

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỚI DOANH NGHIỆP TẠI ĐỒNG NAI

● NGUYỄN THỊ KIM HIỆP

TÓM TẮT:

Yếu tố nguồn nhân lực từ lâu được coi là nguồn lực quý giá nhất đóng vai trò quyết định sự thành công trong việc duy trì và phát triển trong môi trường cạnh tranh hiện nay. Các doanh nghiệp luôn chú trọng việc tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng cao và giữ chân họ ở lại làm việc lâu dài. Nghiên cứu này kiểm định mức độ tác động của các yếu tố tác động đến mức độ gắn kết của người lao động tại các doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 yếu tố tác động, gồm: (1) đào tạo và phát triển nghề nghiệp; (2) môi trường làm việc; (3) phong cách lãnh đạo; (4) sự công nhận; (5) thu nhập và công bằng; (6) sự trao quyền.

Từ khóa: sự gắn kết của người lao động, sự công nhận, đào tạo và phát triển nghề nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực luôn là tài sản vô giá của bất kỳ một doanh nghiệp nào. Nhưng thực tế hiện nay, các doanh nghiệp đang phải đối mặt với tình trạng ra đi của những lao động giỏi không gắn kết lâu dài với doanh nghiệp.

Đã có khá nhiều công trình nghiên cứu làm rõ nội dung về các yếu tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên trong tổ chức và đã đạt được nhiều thành công. Các nghiên cứu (1) tập trung tìm hiểu mức độ gắn kết của người lao động đối với doanh nghiệp, (2) đề xuất một số hàm ý chính sách quản trị nhằm nâng cao sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. (Mowday 1982, Mayer và Allen 1991, Armstrong 2001, Trần Kim Dung và Morris 2005, Malik và ctg 2010). Các nghiên cứu tập trung vào

đánh giá tác động của các yếu tố thuộc hoạt động quản trị nguồn nhân lực đến mức độ gắn kết của người lao động và đem lại nhiều kết quả. Tuy nhiên, bối cảnh quản trị nguồn nhân lực của mỗi doanh nghiệp, mỗi địa phương là khác nhau cũng như đặc điểm ngành nghề sản xuất kinh doanh là khác nhau. Do vậy, các yếu tố tác động đến mức độ gắn kết cũng là khác nhau. Các phần tiếp theo của nghiên cứu này gồm: (2) Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu, (3) Phương pháp nghiên cứu, (4) Kết quả nghiên cứu và thảo luận, (5) Kết luận.

2. Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu

Có nhiều ý kiến khác biệt về định nghĩa sự gắn kết với tổ chức do không có sự nhất trí giữa các nhà nghiên cứu trong việc định nghĩa cũng như đo lường sự gắn kết với tổ chức.

Gắn kết của người lao động với doanh nghiệp được xem như là kết quả của mối quan hệ trao đổi giữa cá nhân và tổ chức. Gắn kết là mối quan hệ cá nhân người lao động và người sử dụng lao động - tổ chức gồm 3 thành phần chính của gắn kết với tổ chức, đó là niềm tin mạnh mẽ và chấp nhận các mục tiêu của tổ chức, sẵn sàng nỗ lực hết mình vì tổ chức và mong muốn duy trì là thành viên của tổ chức (Quan Minh Nhựt và Đặng Thị Đoàn Trang, 2015).

Theo Armstrong (2009), sự gắn kết của nhân viên là tình trạng sẵn sàng của nhân viên với công việc, với tổ chức và được thúc đẩy để đạt thành tích cao.

Có khá nhiều mô hình nghiên cứu thực nghiệm về mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức như Ritzer và Trice (1969) chứng minh mối quan hệ tích cực giữa chính sách đãi ngộ và sự gắn kết của nhân viên. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu khác cho thấy hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết với tổ chức.

Đoàn Thị Trang Hiền (2012) thực hiện nghiên cứu với mô hình gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên: Đặc điểm công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, sự trao quyền, tiền lương và sự công bằng, sự khen thưởng và công nhận thành tích, sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp, chuẩn mực của tổ chức.

Nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015) đã cho thấy 7 yếu tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức, gồm: (1) Lãnh đạo, (2) Lương thưởng - Phúc lợi, (3) Đào tạo và thăng tiến, (4) Đồng nghiệp, (5) Thương hiệu và hoạt động hỗ trợ, (6) Bản chất công việc, (7) Áp lực công việc.

