

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỚI TỔ CHỨC: TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN DỪA TRÊN ĐỊA BÀN 2 TỈNH TRÀ VINH VÀ BẾN TRE

● HUỲNH VĂN TÀI

TÓM TẮT:

Việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó (SGB) của người lao động (NLĐ) hoạt động trong các doanh nghiệp chế biến dừa (DNCBD) tại 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre sẽ giúp xác định các chiến lược cải thiện SGB và giảm ý định nghỉ việc của NLĐ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các nhân tố của quản trị nguồn nhân lực (QTNNL), bao gồm thu hút, đào tạo - thăng tiến, duy trì nhân lực và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR), bao gồm đối với nhân viên, cộng đồng, chính quyền có ảnh hưởng tích cực đến SGB của NLĐ. Trong đó, sự hài lòng (SHL) với tổ chức cũng giữ vai trò quan trọng trong mối quan hệ này.

Từ khóa: sự gắn bó tổ chức, sự hài lòng tổ chức, quản trị nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, doanh nghiệp chế biến dừa.

1. Đặt vấn đề

Các tổ chức trong thời đại toàn cầu hóa hiện nay trải qua những thay đổi nhanh chóng và không thể kiểm soát. QTNNL là một chính sách cần thiết bởi một người nào đó ở vị trí quản lý, người chịu trách nhiệm về các khía cạnh cá nhân của nguồn nhân lực (NNL) trong các lĩnh vực tuyển dụng, sàng lọc, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá. NNL và chức năng QTNNL được xem là điều quan trọng để đạt được các mục đích của tổ chức. Bên cạnh đó, SGB có thể là chìa khóa thành công của một tổ chức.

Nghiên cứu của Kennedy và Daim (2010) cho

thấy, hơn 50% nhân viên ở Hoa Kỳ chưa thực hiện đầy đủ vai trò công việc, gần 23% hoàn toàn không thực hiện vai trò và gần 27% hoàn toàn thực hiện vừa đủ vai trò công việc.

Các tổ chức có lực lượng lao động gắn bó cao có xu hướng tạo ra kết quả hoạt động theo mong muốn của tổ chức tốt hơn và các nhà lãnh đạo cũng sẽ tìm cách giữ chân những nhân viên tài năng nhất của họ (Shuck, Reio, và Rocco, 2011).

Có rất nhiều nghiên cứu đã chứng minh tầm quan trọng SGB của NLĐ, tuy nhiên, lại thiếu dữ liệu liên quan để xác định các chiến lược sẽ cải

thiện SHL và SGB, giảm ý định thay đổi công việc (Berry và Morris, 2008). Tại Việt Nam, hiện còn thiếu các nghiên cứu tương đồng có thể giải quyết các vấn đề này.

Việt Nam là quốc gia có quy mô trồng dừa thuộc hạng lớn của thế giới, xếp hạng 7/93 quốc gia có diện tích trồng dừa lớn nhất thế giới. Bên cạnh đó, dừa Việt Nam lại nhận được sự đánh giá cực kỳ cao về năng suất và chất lượng bởi Cộng đồng dừa quốc tế (ICC, theo Minh Đàm, 2019). Đây được xem là lợi thế hiếm có trong hoạt động kinh doanh ngành dừa.

Đồng bằng sông Cửu Long chiếm gần 80% diện tích dừa cả nước, tương đương khoảng 130.000 ha (Minh Đàm, 2019). Riêng 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre lại có quy mô trồng dừa chiếm khoảng 71% Đồng bằng sông Cửu Long và khoảng 53% quy mô cả nước, cụ thể là Bến Tre với trên 72.000 ha và Trà Vinh với gần 20.000 ha. Thực tế cho thấy, các sản phẩm của cây dừa luôn chiếm được vị trí quan trọng trong cuộc sống của người dân hàng ngày và là nguồn nguyên liệu đầu vào cho nhiều ngành công nghiệp.

Bài viết nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của QTNNL, CSR và SHL đến SGB của NLĐ trong DNCBD trên địa bàn tỉnh Trà Vinh và Bến Tre.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp định lượng. Trong đó, phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện dựa trên lược khảo các tài liệu nghiên cứu liên quan để đề xuất mô hình nghiên cứu, tìm ra các thang đo phù hợp cho việc xây dựng thang đo nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng sử dụng bảng hỏi tiến hành thu thập dữ liệu. Dữ liệu sơ cấp được khảo sát từ tháng 4/2022 đến tháng 12/2022. Đối tượng khảo sát là cấp quản lý và NLĐ đang làm việc chính thức tại các DNCBD trên địa bàn 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre. Trong đó, ưu tiên khảo sát các doanh nghiệp với quy mô lớn, có thương hiệu và số lượng NLĐ lớn.

Bảng hỏi được phân phối đến 634 NLĐ trong các DNCBD trên địa bàn 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre, kết quả thu về 602 bảng hỏi, trong đó 574 dữ liệu đạt được những yêu cầu về đặc điểm doanh nghiệp và thâm niên làm việc (tối thiểu 3 năm).

Dữ liệu sau khi thu thập sẽ được mã hóa, lọc nhiễu và thực hiện phân tích. Nội dung phân tích bao gồm phân tích độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA), phân tích nhân tố khẳng định (Confirmation Factor Analysis - CFA), phân tích cấu trúc tuyến tính (Structural Equation Modeling - SEM) và phân tích đa nhóm với sự hỗ trợ của phần mềm thống kê SPSS và Amos.

3. Cơ sở lý thuyết

3.1. Lý thuyết quản trị nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực

Theo Nguyễn Tiệp (2008), NNL bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang được phân bổ vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là NNL xã hội.

Trần Kim Dung (2011) cho rằng, NNL của một tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định của doanh nghiệp.

