Nghiên cứu mối quan hệ các nhân tố ảnh hưởng của hoạt động quản trị nguồn nhân lực đến gắn bó của nhân viên tại VNPT Bình Thuận

VÕ VĂN BÍNH*
ĐINH HOÀNG ANH TUẤN**
VÕ KHẮC TRƯỜNG THANH***

Tóm tắt
Bài viết nghiên cứu mối quan hệ các nhân tố ảnh hưởng của hoạt động quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) đến gắn bó của nhân viên tại VNPT Bình Thuận. Thông qua khảo sát 305 nhân viên đang làm việc tại VNPT Bình Thuận (có hợp đồng lao động với VNPT Bình Thuận một năm trở lên), kết quả nghiên cứu cho thấy, 6 nhân tố: (1) Phân tích công việc; (2) Tuyển dụng và Trao quyền quản lý; (3) Đào tạo và phát triển; (4) Đánh giá kết quả làm việc; (5) Trả công lao động; (6) Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng đến gắn bó của nhân viên tại VNPT Bình Thuận.

Từ khóa: *các nhân tố ảnh hưởng, VNPT, quản trị nguồn nhân lực, gắn bó, nhân viên, tỉnh Bình Thuận*

Summary
This paper studies the relationship between the elements of human resource management on employee engagement in VNPT Binh Thuan. Through a survey of 305 employees of the company (who have a labor contract with VNPT Binh Thuan for one year or more), the research indicates that 6 factors including (1) Job analysis; (2) Recruitment and empowerment; (3) Training and development; (4) Performance appraisal; (5) Payment; (6) Career planning and promotion opportunities have an impact on employee engagement in VNPT Binh Thuan.

Keywords: *influencing factors, VNPT, human resource management, engagement, employees, Binh Thuan province*

GIỚI THIỆU

Hiện nay, áp lực cạnh tranh dành thị phần cung cấp dịch vụ viễn thông - công nghệ thông tin, chuyển đổi số của các nhà mạng trên địa bàn tỉnh Bình Thuận ngày càng lớn, dẫn tới nhu cầu lao động chất lượng cao để đáp ứng cho cung cấp dịch vụ ngày càng nhiều. Do đó, sự gắn bó của nhân viên với tổ chức là mục tiêu mà các nhà quản lý mong muốn đạt được.

Với chức năng của mình, từ lúc bắt đầu tuyển dụng đến giai đoạn chăm lo cho người lao động, công tác QTNLL sẽ tương tác trực tiếp tới sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Để tạo dựng một đội ngũ nhân lực gắn bó và trung thành, thì các hoạt động của công tác QTNNL có vai trò trực tiếp nhất. Do vậy, nghiên cứu mối quan hệ các nhân tố ảnh hưởng của hoạt động QTNNL đến gắn bó của nhân viên tại VNPT Bình Thuận là cần thiết, từ đó có những giải pháp nhằm tăng mức độ gắn bó với VNPT Bình Thuận của cán bộ nhân viên.

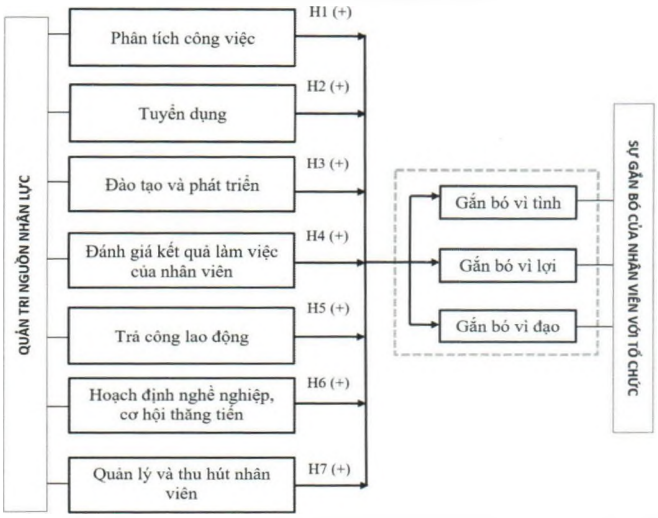
CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Theo Mowday, Steers và Porter (1979), sự gắn bó với tổ chức là sức mạnh của sự đồng nhất của cá nhân