Dựa trên cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu thực nghiệm trên thế giới và Việt Nam, mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu được tác giả đề xuất như sau: Biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu là mức độ gắn kết của người lao động. Các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu gồm:

- **Thu nhập và sự công bằng:** Mobley và cộng sự (1979) cho rằng sự hài lòng với chế độ chi trả lương/thưởng hoàn toàn có tác động tới gắn kết tổ chức.

Giả thiết H1: Thu nhập và sự công bằng tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

- **Đào tạo và phát triển nghề nghiệp:** Trần Kim Dung (2005) yếu tố cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp được xem xét dưới các khía cạnh như: tính liên quan đến nhận thức của nhân viên về các cơ hội được đào tạo, phát triển các năng lực cá nhân và cơ hội được thăng tiến trong tổ chức

Giả thiết H2: Đào tạo và phát triển nghề nghiệp tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

- **Sự trao quyền:** Trao quyền là sự sẵn sàng của người giám sát cho cấp dưới quyền để ra quyết định trong phạm vi quy định và sử dụng những sáng kiến (Phạm Hồng Liêm, 2011).

Giả thiết H3: Sự trao quyền tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

- **Sự công nhận:** Theo Đoàn Thị Trang Hiền (2012) thì việc ghi nhận nỗ lực và khen thưởng nhân viên là những yếu tố then chốt giúp nâng cao năng suất lao động, đem lại sự hài lòng của khách hàng và hạn chế thấp nhất tỷ lệ nhân viên bỏ việc

Giả thiết H4: Sự công nhận tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

- **Phong cách lãnh đạo:** Muharrem Tuna và cộng sự (2011) chỉ ra rằng phong cách lãnh đạo truyền cảm hứng cải thiện gắn kết và lòng trung thành của nhân viên với tổ chức.

Giả thiết H5: Phong cách lãnh đạo tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

- **Môi trường làm việc:** Theo Trần Kim Dung (2015) môi trường làm việc là nơi người lao động làm việc mà tại đó họ luôn muốn có một môi trường làm việc an toàn, thoải mái để có được động lực làm tốt công việc của mình.

Giả thiết H6: Môi trường làm việc tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức. (Xem Hình 1)

3. Phương pháp nghiên cứu và thiết kế thang đo lường các khái niệm nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện với phương pháp định tính và định lượng. Dữ liệu dùng trong nghiên cứu là dữ liệu sơ cấp được thu thập trực tiếp từ người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Cỡ mẫu dùng trong nghiên cứu định lượng là 200 quan sát. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 điểm với 35 biến quan sát đo lường cho 7 khái niệm nghiên cứu

cứu gồm 1 biến phụ thuộc và 6 biến độc lập.

Thang đo khái niệm đào tạo và phát triển nghề nghiệp: DPI-DP5

Thang đo khái niệm sự trao quyền: TQ1-TQ4

Thang đo khái niệm sự công nhận: CN1-CN5

Thang đo khái niệm phong cách lãnh đạo: LD1-LD3

Thang đo khái niệm môi trường làm việc: MT1-MT4

Thang đo khái niệm gắn kết tổ chức gồm: GK1-GK8

Nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng phương pháp khảo sát. Mẫu bao gồm người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Mẫu dùng trong nghiên cứu chính thức gồm 200 quan sát trong đó số bảng hỏi khảo sát được phát ra là 250 bảng, số bảng hỏi nhận được là 210. Sau khi rà soát, số bảng trả lời đạt yêu cầu là 200 bảng, tương ứng với 200 quan sát.

Về giới tính của người lao động:

Bảng 1 cho thấy trong 200 người tham gia khảo sát có 52% là nam và 48% là nữ giới. (Bảng 1)

Trình độ học vấn của người lao động: (Bảng 2)

Về thu nhập của người lao động: (Bảng 3)