Tóm lại, NNL là một trong những nguồn lực hữu hình, là nguồn lực chủ chốt của một quốc gia nói chung và của từng tổ chức nói riêng, ảnh hưởng rất lớn đến các chiến lược về quản trị của các doanh nghiệp. Đây là một trong những nguồn lực tạo nên lợi thế cạnh tranh cho từng doanh nghiệp cũng như đóng một vai trò tối quan trọng trong sự thành công của một tổ chức.

Quản trị nguồn nhân lực

Theo Hà Văn Hội (2006), QTNNL là những hoạt động nhằm tăng cường những đóng góp có hiệu quả của cá nhân vào mục tiêu của tổ chức, trong khi đồng thời cố gắng đạt được các mục tiêu xã hội và mục tiêu cá nhân.

Theo Trần Kim Dung (2011), QTNNL là hệ thống các triết lý, chính sách và các hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì NNL của một tổ chức nhằm đạt được kết quả cho tổ chức cũng như nhân viên.

Theo Wright et al. (2003), các quá trình nguồn lực và phát triển hướng đến việc cung cấp các kỹ năng cho NNL có tác động trực tiếp đến thái độ của họ, chẳng hạn như động lực, cam kết và SHL. Thái độ và hành vi của NLĐ nói chung phụ thuộc vào các chính sách và các thủ tục QTNNL mà các tổ chức sử dụng. Thái độ của nhân viên ảnh hưởng đến hành vi của họ sau đó ảnh hưởng đến hiệu suất của tổ chức.

Tóm lại, QTNNL chính là việc duy trì, phát triển, điều phối và sử dụng một cách hợp lý, có hiệu quả nguồn tài nguyên nhân lực của một tổ chức để hoàn thành các mục tiêu mà tổ chức đó đặt ra.

Các nhân tố QTNNL có thể kể đến:

- Thu hút nhân lực bao gồm phân tích và mô tả vị trí công việc, tuyển dụng nhân sự, tuyển chọn và bố trí công việc.
- Đào tạo và phát triển nhân lực.
- Duy trì nhân lực bao gồm lương thưởng, đánh giá và quan hệ lao động.

3.2. Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp

Mohr và Webb (2005) đã đúc kết được các thành phần chính của CSR là trách nhiệm đối với môi trường và trách nhiệm đối với thiện nguyện.

Theo Vitaliano (2010), CSR là hành động tự nguyện của doanh nghiệp, qua đó nâng cao điều kiện xã hội hoặc môi trường.

Theo Chaudhary (2017), CSR chính là việc doanh nghiệp thực hiện hoạt động xã hội nhằm tạo ra phúc lợi cho cộng đồng. Các doanh nghiệp thu được lợi nhuận từ cộng đồng và làm giảm nguồn tài nguyên thiên nhiên của xã hội, cho nên họ phải có trách nhiệm cải thiện môi trường và các nguồn tài nguyên khác, cũng như cải thiện mức sống cho toàn xã hội bằng cách thực hiện trách nhiệm ngược lại đối với xã hội.

Gần đây, có nhiều bằng chứng cho thấy, việc thực hiện các chiến lược CSR sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh (Mandl, 2009). Trong khi ở khía cạnh của chuỗi giá trị toàn cầu, thực hiện CSR tạo lợi thế trong cuộc cạnh tranh mang tính bền vững trong chuỗi (Jorgensen & Knudsen, 2006).

Bahadýr (2016) thể hiện quan điểm về những lợi ích trong việc kiến tạo sự khác biệt hóa và gia tăng lợi thế trong việc tiếp cận các nguồn lực khi thực hiện CSR. Trong lĩnh vực tài chính truyền thống, CSR giúp duy trì sự ổn định trong đội ngũ lao động và mối quan hệ với các tổ chức trong cùng ngành (Murillo & Lozano, 2006).

Trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình áp dụng CSR thể hiện vai trò mẫu chốt đối với sự hội nhập của doanh nghiệp. Việc áp dụng CSR ngày càng trở thành một tiêu chuẩn và/hoặc điều kiện cần thiết trong việc tiếp cận với các quốc gia, khu vực kinh tế. Có thể nói, thực hiện và duy trì CSR chính là điều kiện tiên quyết dẫn

đường cho doanh nghiệp tiến vào thị trường toàn cầu. Từ đây, những DNCBD cũng cần học hỏi để áp dụng và triển khai.

3.3. Sự hài lòng công việc

Luthans et al. (2007) đã định nghĩa, SHL là kết quả nhận thức của nhân viên về cách công việc của họ có thể cung cấp một cái gì đó được coi là quan trọng.

Robbins và Judge (2007) định nghĩa, SHL là những cảm nhận tích cực về công việc của một người dựa trên đánh giá của một người về các đặc điểm của công việc.

Riyanto et al. (2017) mô tả, SHL là một phản ứng cảm xúc và phức tạp, trong đó, phản ứng cảm xúc là kết quả của sự khuyến khích, mong muốn và kỳ vọng về những yêu cầu của nhân viên đối với một công việc gắn liền với thực tế mà họ trải qua.

Nhiều nhà nghiên cứu đã đưa ra giả thuyết SHL trong công việc là tiền đề chính của sự rời bỏ công việc của người lao động. Theo Luthans (2006), các phép đo hài lòng trong công việc tổng thể là dữ liệu mang tính thông tin cao nhất mà nhà quản lý hoặc nhà nghiên cứu có thể có để dự đoán hành vi của NLD. Hơn nữa, người ta đã đưa ra giả thuyết mức độ không hài lòng trong công việc cao dẫn đến việc NLD nghỉ việc, đặc biệt là ảnh hưởng đến doanh thu.

Do đó, cần phát triển mô hình toàn diện cho hành vi phức tạp của con người có tính đến cả những tác động trực tiếp và gián tiếp.