* VNPT Bình Thuận
** Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh
*** Trường Đại học Phan Thiết
Ngày nhận bài: 10/9/2022; Ngày phản biện: 01/10/2022; Ngày duyệt đăng: 10/10/2022

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

với tổ chức và sự tham gia tích cực trong tổ chức, cá nhân; họ sẽ hài lòng hơn với công việc, sẽ rất ít lần rời bỏ công việc và ít khi rời khỏi tổ chức. Nghiên cứu của Rajendran Muthuveloo và Raduan Che Rose (2005) cho rằng, sự gắn bó của nhân viên với tổ chức ảnh hưởng quan trọng đến kết quả hoạt động của tổ chức. Như vậy, có thể hiểu, sự gắn bó là thái độ trung thành, niềm tin của người lao động với tổ chức.

Meyer và Smith (2000) nghiên cứu mối quan hệ về đào tạo và phát triển nghề nghiệp, đánh giá năng lực và đãi ngộ. Kết quả cho thấy, ngoại trừ hoạt động đào tạo, thì những nhân tố còn lại cũng tác động đáng kể đến sự gắn bó của nhân viên.

Nghiên cứu Mowday và cộng sự (1979) đưa ra 7 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên với công ty là: Môi trường và điều kiện làm việc; Lương bổng; Cơ hội thăng tiến; Văn hóa tổ chức; Ý thức sở hữu; Giờ giấc linh động; Mối quan hệ với cấp trên; Sự cân bằng cuộc sống và công việc.

Nghiên cứu của Trần Thị Kim Dung và Trần Hoài Nam (2005) về nhu cầu, sự thỏa mãn của nhân viên và sự cam kết gắn bó với tổ chức cho thấy, các nhân tố: Công việc; Thăng tiến; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Tiền lương; Phúc lợi và Điều kiện làm việc có sự ảnh hưởng nhất định đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Lược khảo các nghiên cứu trên và một số nghiên cứu trước đó, nhóm tác giả xây dựng các giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Phân tích công việc có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

H2: Tuyển dụng có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

H3: Đào tạo và phát triển có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

H4: Đánh giá kết quả làm việc của nhân viên có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

H5: Trả công lao động có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

H6: Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

H7: Quản lý và thu hút nhân viên có ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Mô hình nghiên cứu đề xuất tại Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 305 cán bộ nhân viên tại VNPT tỉnh Bình Thuận từ tháng 4/2022 đến tháng 8/2022. Kết quả thu về 305 phiếu khảo sát hợp lệ. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 20 để phân tích dữ liệu. Các phương pháp phân tích được sử dụng trong nghiên cứu gồm: kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả sau khi phân tích hệ số Cronbach's Alpha và loại bỏ các biến không đáng tin cậy, thang đo các nhân tố hoạt động trong công tác QTNNL được đo lường bằng 31 biến quan sát cho 7 thành phần, so với ban đầu là 32 biến cho 7 thành phần. Số lượng biến quan sát và hệ số Cronbach's Alpha của các thành phần của các nhân tố QTNNL sau khi đã loại bỏ các biến không phù hợp được mô tả ở Bảng 1. Cronbach's Alpha của các thành phần: Gắn bó vì tình cảm, Gắn bó vì lợi ích và Gắn bó vì đạo đức với tổ chức được sắp xếp từ 0,875 đến 0,895 (Bảng 2); độ tin cậy này đạt mức cho phép (> 0,6). Do đó, thang đo này đáp ứng đủ tiêu chuẩn cho phân tích EFA tiếp theo.

