

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại Công ty TNHH Auntie 3

Hoàng Thiên Phúc¹, Hoàng Mạnh Dũng¹ và Huỳnh Thị Kim Tuyết²

¹Trường Đại học Hùng Vương TP.HCM

²Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

TÓM TẮT

Nghiên cứu tập trung xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại Công ty TNHH Auntie 3. Áp dụng mô hình PLS – SEM để phân tích bộ dữ liệu thông qua khảo sát 152 người lao động tại Công ty. Kết quả nghiên cứu này đã xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó tại Công ty gồm (1) Thu nhập; (2) Quản lý trực tiếp; (3) Trách nhiệm xã hội; (4) Cơ hội phát triển và (5) Vai trò cá nhân thông qua biến trung gian là HÀi lòng công việc. Qua đó cung cấp cơ sở khoa học cho các nhà quản trị tại Công ty ra quyết định về quản trị nguồn nhân lực có hiệu quả.

Từ khóa: sự gắn bó của người lao động, Công ty TNHH Auntie 3, quản trị nguồn nhân lực

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Mục tiêu của bài viết tập trung làm rõ ý nghĩa của sự gắn bó hướng đến giữ chân người lao động (NLĐ) tại Công ty TNHH Auntie 3 (sau đây gọi tắt là Công ty). Trong quá trình nghiên cứu định tính thông qua xem xét các bài báo, tài liệu học thuật phổ biến trong lĩnh vực gắn bó của NLĐ nhằm thiết lập mô hình nghiên cứu đề xuất. Kết quả sử dụng phần mềm SmartPLS 3 với bộ dữ liệu khảo sát từ NLĐ tại Công ty giúp khám phá, dự đoán các khái niệm để khẳng định mối liên hệ giữa các khái niệm. Qua đó định hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của NLĐ tại Công ty nhằm tạo ra sự thành công bền vững trước mọi bối cảnh.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm về sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp

Theo Arti C. và cộng sự [1], NLĐ gắn bó tạo ra kết quả, không thay đổi công việc thường xuyên và quan trọng hơn là đại sứ của công ty mọi lúc. Hiệu suất của một NLĐ gắn bó như một kết quả đạt được bằng cách kích thích sự nhiệt tình đối với công việc và chuyển thành kết quả của tổ chức. Kết quả này

đạt được khi các nhà quản trị đưa ra một văn bản hoặc phi văn bản nhằm thúc họ thể hiện các hành vi tích cực đáp ứng với mục tiêu của tổ chức.

Theo Bakker, A. B. và cộng sự [2], trong thế giới kinh doanh cạnh tranh với tốc độ thay đổi buộc các tổ chức phải dựa vào thế mạnh và tài năng của nhân viên. Các tổ chức hiện đại muốn duy trì tính cạnh tranh cần những nhân viên gắn bó. Họ có năng lượng, sự cống hiến và hấp thụ cao. Nhân viên gắn bó có rất nhiều "nguồn lực" mà họ có thể đầu tư vào công việc của mình.

Theo Ánh, N. T. K. và cộng sự [3], sự gắn bó là thái độ tích cực của NLĐ đối với doanh nghiệp. Thái độ thể hiện qua cảm xúc tích cực về công việc; sự tự hào, tin tưởng; muốn khắt khe nỗ lực vì mục tiêu của doanh nghiệp đã đề ra.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa vào nguồn tài liệu nghiên cứu trước có liên quan; bài viết tổng hợp mô hình nghiên cứu đề xuất tại Công ty với các chỉ báo đo lường cho từng khái niệm như sau:

Bảng 1. Các chỉ báo đo lường cho từng khái niệm

Các biến	Chỉ báo	Phát biểu	Nguồn
Thu nhập (TN)	TN1	Tiền lương được trả tương xứng với vị trí công việc của Anh/Chị.	Ánh, T. K. N và cộng sự [3]; Luận, T. C. và Phước, N. Q. [4];
	TN2	Chính sách khen thưởng/kỷ luật về tiền lương của Công ty thể hiện công bằng và hợp lý.	Nguyễn, N. P và cộng sự [5]; Nguyễn, Q. C. và cộng sự [6]; Cuong, N. Q. và cộng sự [7].