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

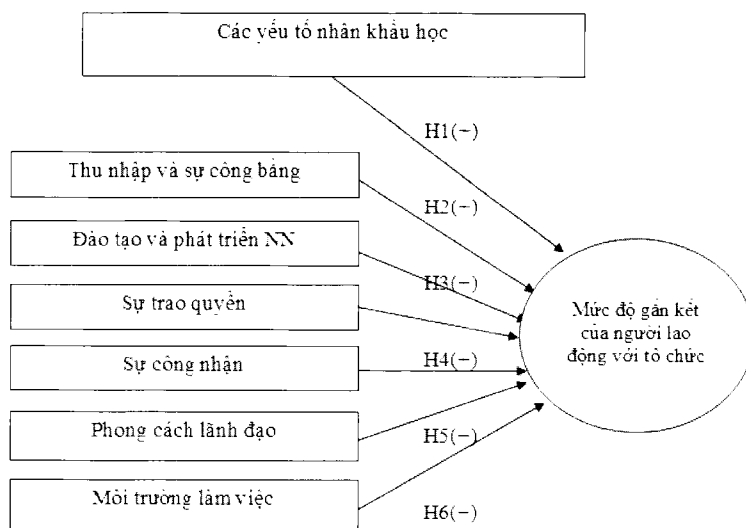
Về thâm niên làm việc của người lao động: (Bảng 4)

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

Kiểm định chất lượng thang đo các khái niệm nghiên cứu (Bảng 5, 6)

Kết quả cuối cùng, có 26 biến quan sát trong thang đo và được chia

Hình 1: Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của tác giả

Bảng 1. Giới tính của người lao động

	Tần suất	Phần trăm	Giá trị phần trăm	Phần trăm tích lũy
Nữ	96	48.0	48.0	48.0
Nam	104	52.0	52.0	100
Tổng	200	100.0	100.0	

Bảng 2. Trình độ học vấn của người lao động

	Tần suất	Phần trăm	Giá trị phần trăm	Phần trăm tích lũy
Trung cấp	18	9.0	9.0	9.0
Cao đẳng	53	26.5	26.5	35.5
Đại học	87	43.5	43.5	79.0
Dưới 12	42	21.0	21.0	100.0
Tổng	200	100	100	

Bảng 3. Thu nhập của người lao động

	Tần suất	Phần trăm	Giá trị phần trăm	Phần trăm tích lũy
Dưới 6 triệu	17	8.5	8.5	8.5
Từ 6-9 triệu	99	49.5	49.5	58.0
Từ 9-12 triệu	58	29.0	29.0	87.0
Trên 12 triệu	26	13.0	13.0	100
Tổng	200	100	100	

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

Bảng 4. Thâm niên của người lao động

	Tần suất	Phần trăm	Giá trị phần trăm	Phần trăm tích lũy
Dưới 1 năm	18	9.0	9.0	9.0
Từ 1-3 năm	111	55.5	55.5	64.5
Từ 3-5 năm	56	28.0	28.0	92.5
Trên 5 năm	15	7.5	7.5	100
Tổng	200	100	100	

Bảng 5. Tổng hợp Cronbach's Alpha của các thang đo các khái niệm nghiên cứu

Khái niệm nghiên cứu	Số biến quan sát	Cronbachs Alpha
Thu nhập và sự công bằng	06	0,848
Đào tạo và phát triển nghề nghiệp	05	0,908
Sự trao quyền	04	0,795
Sự công nhận	05	0,833
Phong cách lãnh đạo	03	0,871
Môi trường làm việc	04	0,913

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

làm sáu nhân tố phù hợp với mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu.

Các nhân tố được khám phá gồm: Đào tạo và Phát triển nghề nghiệp, Môi trường làm việc, Phong cách Lãnh đạo, Sự công nhận, Thu nhập và công bằng, Sự trao quyền.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc. Sự gắn kết cho thấy có 1 nhân tố được hình thành tương ứng với khái niệm Sự gắn kết:

Giá trị Eigenvalue là 4,954; phương sai trích đạt 61.922% và hệ số KMO = 0,930; Bartlett's Test có Sig. = 0,000.

Tất cả các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,50.

Các giá trị kiểm định này cho thấy phân tích nhân tố phù hợp với mô hình nghiên cứu.

4.1. Phân tích tương quan (Bảng 7)

Kết quả bảng ma trận hệ số tương quan như Bảng 7 cho thấy lần lượt các biến phụ thuộc có mối quan hệ tương quan tuyến tính với cả năm biến độc lập và có ý nghĩa thống kê.