Phân tích EFA

Bảng 3 cho thấy, kiểm định KMO và Barlett trong phân tích EFA của biến độc lập có kết quả Sig. = 0,000 và hệ số KMO = 0,906 > 0,5, chứng tỏ phân tích EFA thích hợp được sử dụng trong nghiên cứu này.

Kết quả phân tích EFA cho thấy, tại mức giá trị Eigenvalue > 1 với phương pháp trích nhân tố, phép quay Varimax cho phép trích được 6 nhân tố từ 31 biến quan sát và phương sai trích được là 66,925% (> 50%), tức là 6 nhân tố này giải thích được 66,925% biến thiên của

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH THANG ĐO CRONBACH'S ALPHA THÀNH PHẦN CÁC NHÂN TỐ QTNNL

Thành phần các nhân tố QTNNL	Số biến quan sát		Cronbach's Alpha		Biến bị loại
	Ban đầu	Sau	Ban đầu	Sau	
1. Phân tích công việc - CV	4	4	0,845		
2. Tuyển dụng - TD	4	4	0,832		
3. Đào tạo và phát triển - DT	5	5	0,894		
4. Đánh giá kết quả làm việc - DG	5	5	0,808		
5. Trả công lao động - TN	5	5	0,869		
6. Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến - TT	5	4	0,812	0,863	TT5
7. Quản lý và thu hút nhân viên - QL	4	4	0,866		

BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH THANG ĐO CRONBACH'S ALPHA THÀNH PHẦN GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC

Thành phần thang đo Gắn bó với tổ chức	Số biến quan sát		Cronbach's Alpha		Biến bị loại
	Ban đầu	Sau	Ban đầu	Sau	
1. Gắn bó vì tình cảm	5	5	0,875		
2. Gắn bó vì lợi ích	5	5	0,870		
3. Gắn bó vì đạo đức	5	5	0,895		

BẢNG 3: HỆ SỐ KMO VÀ KIỂM ĐỊNH BARLETT CHO CÁC BIẾN ĐỘC LẬP

Hệ số KMO		,906
Kiểm định Bartlett	Approx. Chi-Square	5799,092
	df	465
	Sig.	0,000

BẢNG 4: ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ PHÙ HỢP CỦA MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Model	R	R^2	R^2 Điều chỉnh	Độ lệch chuẩn ước lượng	Thông kê sự thay đổi					Durbin-Watson
					Thay đổi R^2	Thay đổi của F	df1	df2	Sự thay đổi của Sig. F	
1	,829[a]	,688	,682	,36415	,688	109,434	6	298	,000	1,895
Biến độc lập: CV, TDTQ, DT, DG, TN, TT Biến phụ thuộc: GBTC										

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

dữ liệu. Như vậy, phương sai trích đạt yêu cầu.

Phân tích hồi quy đa biến

Bảng 4 cho thấy, hệ số Sig. = 0,000 nên có thể kết luận rằng, với mức ý nghĩa kiểm định là 5%, thì giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc có quan hệ tuyến tính với nhau.

Theo kết quả thì mô hình hồi quy ảnh hưởng của nhân tố QTNNL đến Gắn bó vì tình cảm có R^2 điều chỉnh bằng 0,682. Điều này có nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính đã được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu ở mức 68,2%. Các biến: Tuyển dụng; Đào tạo và phát triển; Trả công lao động; Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến; Đánh giá kết quả làm việc; Phân tích công việc giải thích được 68,2% biến phụ thuộc Gắn bó vì tình cảm (Bảng 5).

Giá trị thống kê F là 109,434 với giá trị Sig. < 0,000, như vậy mô hình hồi quy tuyến tính được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được. Giá trị của VIF đều lớn hơn 1 và nhỏ hơn 10, nên mô hình không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến (Bảng 6).

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhân tố: (1) Phân tích công việc; (2) Tuyển dụng và Trao quyền quản lý; (3) Đào tạo và phát triển; (4) Đánh giá kết quả làm việc; (5) Trả công lao động; (6) Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng đến gắn bó của nhân viên VNPT Bình Thuận.

