu “Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction” của Scandura và Lankau (1997) tạm dịch là “Mối quan hệ của giới tính, trách nhiệm gia đình và giờ làm việc linh hoạt với gắn kết tổ chức và hài lòng công việc” có kết quả nghiên cứu là những người phụ nữ nhận thấy được tổ chức của họ đã cung cấp cho họ một giờ làm việc linh hoạt thì có sự gắn kết cao hơn so với những người còn lại. Ngoài ra, giờ làm việc linh hoạt còn ảnh hưởng cao hơn tới

mức độ gắn kết và sự hài lòng của những người có trách nhiệm với gia đình.

Theo Azeem (2010) tuổi tác và nhiệm kỳ công việc có ảnh hưởng đáng kể đến việc dự đoán sự gắn kết của người lao động với tổ chức. Ngoài ra, nghiên cứu của Azeem còn đưa ra kết quả tương tự với các nghiên cứu trước đó về mức độ ảnh hưởng của yếu tố nhân khẩu học rằng những người lao động lớn tuổi có sự gắn kết tổ chức cao hơn so với những người lao động trẻ tuổi, người lao động càng gắn kết lâu với tổ chức thì họ càng có nhiều thời gian để thấu hiểu và hình thành mối quan hệ gắn kết của họ với tổ chức.

“Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover” Karsh (2005) tạm dịch là “Những yếu tố quyết định cho công việc và tổ chức của điều dưỡng viên tại nhà là sự gắn kết, sự hài lòng trong công việc và ý định chuyển” đưa ra kết quả rằng trong số các biến số nhân khẩu học thì người lao động nữ, người lao động lớn tuổi, người lao động nói tiếng Anh bản xứ, người lao động có ít nhiệm kỳ hơn và ít giờ làm việc hơn thì đều có mức độ gắn kết cao hơn những người lao động khác.

Ảnh hưởng của yếu tố nhân khẩu học đến sự gắn kết và lòng trung thành cũng được một số tác giả khác đưa vào nghiên cứu như Sommer và cộng sự (1996), Adnan

Iqbal và cộng sự (2011), Irfanullah và cộng sự (2013), Iverson và Kuruvilla (1995).

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

Nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics hiện đang phải đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức như thiếu hụt nguồn nhân lực vì tình trạng thuyên chuyên của người lao động trong các doanh nghiệp ngày càng gia tăng. Một trong những lí do khiến những người có năng lực, trình độ cao thuyên chuyên là vì sự gắn kết đối với doanh nghiệp chưa đủ cao. Chính vì vậy, đối với thực trạng khó khăn về nguồn nhân lực mà các doanh nghiệp trong ngành logistics hiện nay đang phải đối mặt, thì yếu tố gắn kết của người lao động trong các doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực đầy tiềm năng này rất quan trọng và nhận được nhiều sự quan tâm đặc biệt. Bởi yếu tố này không chỉ ảnh hưởng đến tinh thần làm việc và cống hiến của người lao động cho tổ chức từ đó dẫn đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp ở hiện tại, mà còn liên quan mật thiết tới hình ảnh và sự phát triển của doanh nghiệp trong tương lai. Do đó, để giải quyết được vấn đề nêu trên mỗi một doanh nghiệp logistics tại tỉnh Bình Dương cần quan tâm đến đội ngũ lao động của họ nhiều hơn để tạo ra sự gắn kết, nhằm giữ chân người lao động gắn kết lâu dài với doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Azeem, S. M. (2010), “*Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. Psychology*”, 1(4), pp 295-300.
- Hồ Thị Kim Liên (2014), “*Nghiên cứu mối quan hệ giữa sự hài lòng công việc và sự gắn kết của nhân viên với doanh nghiệp tại Chi nhánh Ngân hàng Phát triển Thừa Thiên Huế*”, Luận văn Tốt nghiệp, Trường Đại học Kinh tế Huế.
- Nguyễn Quốc Khánh (2015), “*Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại các khách sạn năm sao trên địa bàn Thành phố Huế*”, Luận văn Tốt nghiệp, Trường Đại học Kinh tế Huế.
- Nguyễn Thanh Mỹ Duyên (2012), “*Các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên trường hợp công ty cổ phần Beton 6*”, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM.

Nguyễn Thị Tuấn Nhã (2016), “*Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức trong các doanh nghiệp có vốn nhà nước chi phối trên địa bàn tp. Cần Thơ*”, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Tây Đô.