Ma trận hệ số tương quan cũng cho thấy các biến độc lập ít có sự tương quan với nhau và rất ít có ý nghĩa thống kê. Do vậy, có thể thấy các biến độc lập là phân biệt với nhau và khó có khả năng xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

4.2. Phân tích hồi quy tuyến tính (Bảng 8, 9, 10)

Hệ số R² hiệu chỉnh của mô hình = 0,515 thể hiện độ tương thích của mô hình là 51,5%; hay nói cách khác khoảng 52% sự biến thiên của biến phụ thuộc Sự gắn kết của người lao động với tổ chức được giải thích bởi sáu biến độc lập gồm: Đào tạo và Phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc, Phong cách lãnh đạo, Sự công nhận, Thu nhập và công bằng, Sự trao quyền.

Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động với tổ chức.

Sự gắn kết của người lao động = - 1,488 + 0,165*Đào tạo và Phát triển + 0,358*Môi trường làm việc + 0,227*Lãnh đạo + 0,181*Sự công nhận + 0,114*Thu nhập và công bằng + 0,286*Trao quyền.

Dựa vào bảng kết quả phân tích phương sai, ta có giá trị bằng 36,157 (sig. = 0,000), có bằng chứng thống kê có thể bác bỏ giả thuyết cho rằng các hệ số hồi quy bằng 0 (ngoại trừ hằng số). Do đó, mô hình hồi quy tuyến tính bội đang xem xét phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Kết quả phân tích các hệ số hồi quy cho thấy 6 nhân tố độc lập đều có tác động dương (hệ số Beta dương) đến Sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp với mức ý nghĩa 5% và 10%.

Mức độ tác động của các yếu tố đến Sự gắn kết theo thứ tự tầm quan trọng giảm dần: Môi trường làm việc ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,361$), kế đến là Sự trao quyền ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,273$), Phong cách lãnh đạo ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,252$), Sự công nhận ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,185$), Đào tạo và phát triển ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,172$), Thu nhập và công bằng ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,111$).

Hệ số phóng đại phương sai (VIF) lớn nhất là <

Bảng 6. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

	Component					
	1	2	3	4	5	6
DP4	.926					
DP3	.906					
DP2	.839					
DP5	.813					
DP1	.768					
MT3		.919				
MT4		.875				
MT1		.867				
MT2		.858				
LD3			.866			
LD2			.852			
LD1			.778			
TC6			.631			
CN4				.840		
CN3				.832		
CN2				.776		
CN1				.741		
TC2					.850	
TC1					.846	
TC4					.670	
TC5					.590	
TC3						
TQ2						.809
TQ4						.768
TQ1						.745
TQ3						.733

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

5, chứng tỏ không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu.

4.3. Thảo luận kết quả phân tích hồi quy

4.3.1. Giả thuyết H1: Thu nhập và sự công bằng tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Nhân tố Thu nhập và sự công bằng có hệ số beta = 0,112, giá trị t = 1,964, mức ý nghĩa = 0,000 nên giả thuyết này được chấp nhận.

Qua kết quả kiểm định hồi quy, có thể kết luận rằng yếu tố Thu nhập và sự công bằng tác động

dương đến Mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

So với nghiên cứu trước: Kết quả của nghiên cứu này tương đồng với các nghiên cứu trước như Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006), Bùi Thị Hồng Thủy (2010), Đoàn Thị Trang Hiền (2012), Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015). Theo hàm ý từ kết quả nghiên cứu việc đảm bảo thu nhập ổn định, xứng đáng và thực sự công bằng là yếu tố quan trọng dẫn đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức.

4.3.2. Giả thuyết H2: Đào tạo và phát triển nghề nghiệp tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Yếu tố Đào tạo và phát triển nghề nghiệp có hệ số beta = 0,165, giá trị t = 3,398, mức ý nghĩa = 0,001 nên giả thuyết này được chấp nhận.

Qua kết quả kiểm định hồi quy có thể kết luận rằng yếu tố Đào tạo và phát triển nghề nghiệp tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

So với nghiên cứu trước: Kết quả nghiên cứu tương đồng với các nghiên cứu như Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006), Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015). Theo đó, sự hài lòng của người lao động đối với hoạt động đào tạo và phát triển

nghề nghiệp sẽ định hướng và gắn kết họ với tổ chức chặt chẽ hơn.