3.4. Sự gắn bó của người lao động

Robinson et al. (2004) định nghĩa, SGB của nhân viên là một thái độ tích cực của nhân viên đối với tổ chức và giá trị của nó. Một nhân viên gắn bó nhận thức được hoàn cảnh kinh doanh và làm việc với các đồng nghiệp để cải thiện hiệu suất trong công việc vì lợi ích của tổ chức. Tổ chức phải làm việc để phát triển và nuôi dưỡng SGB, điều này đòi hỏi mối quan hệ 2 chiều giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Shuck và Wollard (2010) định nghĩa, SGB của nhân viên là trạng thái nhận thức, cảm xúc và hành vi của cá nhân nhân viên hướng đến kết quả mong muốn của tổ chức. Làm thế nào nhân viên cảm thấy về tổ chức của họ là quan trọng, tuy nhiên, điều quan trọng không kém là phải hiểu tại sao họ cảm thấy như vậy.

Saks (2006) đã lưu ý có rất ít bằng chứng thực nghiệm về các nhân tố có thể giải thích hoặc dự đoán SGB của nhân viên.

Attridge (2009) nhận thấy những nhân viên gắn bó cao đóng góp rất nhiều vào khả năng cạnh tranh của một tổ chức. Theo đó, 84% nhân viên gắn bó với công việc cao tự tin khi biết họ có thể ảnh hưởng tích cực đến chất lượng hiệu quả công việc của người sử dụng lao động; chỉ 31% nhân viên nghĩ việc cảm thấy họ có thể ảnh hưởng tích cực đến chất lượng hiệu quả hoạt động của người sử dụng lao động.

Các nhà quản lý thu hút nhân viên tham gia hỗ trợ các mục tiêu của tổ chức không chỉ cải thiện hoặc tăng hiệu suất công việc của nhân viên mà còn giữ cho nhân viên cam kết gắn bó với tổ chức (Azoury và cộng sự, 2013). Tuy nhiên, khi các nhà quản lý thiếu sự tham gia của nhân viên, điều đó có thể gây ra vấn đề cho tổ chức.

Dựa trên các định nghĩa được thảo luận ở trên, SGB được biểu hiện như một năng lượng hoặc quyền lực tập trung vào việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. Mặc dù những gì cần thiết để xây dựng một tổ chức gắn bó và thành công không phải lúc nào cũng tồn tại để thực hiện, nhưng nhiều tổ chức đã không quản trị và thực hiện được các nhân tố thích hợp đó.

4. Giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu của Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013) cho thấy cơ hội phát triển nghề nghiệp, chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc là các nhân tố quan trọng có tác động cùng chiều đến SGB của NLĐ.

Nghiên cứu của Đỗ Phú Trần Tình và Nguyễn Văn Kiên (2013) cho thấy cơ hội thăng tiến, chính sách khen thưởng và phúc lợi, quan hệ với lãnh đạo, điều kiện làm việc và mức độ phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp có tác động tích cực đến SGB lâu dài với doanh nghiệp của NLĐ trẻ.

Dựa vào dữ liệu được thu thập từ 160 người lao động từ khối văn phòng ở Cần Thơ, Phương Dung et al. (2014) đã chỉ ra các nhân tố tác động đến SGB tổ chức của NLĐ là văn hóa tổ chức, chia sẻ tri thức, đặc điểm cá nhân, quan hệ giữa những NLĐ với tổ chức và cơ cấu tổ chức.

❖ *Giả thuyết H1: QTNNL tác động tích cực đến SGB doanh nghiệp của NLĐ.*

Chaudhary (2017) nhấn mạnh tiềm năng của việc doanh nghiệp tham gia thực hiện CSR sẽ có tác động trong việc ảnh hưởng đến thái độ cũng như hành vi của nhân viên trong môi trường làm việc của tổ chức.

Chaudhary (2019) cho thấy, CSR có ảnh hưởng tích cực đáng kể đối với SGB. Các điều kiện tâm lý về ý nghĩa, sự an toàn và tính sẵn sàng làm trung gian trong mối quan hệ này.

Lê Thanh Tiệp (2018) kết luận rằng, CSR và SGB có tác động tích cực đáng kể đối với kết quả hoạt động doanh nghiệp, và thành phần nhận dạng tổ chức cũng có ý nghĩa trung gian cho mối quan hệ này.

❖ *Giả thuyết H2: CSR tác động tích cực đến SGB doanh nghiệp của NLĐ.*

Sageer et al. (2012) đã xác định các biến số khác nhau của SHL tổ chức ảnh hưởng đến SGB của NLĐ như các yếu tố liên quan đến phát triển tổ chức, đảm bảo công việc, nhiệm vụ công việc, chính sách đãi ngộ và phúc lợi, thăng tiến và phát triển nghề nghiệp.

Theo Trần Kim Dung (2011), ảnh hưởng của công việc đối với ý thức nỗ lực và cố gắng, ảnh hưởng của tuyển dụng đối với ý thức tự hào, yêu mến tổ chức là mạnh nhất. Kết quả này hàm ý rằng, NLĐ làm việc tích cực và tự hào trong tổ chức chính vì họ yêu thích công việc và có mối quan hệ tốt ở nơi làm việc.

Nghiên cứu của Hồ Huy Tự và Phạm Hồng Liêm (2019) chỉ ra các thành phần của SGB ảnh hưởng bởi nhân tố nỗ lực hơn khi họ hài lòng trong công việc, làm việc phù hợp khả năng, cảm nhận được mục tiêu của mình là phù hợp với mục tiêu chung của tổ chức, niềm tự hào của người lao động, thương hiệu của tổ chức và cuối cùng người lao động sẽ trung thành hơn khi nhận được sự hỗ trợ của tổ chức.

