

Tác động của mức độ gắn kết đến hiệu suất làm việc và lòng trung thành của nhân viên nhân sự các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại TP.HCM

HỒ TRẦN QUỐC HẢI¹ & LÊ THỊ MỸ HẠNH^{2, *}

¹ Đại học Lao động - Xã hội (CS2)

² Đại học Kinh tế - Tài chính TP.HCM

Nhận bài: 31/03/2012 - Duyệt đăng: 15/04/2013

(*) Liên hệ: hanhltm@uef.edu.vn - Tel: 0902893332

Tóm tắt:

Bài báo nghiên cứu tác động của sự gắn kết đến hiệu suất làm việc và lòng trung thành của nhân viên bộ phận nhân sự tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa của TP.HCM. Tác giả đã khảo sát thu thập 344 quan sát là cá nhân đang làm việc trong các bộ phận nhân sự tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại TP.HCM. Kết quả phân tích định lượng sử dụng mô hình PLS-SEM và công cụ SmartPLS cho thấy mối quan hệ tác động tích cực của sự gắn kết nhân viên với hiệu suất làm việc và lòng trung thành nhân viên. Ngoài ra, kết quả cũng chỉ tác động tích cực của môi trường làm việc, chương trình đào tạo và phát triển cùng với chính sách tiền lương và phúc lợi đến mức gắn kết của nhân viên. Nghiên cứu chỉ ra rằng khi nhân viên gắn bó với công ty, họ trở nên trung thành hơn với tổ chức và làm việc hiệu quả hơn. Trong số các biến này, môi trường làm việc, tiếp theo là tiền lương và phúc lợi, có ảnh hưởng mạnh nhất đến lòng trung thành và hiệu suất của nhân viên, trong khi đào tạo và phát triển đóng vai trò quan trọng trong dài hạn.

Từ khóa: Sự gắn kết, hiệu suất làm việc, lòng trung thành, nhân viên bộ phận nhân sự, doanh nghiệp nhỏ và vừa, địa bàn TP.HCM.

Abstract:

In this article, we investigate how engagement affects the work performance and loyalty of employees in the HR departments of small and medium-sized enterprises (SMEs) located in Ho Chi Minh City (HCMC). To gather data, the authors conducted a survey with 344 individuals working in HR departments at SMEs in HCMC. Using the PLS-SEM model and SmartPLS tool, we conducted a quantitative analysis and found that employee engagement has a positive impact on both work performance and employee loyalty. Furthermore, the results suggest that the working environment, training and development programs, and salary and welfare policies also have a positive impact on employee engagement. According to research, employees tend to become more loyal and productive when they remain with their organization. Out of these variables, the work environment and salary and benefits have the strongest influence on employee loyalty and performance, while training and development have a critical role to play in the long run.

Keywords: Engagement, work performance, loyalty, HR staffs, SMEs, Ho Chi Minh City