4.3.3. Giả thuyết H3: Sự trao quyền tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Nhân tố Sự trao quyền có hệ số beta = 0,286, giá trị t = 5,099, mức ý nghĩa = 0,000 nên giả thuyết này được chấp nhận.

Qua kết quả kiểm định hồi quy, có thể kết luận rằng yếu tố Sự trao quyền tác động dương đến Mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Bảng 7. Kết quả bảng ma trận hệ số tương quan

		Đào tạo và Phát triển	Môi trường làm việc	Lãnh đạo	Sự công nhận	Thu nhập và công bằng	Trao quyền	Sự gắn kết
Đào tạo và Phát triển	Pearson	1	-.008	.006	.068	-.066	-.160	.132
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.907	.927	.339	.355	.024	.063
Môi trường làm việc	N	200	200	200	200	200	200	200
	Pearson	-.008	1	.211	.061	.121	.190	.489
	Correlation							
Lãnh đạo	Sig. (2-tailed)		.907	.003	.391	.088	.007	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Sự công nhận	Pearson	.006	.211	1	.068	.541	.205	.457
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.927	.003	.338	.000	.004	.000
Thu nhập và công bằng	N	200	200	200	200	200	200	200
	Pearson	.068	.061	.068	1	.089	.238	.311
	Correlation							
Trao quyền	Sig. (2-tailed)		.339	.391	.338	.209	.001	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Sự gắn kết	Pearson	-.066	.121	.541	.089	1	.211	.353
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.355	.000	.209	.000	.003	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
	Pearson	-.160	.190	.205	.238	.211	1	.433
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.024	.007	.004	.001	.003	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
	Pearson	.132	.489	.457	.311	.353	.433	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.063	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200

Bảng 8. Kết quả phân tích hồi quy

R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
.727	.529	.515	.28692	1.967

Bảng 9. Kết quả phân tích ANOVA

	Tổng phương sai	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Hồi quy	17.859	6	2.977	36.157	.000
Phần dư	15.889	193	.082		
Tổng	33.748	199			

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

So với nghiên cứu trước: Kết quả này phù hợp với kết luận của Phạm Hồng Liêm (2011). Theo đó, sự sẵn sàng của người giám sát cho cấp dưới quyền để ra quyết định trong phạm vi quy định và sử dụng những sáng kiến, người lao động được phép chủ

động ra quyết định trong phạm vi công việc của mình thì họ cảm thấy phần chần chừ, tự tin hơn trong công việc, từ đó họ sẽ tiếp tục gắn kết hơn với tổ chức.

4.3.4. Giả thuyết H4: Sự công nhận tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Nhân tố Sự công nhận có hệ số beta = 0,181, giá trị t = 3,613, mức ý nghĩa = 0,000 nên giả thuyết này được chấp nhận.

Qua kết quả kiểm định hồi quy, có thể kết luận rằng yếu tố Sự công nhận tác động dương đến Mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

So với nghiên cứu trước: Kết quả nghiên cứu tương đồng với các nghiên cứu như Đoàn Thị Trang Hiền (2012). Theo đó, sự gắn kết của người lao động với tổ chức phụ thuộc vào sự tin tưởng (hay bất mãn) của nhân viên vào hệ thống ghi nhận công lao và khen thưởng kịp thời của tổ chức.

4.3.5. Giả thuyết H5: Phong cách lãnh đạo tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Nhân tố Phong cách lãnh đạo có hệ số beta = 0,227, giá trị t = 4,193, mức ý nghĩa = 0,000 nên giả thuyết được chấp nhận.

Qua kết quả kiểm định hồi quy, có thể kết luận rằng yếu tố Phong cách lãnh đạo tác động dương đến Mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Bảng 10. Kiểm định các hệ số hồi quy

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Hằng số)	-1.488	.444		-3.356	.001		
Đào tạo và phát triển	.165	.048	.172	3.398	.001	.956	1.046
Môi trường làm việc	.358	.051	.361	7.059	.000	.933	1.072
Lãnh đạo	.227	.054	.252	4.193	.000	.678	1.476
Sự công nhận	.181	.050	.185	3.613	.000	.930	1.076
Thu nhập và công bằng	.114	.061	.111	1.864	.064	.692	1.444
Sự trao quyền	.286	.056	.273	5.099	.000	.849	1.177

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả

So với nghiên cứu trước: Ở khía cạnh tổng quát, kết quả này phù hợp với kết luận của Bùi Thị Hồng Thủy (2010), Muharrem Tuna và cộng sự (2011), Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015). Theo đó, phong cách lãnh đạo truyền cảm hứng, có những chính sách và phần thưởng xứng đáng ghi nhận sẽ cải thiện gắn kết và lòng trung thành của nhân viên với tổ chức.