❖ *Giả thuyết H3: SHL tổ chức có tác động tích cực đến SGB của NLĐ.*

Mặt khác, các nhân tố tạo nên SHL tổ chức kể trên lại dường như trùng khớp với những nhân tố của QTNNL được lược khảo trước đó. Vai trò quan trọng của SHL tổ chức cũng được thể hiện trong mô hình nghiên cứu của Hồ Huy Tự và Phạm Hồng Liêm (2019) khi SHL là kết quả của quá trình QTNNL và đồng thời cũng là tiền đề cho

SGB tổ chức. Chính vì thế, tác giả có sự bổ sung giả thuyết như sau:

❖ *Giả thuyết H4: QTNNL có tác động tích cực đến SHL tổ chức của NLĐ.*

NLĐ và các bên liên quan đến doanh nghiệp sẽ cảm thấy hài lòng và thỏa mãn với doanh nghiệp khi họ có cảm nhận tích cực về các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp đó. Thực hiện CSR được cho là sẽ thúc đẩy mức độ hài lòng và trung thành của nhân viên bởi vì các hoạt động này làm tăng nhận thức tích cực của NLĐ đối với tổ chức. Bên cạnh đó, nhiều công trình nghiên cứu đã chỉ ra, CSR có ảnh hưởng tích cực lên thái độ và hành vi của NLĐ (Barnett, 2007).

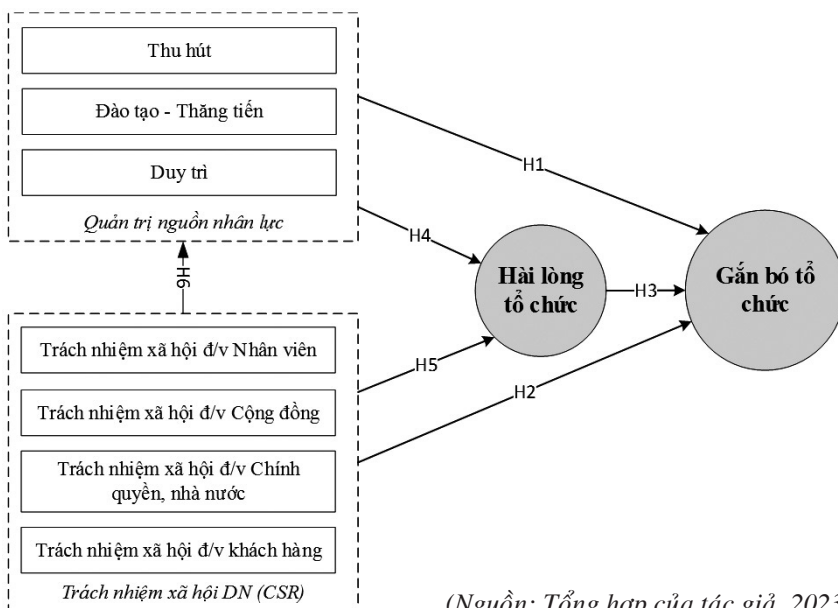
Theo quan điểm của Skudiene và Auruskeviciene (2012), các hoạt động và hành vi CSR đối với bên ngoài và bên trong doanh nghiệp được xem là có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của NLĐ và cũng có tác động đến SHL của NLĐ đối với tổ chức cũng như các hoạt động QTNLL. Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết như sau:

❖ *Giả thuyết H5: CSR có ảnh hưởng tích cực đến SHL của NLĐ.*

❖ *Giả thuyết H6: CSR có ảnh hưởng tích cực đến QTNNL của doanh nghiệp.*

Dựa vào các giả thuyết nêu trên cùng các phân tích đã được trình bày, mô hình nghiên cứu được đề xuất (Hình 1).

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



(Nguồn: Tổng hợp của tác giả, 2023)

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Thống kê mẫu

Tác giả đã tiến hành khảo sát từ tháng 8 đến tháng 11/2022, với số phiếu phát ra 634 phiếu, số phiếu thu về 602 phiếu, trong đó có 574 phiếu hợp lệ.

Kết quả thu thập mẫu được thống kê như ở Bảng 1.

5.2. Kết quả phân tích độ tin cậy và nhân tố khám phá

Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo cho thấy mức độ phù hợp khi hệ số tin cậy Cronbachs Alpha đều lớn hơn 0,6 và tất cả hệ số tương quan biến - tổng đều lớn hơn 0,3 (Bảng 2).

Kết quả phân tích nhân tố với hệ số KMO đạt 0,849 (lớn hơn 0,5) và giá trị Sig. của kiểm định Bartlett đạt 0,000 (nhỏ hơn 0,05). Điều này cho thấy mức độ phù hợp của phân tích EFA. Kết quả rút trích được 8 nhân tố có giá trị Eigenvalue lớn hơn 1 với tổng lượng phương sai khoảng 56% (lớn hơn 50%). Kết quả hệ số tải nhân tố cho thấy, tất cả các hệ số đều lớn hơn 0,5 và các biến quan sát đều được gộp nhóm như sự phân chia như ban đầu (Bảng 2).

Như vậy, các kết quả phân tích đều phù hợp với yêu cầu, tất cả các biến quan sát được sử dụng để làm dữ liệu đầu vào cho phân tích nhân tố CFA ở bước tiếp theo.

5.3. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định

Kết quả phân tích mức độ phù hợp của mô hình nhân tố khẳng định CFA được trình bày ở Bảng 3.

1) Mức độ phù hợp chung

Theo kết quả Bảng 3, chỉ có giá trị p-value = 0,00 (nhỏ hơn 0,05) là chưa phù hợp nhưng tạm chấp nhận cho trường hợp cỡ mẫu chưa đủ lớn, các tham số còn lại đều phù hợp. Kết luận: Mô hình đo lường phù hợp với dữ liệu thực tế.