Tác giả liên hệ: Hoàng Thiên Phúc

Email: bshoangthienphuc@gmail.com

<i>Các biến</i>	<i>Chỉ báo</i>	<i>Phát biểu</i>	<i>Nguồn</i>
Thu nhập (TN)	<i>TN3</i>	Anh/Chị yên tâm làm việc với mức tiền lương hiện tại.	
	<i>TN4</i>	Công ty phân phối tiền lương công bằng giữa các nhân viên.	
Quản lý trực tiếp (QLTT)	<i>QLTT1</i>	Thường xuyên khen thưởng khi hoàn thành công việc.	Ánh, T. K. N và cộng sự [3]; Luận, T. C. và Phư ớc, N. Q. [4]; Nguyễn, N. P và cộng sự [5].
	<i>QLTT2</i>	Phương thức đánh giá công việc là công bằng và hợp lý.	
	<i>QLTT3</i>	Hiểu rõ kết quả công việc mà cấp dưới đã thực hiện.	
	<i>QLTT4</i>	Đánh giá và ghi nhận đầy đủ thành tích trong công việc của cấp dưới.	
	<i>QLTT5</i>	Hiểu rõ cần cải thiện những kỹ năng để nâng cao hiệu quả công việc của cấp dưới.	
Trách nhiệm xã hội (TNXH)	<i>TNXH1</i>	Công ty có mục tiêu sản xuất – kinh doanh phù hợp với nhu cầu xã hội cần.	Ánh, T. K. N và cộng sự [3].
	<i>TNXH2</i>	Công ty có trách nhiệm pháp lý trong việc tuân thủ pháp luật.	
	<i>TMXH3</i>	Công ty có trách nhiệm đạo đức để thực hiện các hoạt động, tiêu chuẩn và các thực hành được xã hội mong đợi hoặc cấm đoán kể cả khi chúng không được hệ thống hóa thành luật.	
	<i>TNXH4</i>	Công ty đang đóng góp cho xã hội phản ánh kỳ vọng hiện tại của công chúng về hoạt động kinh doanh.	
	<i>TNXH5</i>	Công ty có chương trình thực thi trách nhiệm xã hội có hiệu quả.	
Đào tạo thăng tiến (ĐTTT)	<i>DTTT1</i>	Anh/Chị được tham gia các khóa huấn luyện cần thiết để phát triển kỹ năng và làm việc hiệu quả.	Luận, T. C. và Phư ớc, N. Q. [4]; Nguyễn, N. P và cộng sự [5]; Nguyễn, Q. C. và cộng sự [6]; Cuong, N. Q. và cộng sự [7].
	<i>DTTT2</i>	Công ty có chính sách đào tạo, phát triển nghề nghiệp cho nhân viên rõ ràng.	
	<i>DTTT3</i>	Công ty biết rõ điều kiện về nguồn lực cần thiết để phát triển trong công việc.	
	<i>DTTT4</i>	Anh/Chị được tham gia lớp huấn luyện an toàn lao động.	
	<i>DTTT5</i>	Anh/Chị được đào tạo để biết cách xử lý các tình huống khẩn cấp.	
Cơ hội phát triển (CHPT)	<i>CHPT1</i>	Công việc cho phép phát huy năng lực cá nhân.	Ánh, T. K. N và cộng sự [3]; Luận, T. C. và Phư ớc, N. Q. [4]; Nguyễn, N. P và cộng sự [5]; Nguyễn, Q. C. và cộng sự [6]; Cuong, N. Q. và cộng sự [7].
	<i>CHPT2</i>	Công việc có khối lượng vừa phải và chấp nhận được.	