Nhằm tăng mức độ gắn bó với VNPT Bình Thuận của cán bộ, nhân viên, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, ban lãnh đạo VNPT Bình Thuận cần tạo nhiều cơ hội để nhân viên vừa thể hiện bản thân, vừa

BẢNG 5: PHÂN TÍCH HỒI QUY

Mô hình		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Phân tích đa cộng tuyến	
		B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận của biến	VIF
1	Hằng số	-,366	,163		-2,239	,026		
	CV	.126	,041	,127	3,045	,003	,600	1,665
	TD	,237	,045	.216	5,275	,000	,624	1,603
	DT	,111	,040	,121	2,757	,006	.543	1,843
	DG	,100	,042	,096	2,372	,018	,645	1,550
	TN	,117	,040	,114	2,952	,003	,699	1,430
	TT	,441	,041	,424	10,672	,000	,664	1,505

a. Biến phụ thuộc: GBTC

BẢNG 6: KIỂM ĐỊNH ANOVA

Mô hình		Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi quy	87,067	6	14,511	109,434	,000[b]
	Phần dư	39,516	298	,133		
	Tổng	126,583	304			

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

cống hiến trong phạm vi năng lực và vị trí công tác để tăng sự gắn bó của nhân viên.

Thứ hai, công bố kết quả làm việc cho nhân viên. VNPT Bình Thuận cần đánh giá kết quả làm việc của nhân viên thông qua chỉ tiêu doanh số, KPI mà đơn vị giao. Từ kết quả này, họ được tính thu nhập và cân nhắc thăng tiến. Công việc sự phản hồi và tư vấn cũng giúp nhân viên phản ánh những vướng mắc cần hỗ trợ. Bên cạnh đó, cần truyền thông, tập huấn cho các cấp quản lý của bộ phận kỹ năng đánh giá này.

Thứ ba, cần phải chú trọng việc hoàn thiện hệ thống tiền lương, thưởng, phúc lợi tốt nhằm thúc đẩy nhân viên gắn bó với VNPT Bình Thuận hơn. Cơ chế trả công lao động linh động, hợp lý, xứng đáng với công việc và đánh giá đúng hiệu quả công tác của nhân viên sẽ góp phần không nhỏ để giữ chân những nhân viên giỏi.

Thứ tư, xây dựng quy trình tuyển dụng chặt chẽ và bổ nhiệm chính xác để tạo ra sự hợp tác cùng phát triển lâu dài giữa nhân viên với VNPT Bình Thuận.

Thứ năm, thường xuyên tổ chức các khoá đào tạo cho nhân viên. Với sự cạnh tranh như hiện nay, áp lực tiếp nhận nhiều thông tin, các chính sách mới, các sản phẩm dịch vụ viễn thông - công nghệ thông tin và sự phát triển về công nghệ, máy móc thường xuyên thay đổi, thì công tác đào tạo sẽ giúp nhân viên yên tâm trong việc cập nhật để đáp ứng được nhu cầu công việc.❑

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hà Văn Hội (2007). *Quản trị doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ trong nền kinh tế thị trường,* Nxb Bưu điện

2. Trần Kim Dung, Trần Hoài Nam (2005). *Các nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành và kết quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa,* Hội thảo quốc tế về doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam, TP. Hồ Chí Minh

3. Hackman, Oldham (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects, *Technical Report,* 4

4. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal,* 33(4), 692–724

5. Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It,* San Francisco, CA: Jossey-Bass

6. Meyer, P. J. and Smith, A. C. (2000). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model, *Canadian Journal of Administrative Sciences,* 17, 319-331

7. Mowday, R., Steers, R., Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Vocational Behavior,* 14, 224

8. Rajendran Muthuveloo, Raduan Che Rose (2005). Typology of Organisational Commitment, *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081