2) Độ tin cậy

Kết quả hệ số tin cậy tổng hợp CR (Composite Reliability) và phương sai trích trung bình

Bảng 1. Kết quả thu thập mẫu

Thành phần nhân khẩu học		Tần suất	Phần trăm	Phần trăm tích lũy
Giới tính	Nữ	295	51.4	51.4
	Nam	279	48.6	100.0
	Tổng	574	100.0	
Độ tuổi	Dưới 30	141	24.6	24.6
	Từ 30 đến dưới 40	186	32.4	57.0
	Từ 40 đến dưới 50	137	23.9	80.8
	Từ 50 trở lên	110	19.2	100.0
	Tổng	574	100.0	
Trình độ học vấn	Sơ cấp	140	24.4	24.4
	Trung cấp	185	32.2	56.6
	Cao đẳng	139	24.2	80.8
	Đại học trở lên	110	19.2	100.0
	Tổng	574	100.0	
Vị trí làm việc	Kinh doanh	123	21.4	21.4
	Sản xuất	168	29.3	50.7
	Kế toán	120	20.9	71.6
	Hành chính nhân sự	107	18.6	90.2
	Kiểm soát chất lượng	56	9.8	100.0
	Tổng	574	100.0	
Thời gian công tác	Từ 3 đến dưới 5 năm	139	24.2	24.2
	Từ 5 đến dưới 10 năm	200	34.8	59.1
	Từ 10 đến dưới 15 năm	133	23.2	82.2
	Từ 15 năm trở lên	102	17.8	100.0
	Tổng	574	100.0	
Thu nhập (triệu đồng/ tháng)	Dưới 5 triệu	113	19.7	19.7
	Từ 5tr đến dưới 10 triệu	176	30.7	50.3
	Từ 10tr đến dưới 15 triệu	132	23.0	73.3
	Từ 15tr đến dưới 20 triệu	104	18.1	91.5
	Từ 20 triệu trở lên.	49	8.5	100.0
	Tổng	574	100.0	

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

AVE (Average Variance Extracted) được tổng hợp ở Bảng 4. Tất cả các hệ số tin cậy tổng hợp của các yếu tố đều lớn hơn 0,6. Kết luận: Mô hình đạt giá trị về độ tin cậy.

3) Giá trị hội tụ

Kết quả tất cả các trọng số chưa chuẩn hóa và đã chuẩn hóa đều lớn hơn 0,5 và kết quả tính toán phương sai trích trung bình (Bảng 4) đều lớn hơn 0,5. Kết luận: Mô hình đạt giá trị hội tụ.

4) Giá trị phân biệt

Kết quả kiểm định hệ số tương quan r giữa các khái niệm thành phần cho thấy, tất cả giá trị CRa đều lớn hơn giá trị tới hạn ($t_{\alpha/2, n-2}$) = 1,964, hay với độ tin cậy 95% thì giá trị p-value đều nhỏ hơn 0,05. Kết luận hệ số tương quan của các cặp khái niệm khác biệt so với giá trị 1. Kết luận: Mô hình đạt giá trị phân biệt.

5) Tính đơn hướng

Mô hình có các chỉ số phù hợp với tiêu chuẩn kiểm định và không phát hiện mối tương quan giữa các sai số đo lường. Kết luận mô hình có tính đơn hướng.

6) Giá trị liên hệ lý thuyết

Mô hình nghiên cứu có sự kế thừa được chọn lọc, được xác nhận bởi các chuyên gia cùng với sự bổ sung của tác giả đối với sự gắn bó của NLĐ phù hợp với trường hợp các doanh nghiệp chế biến dựa trên địa bàn tỉnh Trà Vinh và Bến Tre nên đạt giá trị đối với mức độ liên hệ lý thuyết.

Bảng 2. Kết quả phân tích độ tin cậy và nhân tố khám phá (EFA)

Biến quan sát	Cronbach's Alpha	Nhân tố							
		1	2	3	4	5	6	7	8
SHL1	.884	.846							
SHL2		.791							
SHL3		.742							
SHL4		.714							
SHL6		.705							
SHL5		.677							
CSR.NV2	.900		.864						
CSR.NV1			.854						
CSR.NV5			.793						
CSR.NV3			.764						
CSR.NV4			.731						
CSR.CQ5	.827			.864					
CSR.CQ1				.743					
CSR.CQ2				.673					
CSR.CQ4				.659					
CSR.CQ3				.586					
DTT3	.818				.819				
DTT2					.737				
DTT4					.683				
DTT1					.680				
CSR.CD2	.800					.776			
CSR.CD1						.730			
CSR.CD3						.727			
CSR.CD4						.598			
THHU3	.801						.790		
THHU1							.758		
THHU2							.722		
SGB4	.821							.754	
SGB2								.716	
SGB1								.689	
SGB3								.623	
DUTR2	.793								.779
DUTR1									.756
DUTR3									.652
Eigenvalues		6.897	3.516	2.846	2.582	2.291	2.028	1.271	1.155
Phương sai tích lũy (%)		19.072	28.169	35.314	41.541	46.998	51.685	54.202	56.309
Hệ số KMO		.849							
Kiểm định Bartlett(Sig.)		.000							

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

Bảng 3. Kết quả mức độ phù hợp mô hình nhân tố khẳng định

Chỉ số	Giá trị phân tích	Giá trị tham khảo	Đánh giá
Mức ý nghĩa của Chi bình phương (χ^2), p-value	0,000	p-value > 0,05	Chưa phù hợp
Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (χ^2/df hay Cmin/df)	1,905	$\chi^2/df \leq 3$	Rất tốt
Chỉ số TLI	0,941	TLI $\geq 0,90$	Phù hợp
Chỉ số CFI	0,947	CFI $\geq 0,90$	Phù hợp
Chỉ số GFI	0,913	GFI $\geq 0,90$	Phù hợp
Chỉ số RMSEA	0,040	RMSEA < 0,06	Rất phù hợp

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

Bảng 4. Tổng hợp kết quả độ tin cậy và phương sai trích trung bình

Thang đo	Hệ số tin cậy tổng hợp	Phương sai trích trung bình
SHL	0.885	0.563
CSR.NV	0.901	0.645
CSR.CQ	0.833	0.503
DTTT	0.819	0.534
CSR.CD	0.801	0.504
THHU	0.802	0.574
SGB	0.822	0.535
DUTR	0.794	0.563

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

5.4. Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính

Kết quả phân tích mức độ phù hợp của mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được trình bày ở Bảng 5 và Hình 2.