<i>Các biến</i>	<i>Chỉ báo</i>	<i>Phát biểu</i>	<i>Nguồn</i>
Cơ hội phát triển (CHPT)	CHPT3	Công việc đòi hỏi có sự sáng tạo.	
	CHPT4	Công việc đòi hỏi có nhiều thách thức và áp lực.	
	CHPT5	Công việc đòi hỏi phải có kiến thức, kỹ năng chuyên môn cao.	
Vai trò cá nhân (VTCN)	VTCN1	Anh/Chị được khuyến khích tham gia ra quyết định liên quan đến công việc.	Ánh, T. K. N và cộng sự [3]; Luận, T. C. và Phước, N. Q. [4]; Nguyễn, N. P và cộng sự [5]; Nguyễn, Q. C. và cộng sự [6].
	VTCN2	Anh/Chị được khuyến khích đưa ra những sáng kiến, đề xuất cải tiến công việc.	
	VTCN3	Anh/Chị có đủ quyền hạn để thực hiện công việc.	
	VTCN4	Anh/Chị được quyền chủ động và tự chịu trách nhiệm với công việc.	
Hài lòng công việc (HLCV)	HLCV1	Anh/Chị cảm thấy rất hài lòng với công việc ở công ty.	Luận, T. C. và Phước, N. Q. [4].
	HLCV2	Anh/Chị cảm thấy hài lòng với thu nhập hiện tại.	
	HLCV3	Anh/Chị hài lòng vì lãnh đạo luôn bảo vệ quyền lợi cho nhân viên.	
	HLCV4	Anh/Chị hài lòng vì lãnh đạo luôn ghi nhận những ý kiến đóng góp của nhân viên.	
Sự gắn bó (SGB)	SGB1	Anh/Chị thực sự yêu mến công việc đang thực hiện ở Công ty.	Ánh, T. K. N và cộng sự [3]; Nguyễn, N. P và cộng sự [5]; Nguyễn, Q. C. và cộng sự [6]; Cuong, N. Q. và cộng sự [7].
	SGB2	Anh/Chị tự hào khi mình là một thành viên của Công ty.	
	SGB3	Anh/Chị nhận định đây là nơi làm việc phù hợp nhất trong bối cảnh hiện nay lẫn tương lai gần.	
	SGB4	Anh/Chị đã nỗ lực làm việc cho Công ty một cách tự nguyện	
	SGB5	Anh/Chị sẵn sàng làm nhiều hơn và cố gắng giúp đỡ đồng nghiệp.	

3. TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

Công ty TNHH Auntie 3 với ngành nghề sản xuất - kinh doanh là sản phẩm dầu gội, dầu xả. Công ty hình thành trong một hệ sinh thái lập nghiệp từ các bạn trẻ tại Quận 1, Tp.HCM. Cơ cấu tổ chức của Công ty bao gồm 01 Văn phòng Trung tâm, 01 Xưởng sản xuất tại Thành phố Thủ Đức; 05 cửa hàng đặt tại Thành phố Hà Nội (01), Thành phố Hồ Chí Minh (04). Ngoài ra, Công ty đã tận dụng hoạt động thương mại điện tử để đưa sản phẩm lưu thông và tiêu thụ khắp cả nước. Nghiên cứu phát phiếu cho 162/186 NLĐ. Đối tượng khảo sát không bao gồm các nhà quản trị các cấp. Thời

gian khảo sát từ 03/12/2022 đến 14/01/2023. Số phiếu hợp lệ thu về là 152 và được đưa vào phân tích bởi phần mềm SmartPLS 3.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Theo Final SmartPLS Report [8] của mô hình đề xuất đã đạt được những kết quả như sau:

Bảng 2. Kết quả về giá trị R^2

	Giá trị R^2	Giá trị R^2 hiệu chỉnh
HLCV	.632	.620
SGB	.712	.710

Bảng 3. Kết quả về đa cộng tuyến (Collinearity Statistic - VIF)