4.3.6. Giả thuyết H6: Môi trường làm việc tác động dương đến mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

Nhân tố Môi trường làm việc có hệ số beta = 0,358, giá trị t = 7,059, mức ý nghĩa = 0,000 nên giả

thuyết được chấp nhận.

Qua kết quả kiểm định hồi quy, có thể kết luận rằng yếu tố Môi trường làm việc tác động dương đến Mức độ gắn kết của người lao động với tổ chức.

So với nghiên cứu trước: Ở khía cạnh tổng quát, kết quả này phù hợp với kết luận của Bùi Thị Hồng Thủy (2010), Trần Kim Dung (2005). Theo đó, môi trường làm việc an toàn, thoải mái người lao động sẽ có được động lực làm tốt công việc và gia tăng mức độ gắn kết với tổ chức.

5. Kết luận

Bằng mô hình kinh tế lượng với bộ dữ liệu khảo sát gồm 200 người lao động trên địa bàn tỉnh Đồng Nai và kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 yếu tố tác động đến mức độ gắn kết của người lao động gồm 6 yếu tố: (i) Đào tạo và Phát triển, (ii) Môi trường làm việc, (iii) Phong cách lãnh đạo, (iv) Sự công nhận, (v) Thu nhập và công bằng và (vi) Sự trao quyền. Kết quả phân tích sự khác biệt về sự gắn kết của người lao động không có sự khác biệt giữa các yếu tố nhân khẩu học như giới tính, trình độ học vấn, thu nhập và thâm niên công tác của người lao động ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bùi Thị Hồng Thủy (2010). *Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ gắn bó của nhân viên đối với Công ty Bảo Việt Nhân thọ khu vực đồng bằng sông Cửu Long*. Luận văn Thạc sỹ Kinh tế, Trường Đại học Nha Trang.

2. Đoàn Thị Trang Hiền (2012). *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của cán bộ công nhân viên đối với Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật và Du lịch Nha Trang*. Luận văn Thạc sỹ Kinh tế, Trường Đại học Nha Trang.

3. Hồ Huy Tự, Phạm Hồng Liêm (2012). Sự gắn bó của nhân viên đối với công ty du lịch Khánh Hòa. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 264, 56.

4. Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.

5. Mowday (1982). Commitment and perceived organizational support. *National forum of applied educational research journal*, 12, 59-69.

6. Muharrem Tuna et all, (2011). Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case of Turkey's Hospitality Industry. *Advanced Management Journal*, 10-25,2.
7. Quan Minh Nhứt và Đặng Thị Đoàn Trang (2015). Nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động có trình độ từ đại học trở lên trong các doanh nghiệp ở thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật: 38, 1-9.
8. Nguyễn Hoàng Ngọc Thụy (2015). *Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến sự gắn kết với tổ chức của Trình được viên ở các doanh nghiệp được phẩm nước ngoài tại TP. Hồ Chí Minh*. Luận văn Thạc sĩ Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
9. Trần Kim Dung, Abraham Morris (2005). *Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam*. Hội nghị khoa học quốc tế tháng 9/2005, Thành phố Hồ Chí Minh.
10. Trần Kim Dung (2005). *Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam*. *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ*, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 1/2/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 11/2/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 21/2/2021

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN THỊ KIM HIỆP
Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế
Trường Đại học Lạc Hồng

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYMENT ENGAGEMENT IN ENTERPRISES IN DONG NAI PROVINCE

● Master. **NGUYEN THI KIM HIEP**

Faculty of international Business administration
Lac Hong University

ABSTRACT:

The human resource factor has long been considered the most valuable resource that plays a decisive role in the success of organizations in a fiercely competitive environment. Companies always pay a great attention on recruiting and retaining high-quality employees. This study tests the impact of factors affecting the employee engagement in enterprises. The study's findings show that there six factors affecting the employee engagement, including (1) training and career development; (2) environment; (3) leadership style (4) recognition, (5) income and fair treatment; (6) empowerment

Keywords: the engagement of workers, recognition, training and career development.