Theo kết quả Bảng 5, chỉ có giá trị p-value

= 0,00 (nhỏ hơn 0,05) là chưa phù hợp nhưng chấp nhận được cho trường hợp cỡ mẫu chưa đủ lớn. Các tham số còn lại đều phù hợp nên kết luận mô hình cấu trúc SEM phù hợp với dữ liệu thực tế.

Bảng 6 thể hiện kết quả ước lượng hồi quy của mô hình cấu trúc tuyến tính SEM.

Từ đó, kết quả kiểm định cho thấy chưa có cơ sở để bác bỏ các giả thuyết nghiên cứu. Tóm lại, kết quả kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính cho thấy, mô hình lý thuyết phù hợp với bộ dữ liệu khảo sát.

6. Hàm ý quản trị

6.1. Hàm ý đối với các thành phần của quản trị nguồn nhân lực

❖ Thu hút nguồn lực

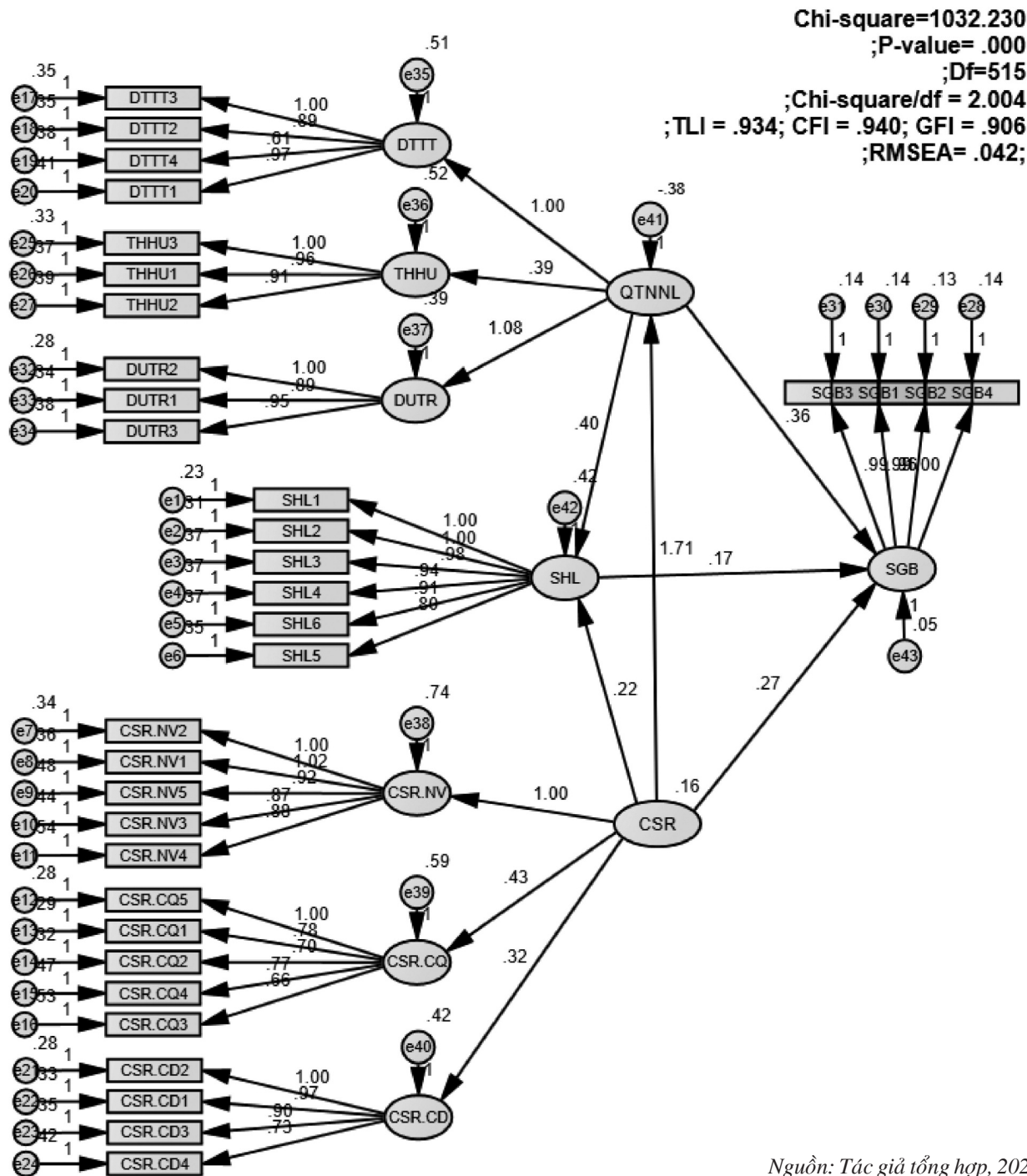
Để nâng cao khả năng thu hút NNL, tác giả đề xuất các DNCBD cần tạo thiện cảm với ứng viên; xác định tiêu chí chính xác cần tuyển và kế hoạch tuyển dụng có sức hút với ứng viên; đối xử với ứng viên như khách hàng. Đối xử với ứng viên như những người “đi xin việc” không chỉ làm cho họ xa lánh mà còn làm ảnh hưởng đến hình ảnh

Bảng 5. Kết quả mức độ phù hợp mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Chỉ số	Giá trị phân tích	Giá trị tham khảo	Đánh giá
Mức ý nghĩa của Chi bình phương (χ^2), p-value	0,000	p-value > 0,05	Chưa phù hợp
Chi bình phương điều chỉnh theo bậc tự do	2,004	$\chi^2/df \leq 3$	Rất tốt
Chỉ số TLI	0,934	TLI $\geq 0,90$	Phù hợp
Chỉ số CFI	0,940	CFI $\geq 0,90$	Phù hợp
Chỉ số GFI	0,906	GFI $\geq 0,90$	Phù hợp
Chỉ số RMSEA	0,042	RMSEA < 0,06	Rất phù hợp

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

Hình 2: Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính - chưa chuẩn hóa



Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

của doanh nghiệp. Nên đối xử công bằng với ứng viên, đảm bảo hồ sơ của bất cứ ứng viên nào cũng được xem xét và nhận được phản hồi, bất kể kết quả thế nào.