	VIF		VIF		VIF		VIF
CHPT1	1.611	QLTT1	1.442	TN1	1.829	VTCN1	2.283
CHPT2	1.889	QLTT2	1.745	TN2	1.651	VTCN2	1.704
CHPT3	1.713	QLTT3	1.574	TN3	1.654	VTCN3	2.011
CHPT4	1.666	SGB1	2.046	TNXH1	1.758		
HLCV1	1.971	SGB2	1.940	TNXH2	1.749		
HLCV2	1.936	SGB3	2.424	TNXH3	1.680		
HLCV3	2.355	SGB4	1.913	TNXH4	1.744		
HLCV4	1.740	SGB5	2.046				

Bảng 4. Đánh giá độ tin cậy nội bộ (Composite Reliability) và độ hội tụ (AVE)

	Độ tin cậy Cronbach's Alpha	Chỉ số tin cậy rho_A	Độ tin tổng hợp	Độ hội tụ
CHPT	.820	.825	.881	.649
HLCV	.842	.843	.894	.679
QLTT	.763	.766	.863	.677
SGB	.869	.872	.905	.657
TN	.797	.815	.880	.709
TNXH	.823	.825	.883	.653
VTCN	.831	.852	.897	.744

Bảng 5. Đánh giá mức độ chính xác về sự phân biệt

	CHPT	HLCV	QLTT	SGB	TN	TNXH	VTCN
CHPT	.806						
HLCV	.558	.824					
QLTT	.328	.523	.823				
SGB	.594	.844	.549	.810			
TN	.237	.411	.200	.338	.824		
TNXH	.431	.533	.204	.496	.260	.808	
VTCN	.018	.305	.043	.281	.028	.129	.863

Bảng 6. Kết quả hệ số đường dẫn (Path Coefficients)

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa
CHPT -> HLCV	.286	.000
HLCV -> SGB	.844	.000
QLTT -> HLCV	.323	.000
TN -> HLCV	.219	.000
TNXH -> HLCV	.253	.000
VTCN -> HLCV	.258	.000

Bảng 7. Kết quả về hệ số tác động gián tiếp tổng hợp (Total Indirect Effects)

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa
CHPT -> HLCV		
CHPT -> SGB	.242	.000
HLCV -> SGB		
QLTT -> HLCV		
QLTT -> SGB	.273	.000
TN -> HLCV		
TN -> SGB	.185	.000
TNXH -> HLCV		
TNXH -> SGB	.214	.000
VTCN -> HLCV		
VTCN -> SGB	.218	.000

Bảng 8. Kết quả về hệ số tác động gián tiếp riêng biệt (Specific Indirect Effects)

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa
CHPT -> HLCV -> SGB	.242	.000
QLTT -> HLCV -> SGB	.273	.000
TN -> HLCV -> SGB	.185	.000
TNXH -> HLCV -> SGB	.214	.000
VTCN -> HLCV -> SGB	.218	.000

Bảng 9. Kết quả về hệ số tác động tổng (Total Effects)

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa
CHPT -> HLCV	.286	.000
CHPT -> SGB	.242	.000
HLCV -> SGB	.844	.000
QLTT -> HLCV	.323	.000
QLTT -> SGB	.273	.000
TN -> HLCV	.219	.000
TN -> SGB	.185	.000
TNXH -> HLCV	.253	.000
TNXH -> SGB	.214	.000
VTCN -> HLCV	.258	.000
VTCN -> SGB	.218	.000