❖ Đào tạo và thăng tiến

Để nâng cao vai trò của đào tạo và thăng tiến,

tác giả đề xuất việc đào tạo nâng cao trình độ cho NLD; hoàn thiện cơ cấu tổ chức lao động, xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực nhân viên, chất lượng. Đặc biệt là đào tạo nội bộ. Đây là giải pháp được nhiều doanh nghiệp chọn lựa bởi tính hiệu quả, tiết kiệm thời gian chi phí tối đa.

Bảng 6. Kết quả ước lượng hồi quy mô hình cấu trúc tuyến tính

Mối quan hệ			Hệ số	Sai số chuẩn	Giá trị CRa	p-value
QTNL	<---	CSR	1.709	0.595	2.873	0.004
SHL	<---	QTNL	0.398	0.116	3.421	0.000
SHL	<---	CSR	0.219	0.073	2.997	0.003
SGB	<---	QTNL	0.358	0.088	4.075	0.000
SGB	<---	CSR	0.274	0.050	5.490	0.000
SGB	<---	SHL	0.166	0.032	5.121	0.000

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

❖ Duy trì nguồn lực

Để nâng cao SGB với tổ chức của các đối tượng lao động, tác giả đề xuất ban lãnh đạo doanh nghiệp cần triển khai chính sách đãi ngộ theo đúng năng lực và trình độ chuyên môn, cũng như đóng góp của từng cá nhân; thực hiện chính sách khen thưởng cho nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao như các chuyến du lịch, khen thưởng bằng hiện vật, huy hiệu ghi nhận thành tích...; Thực hiện chính sách đãi ngộ một cách tốt và đúng đắn không chỉ thông qua các chính sách lương, thưởng mà các đơn vị, tổ chức còn phải thường xuyên thăm hỏi, động viên và hỗ trợ kịp thời những hoàn cảnh, các trường hợp các cá nhân gặp khó khăn trong cuộc sống để không bị ảnh hưởng đến công việc và có phương hướng giải quyết kịp thời và hỗ trợ đúng đắn.

6.2. Hàm ý đối với các thành phần của Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp

❖ Trách nhiệm xã hội đối với nhân viên

Tác giả đề xuất các kiến nghị như sau: DNCBD động viên nhân viên tham gia thường xuyên các chương trình Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp sẽ giúp phát huy tinh thần ý thức và tự hào; áp dụng hệ thống an toàn sức khỏe nghề nghiệp cho nhân viên thông qua việc áp dụng tiêu chuẩn OHSAS 18001; nâng cao nhận thức về Trách nhiệm xã hội đối với các đối tượng liên quan, thông qua các khóa đào tạo, những buổi tư vấn truyền thông, chia sẻ kinh nghiệm; thực hiện các quyết định quản lý công bằng, dân chủ không phân biệt đối xử, doanh nghiệp tạo điều kiện linh hoạt cân bằng tốt giữa cuộc sống và công việc cho nhân viên.

❖ Trách nhiệm xã hội đối với cộng đồng

Tác giả đề xuất các hàm ý quản trị cho doanh nghiệp như sau: Luôn xem xét đánh giá tác động đến môi trường cũng như xã hội cho các hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp; thực hiện các biện pháp nhằm ngăn chặn ô nhiễm, có hệ thống quản lý chất thải, nước thải hàng ngày. Kết hợp sử dụng các nguyên vật liệu bảo vệ môi trường. Tích cực tổ chức hoạt động kinh doanh hưởng ứng việc bảo vệ môi trường. Hạn chế mức độ ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường trong hoạt động

❖ Trách nhiệm xã hội đối với chính quyền, nhà nước

Để kinh doanh phát triển bền vững và ổn định, doanh nghiệp phải thực hiện trách nhiệm của mình đối với chính quyền và nhà nước. DNCBD cần tổ chức công tác kế toán, lập và nộp báo cáo tài chính trung thực, chính xác, đúng thời hạn theo quy định của pháp luật về kế toán, thống kê. Khai thuế, nộp thuế và thực hiện các nghĩa vụ tài chính khác theo quy định của pháp luật. Doanh nghiệp phải khai chính xác, trung thực, đầy đủ các nội dung trong tờ khai thuế với cơ quan thuế theo mẫu do Bộ Tài chính quy định và nộp đủ các chứng từ, tài liệu quy định trong hồ sơ khai thuế.

6.3. Hàm ý đối với sự hài lòng với tổ chức

Hệ thống quản lý của DNCBD phải hiểu rõ nhiệm vụ của mỗi loại công việc nhất định để có được sự phân công phù hợp đối với mỗi NLĐ. Bên cạnh đó, các nhà lãnh đạo, có tuổi đời và thâm niên công tác nhiều hơn, phải thể hiện trí tuệ cảm xúc (là một lợi thế của họ) để thiết lập mối quan

hệ đáng tin cậy với những NLD (những người trẻ tuổi hơn) để tạo điều kiện cho sự tin tưởng và tôn trọng thông qua các chính sách và thể chế.

6.4. Sự gắn bó và hiệu quả hoạt động của tổ chức

Một lực lượng lao động gồm những nhân viên hài lòng và gắn bó có tác động theo cấp số nhân đối với năng suất, cho dù những người nghỉ việc có làm giảm hiệu quả và tiêu tốn một số nguồn lực của tổ chức.

7. Đóng góp và hạn chế của nghiên cứu

Về lý thuyết, nghiên cứu đã bổ sung vào lượng kiến thức có tính học thuật bằng cách xác định SGB của NLD ở các DNCBD thông qua nền tảng QTNNL, CSR và SHL trong công việc.

Về thực tiễn, những phát hiện từ kết quả của

nghiên cứu này có thể dẫn đến việc phát triển các chiến lược để giải quyết cách gia tăng SGB trong các DNCBD và có thể hạn chế mức độ thiếu gắn bó do tình trạng nghỉ việc gây ra.

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tồn tại một số hạn chế, đây sẽ là cơ sở cho các nghiên cứu trong tương lai tiếp tục nghiên cứu. Đầu tiên, mẫu được chọn dựa trên phương pháp lấy mẫu phi xác suất nên có thể không hoàn toàn đại diện cho tổng thể. Thứ hai, phạm vi chỉ bao gồm các đối tượng trên địa bàn 2 tỉnh Trà Vinh và Bến Tre, do đó, nghiên cứu tương lai có thể mở rộng phạm vi điều tra. Thứ ba, mô hình nghiên cứu có thể được mở rộng tìm hiểu thêm các nội dung, thang đo về “Chú ý đến chi tiết”, “Định hướng kết quả”, “Sự ổn định”, hay “Trao quyền”, “Sự thẳng thắn” ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đỗ Phú Trần Tình và Nguyễn Văn Kiên (2013). “Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên trẻ với doanh nghiệp”. *Tạp chí phát triển và hội nhập*, 7(17), 54-60.
2. Hà Văn Hội (2006). *"Quản trị nguồn nhân lực"*. Hà Nội: NXB Bưu điện.
3. Hồ Huy Tự và Phạm Hồng Liêm (2019). “Sự gắn bó của nhân viên đối với Công ty Du lịch Khánh Hòa”. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, (264), 56-64.
4. Lê Thanh Tiệp (2018). “Ảnh hưởng trách nhiệm xã hội và sự gắn bó nhân viên đến kết quả hoạt động doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp phía Nam”. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Lạc Hồng.
5. Nguyễn Thị Phương Dung, Huỳnh Thị Cẩm Lý và Lê Thị Thu Trang (2014). “Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng thành phố Cần Thơ”. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật, 30, 92-99.
6. Nguyễn Tiệp (2008). *"Giáo trình Nguồn nhân lực"*. Hà Nội: NXB Lao động xã hội.
7. Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013). “Quản trị nguồn nhân lực và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp”. *Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh*, 29(4), 24-34.
8. Trần Kim Dung (2011). *"Quản trị nguồn nhân lực"*. Hà Nội, NXB Thống kê.
9. Minh Đàm, Trọng Linh (2019). Dữ liệu Việt Nam chất lượng nhất thế giới. Website của Bộ NN&PTNT: <http://www.cuctrongtrot.gov.vn/TinTuc/Index/4412>.
10. Attridge, M. (2009). “Employee assistance programs: A research-based primer”. In C. L. Cooper, J. C. Quick, & M. J. Schabracq (Eds.), *International handbook of work and health psychology* (pp. 383–407). Wiley Blackwell.
11. Azoury, Nehme M.; Daou, Lindos E.; and El Khoury, Charbel M. (2013) "University Image and its Relationship to Student Satisfaction: Case of the Holy Spirit University of Kaslik, Lebanon". *Journal of Executive Education*, 12(1), 4-9.
12. Bahadır, B. (2016). “Evaluation of Corporate Social Responsibility and Social Media as Key Source of Strategic Communication”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 70-75.

13. Barnett, M. L. (2007) Stakeholder influence, capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 794 - 816.
14. Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). "The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent".
15. Chaudhary, R. (2017). "Corporate social responsibility and employee engagement: Can CSR help in redressing the engagement gap?". *Social Responsibility Journal*, 13(2), 323–338.
16. Chaudhary, R. (2019). "Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: Role of psychological meaningfulness, safety and availability". *The International Journal of Business in Society*, 19(4), 631–647.
17. Jorgensen, A. L., & Knudsen, J. S. (2006). "Sustainable competitiveness in global value chains: how do small Danish firms behave?". *Corporate Governance*, 6, 449-462.
18. Kennedy, E., & Daim, T.U. (2010). "A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment". *Evaluation and program planning*, 33(4), 468-76 .
19. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
20. Mandl, I. (2009). The interaction between local employment development and corporate social responsibility. *Austrian Institute for SME Research*.
21. Mohr, L. A., & Webb, D. J. (2005). "The Effects of Corporate Social Responsibility and Price on Consumer Responses". *Journal of Consumer Affairs*, 39, 121-147.
22. Murillo, D., & Lozano, J. M. (2006). SMEs and CSR: An approach to CSR in their own words. *Journal of business ethics*, 67, 227-240.
13. Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange". *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
24. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). "Organizational behavior (12th ed.)". Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
25. Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). "Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization". *IOSR Journal of Business and Management*, 5, 32-39.
26. Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
27. Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human resource development international*, 14(4), 427-445.
28. Shuck, B., & Wollard, K. (2010). "Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations". *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110.
29. Skudiene, V., & Auraskeviciene, V. (2012) The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 49 - 67.
30. Vitaliano, D. F. (2010), "Corporate social responsibility and labor turnover", *Corporate Governance*, 10(5), 563-573.

Ngày nhận bài: 27/11/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/12/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/1/2023

Thông tin tác giả:

HUỲNH VĂN TÀI

NCS, Trường Đại học Trà Vinh

**FACTORS AFFECTING THE JOB COMMITMENT
OF EMPLOYEES WORKING FOR COCONUT PROCESSING
ENTERPRISES IN TRA VINH PROVINCE
AND BEN TRE PROVINCE**

● Ph.D student **HUYNH VAN TAI**
Tra Vinh University

ABSTRACT:

This study explores the factors affecting the job commitment of employees working for coconut processing enterprises in Tra Vinh province and Ben Tre province. This study is expected to help coconut processing enterprises in these two provinces have appropriate strategies to improve the job commitment of employees and reduce the turnover rate. The study's results show that the human resource management factors including recruitment, training and promotion, human resource retention and corporate social responsibilities towards employees, communities and authorities all have positive impacts on the job commitment of employees. In which, the factor of satisfaction of employees plays an important role in the job commitment of employees.

Keywords: organizational commitment, organizational satisfaction, human resource management, corporate social responsibility, coconut processing enterprises.