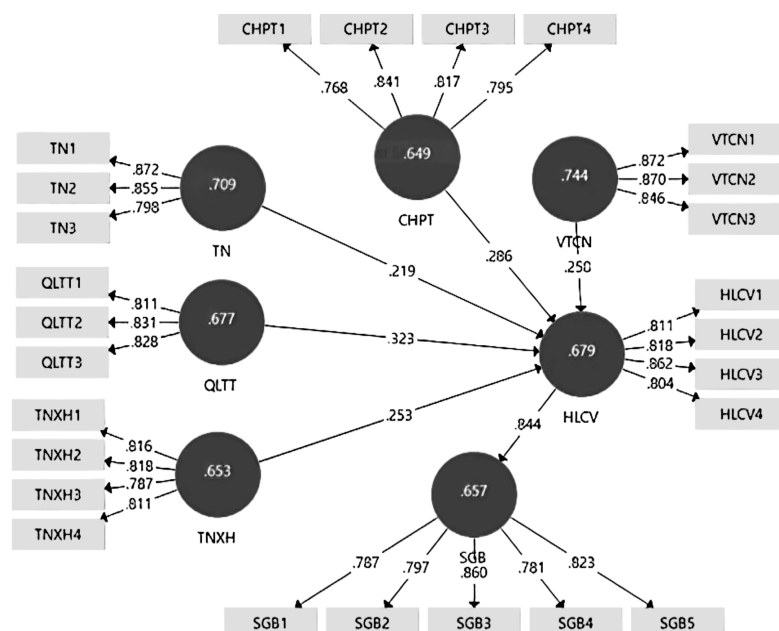
Bảng 10. Hệ số tải ngoài (Outer loading)

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa
CHPT1 <- CHPT	.768	.000
CHPT2 <- CHPT	.841	.000
CHPT3 <- CHPT	.817	.000
CHPT4 <- CHPT	.795	.000
HLCV1 <- HLCV	.811	.000
HLCV2 <- HLCV	.818	.000
HLCV3 <- HLCV	.862	.000
HLCV4 <- HLCV	.804	.000
QLTT1 <- QLTT	.811	.000
QLTT2 <- QLTT	.831	.000
QLTT3 <- QLTT	.828	.000
SGB1 <- SGB	.787	.000
SGB2 <- SGB	.797	.000
SGB3 <- SGB	.860	.000
SGB4 <- SGB	.781	.000
SGB5 <- SGB	.823	.000
TN1 <- TN	.872	.000
TN2 <- TN	.855	.000
TN3 <- TN	.798	.000
TNXH1 <- TNXH	.816	.000
TNXH2 <- TNXH	.818	.000
TNXH3 <- TNXH	.787	.000
TNXH4 <- TNXH	.811	.000
VTCN1 <- VTCN	.872	.000
VTCN2 <- VTCN	.870	.000
VTCN3 <- VTCN	.846	.000

Bảng 11. Trọng số ngoài (Outer Weights)

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Mức ý nghĩa
CHPT1 <- CHPT	.271	.000
CHPT2 <- CHPT	.332	.000
CHPT3 <- CHPT	.330	.000
CHPT4 <- CHPT	.305	.000
HLCV1 <- HLCV	.296	.000
HLCV2 <- HLCV	.293	.000

HLCV3 <- HLCV	.313	.000
HLCV4 <- HLCV	.311	.000
QLTT1 <- QLTT	.434	.000
QLTT2 <- QLTT	.353	.000
QLTT3 <- QLTT	.429	.000
SGB1 <- SGB	.239	.000
SGB2 <- SGB	.229	.000
SGB3 <- SGB	.272	.000
SGB4 <- SGB	.245	.000
SGB5 <- SGB	.248	.000
TN1 <- TN	.429	.000
TN2 <- TN	.438	.000
TN3 <- TN	.316	.000
TNXH1 <- TNXH	.316	.000
TNXH2 <- TNXH	.325	.000
TNXH3 <- TNXH	.283	.000
TNXH4 <- TNXH	.313	.000
VTCN1 <- VTCN	.336	.000
VTCN2 <- VTCN	.464	.000
VTCN3 <- VTCN	.358	.000



Hình 1. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại Công ty TNHH Auntie 3

Nhận xét về kết quả: Theo Hà, N.M. & Thành, V. H. [9] xác nhận: “Mô hình phù hợp với những dữ liệu thu thập tại Công ty TNHH Auntie 3 sau khi đã được kiểm định kỹ thuật PLS-SEM”.

5. KẾT LUẬN

Xuất phát từ nghiên cứu định tính nhằm thiết lập mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu với các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại

Công ty TNHH Auntie 3. Mô hình trên được tiến hành sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng thông qua sử dụng phần mềm SmartPLS 3 với 152 phiếu khảo sát từ nhân viên của toàn Công ty. Kết quả phân tích của nghiên cứu đã đưa ra 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại Công ty TNHH Auntie 3 gồm (1) Thu nhập; (2) Quản lý trực

tiếp; (3) Trách nhiệm xã hội; (4) Cơ hội phát triển; (5) Vai trò cá nhân và 01 biến trung gian là Sự hài lòng công việc. Kết quả nghiên cứu này trở thành công cụ hữu ích giúp các nhà quản trị Công ty TNHH Auntie tại Công ty Auntie 3. Qua đó đề xuất những quyết định khả thi về quản trị nguồn nhân lực hướng đến sự phát triển bền vững của Công ty Auntie 3.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Arti C., Mita M., Akanksha M. and Vashwee K., "Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement, *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 9(15), 2016. DOI: 10.17485/ijst/2016/v9i15/92145.
- [2] Bakker, A. B., & Leiter, M., "Strategic and proactive approaches to work engagement", *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75, 2017.
- [3] Ánh, T. K. N, Hòa N. M. T. & Mỹ Đ. N., "Quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp của người lao động vùng Duyên hải Nam Trung bộ", *Tạp chí khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, Tập 127, Số 5A, 2018, tr. 185–198, 2016. DOI: 10.26459/hueuni-jed.v127i5A.5040
- [4] Luận, T. C. và Phước, N. Q., "Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của nhân viên Công ty cổ phần Dược phẩm Cửu Long", *Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô*, Số 03–2018, 20–38, 2018.
- [5] Nguyên, N. P., Hiếu, N. T. N., Hằng, N. T. T. và Viện, H. A., "Nghiên cứu sự gắn kết của nhân viên đối với

tổ chức trường hợp khách sạn 3 sao tại Đà Nẵng", *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 276(6), 93-102, 2020.

[6] Nguyen, Q. C., Vo, T. U., & Nguyen, T. T. N., "Factors affecting employee commitment of office staff in Ho Chi Minh City", *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science – Economics and Business Administration*, 12(1), 50-66, 2022. DOI: 10.46223/HCMCOUJS.econ.en.12.1.2022.2022

[7] Cuong, N. Q., Uyen, V. T. & Nhan, N. T. T., "Factors affecting employee commitment of office staff in Ho Chi Minh City", *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science – Economics and Business Administration*, 12(1), 50-66, 2022. DOI: 10.46223/HCMCOUJS.econ.en.12.1.2022.2022

[8] Final Report trích xuất từ SmartPLS Report của bài nghiên cứu.

[9] Hà, N. M. & Thành, V. H., *Phân tích dữ liệu: Áp dụng mô hình PLS–SEM*, Giáo trình Trường Đại học Mở Tp HCM. Thành phố Hồ Chí Minh: NXB Kinh tế Tp HCM, 2021.

Factors affecting employee engagement at AUNTIE 3 Co., LTD

Hoang Thien Phuc, Hoang Manh Dung and Huynh Thi Kim Tuyet

ABSTRACT

The study focused on identifying factors affecting employee engagement at Auntie 3 Co., Ltd. Apply PLS – SEM model to analyze the dataset through a survey of 152 employees at the Company. The results of this study have identified factors affecting engagement at the Company including (1) Income; (2) Direct management; (3) Social responsibility; (4) Growth opportunities and (5) Personal roles through the intermediate variable of Job Satisfaction. Thereby providing a scientific basis for managers at the Company to make decisions on effective human resource management.

Keywords: Employee engagement, Auntie 3 Co., Ltd., Human Resource Management

Received: 2/09/2022

Revised: 24/10/2022

Accepted for publication: 24/11/2022