

Mối quan hệ giữa công bằng trong tổ chức và hành vi công dân của nhân viên: trường hợp các doanh nghiệp ngành thép tại TP. Hồ Chí Minh

Bùi Thị Thanh⁽¹⁾ • Hồ Trọng Nghĩa⁽²⁾

Ngày nhận bài: 26/05/2017 | Biên tập xong: 02/10/2017 | Duyệt đăng: 10/10/2017

TÓM TẮT: Nghiên cứu này đặt mục tiêu đánh giá ảnh hưởng của công bằng trong tổ chức đến hành vi công dân (HVCD) của nhân viên dựa trên mô hình nghiên cứu được phát triển bởi Mehrdad, Shahram & Rahim (2011) và Mohammad & Mohammad (2014). Dữ liệu khảo sát được thu thập từ 328 nhân viên đang làm việc trong các doanh nghiệp ngành thép tại TP. Hồ Chí Minh. Mô hình nghiên cứu đề xuất được kiểm định bằng phương pháp phân tích hồi quy bội. Kết quả nghiên cứu cho rằng, các yếu tố về công bằng trong tổ chức ảnh hưởng đến hành vi công dân ở các mức độ khác nhau. Yếu tố quan trọng nhất là công bằng về thông tin, tiếp đến là công bằng trong phân phối, công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên, và công bằng về thủ tục. Từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý chính sách được đề xuất nhằm tạo sự công bằng để khuyến khích những HVCD tích cực trong tổ chức.

TỪ KHÓA: công bằng trong tổ chức, hành vi công dân của nhân viên.

1. Giới thiệu

Cùng với những tiến bộ vượt bậc của khoa học kỹ thuật trong bối cảnh các nước đang chuyển sang nền kinh tế tri thức thì nguồn nhân lực trở thành lợi thế cạnh tranh cốt lõi của các tổ chức. Do đó, việc khuyến khích nhân viên có những hành vi có trách nhiệm với tổ chức được coi là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định sự phát triển của mọi tổ chức. Vì vậy, việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến HVCD của nhân viên trong tổ chức được nghiên cứu rộng rãi trên thế giới. Trong đó, yếu tố công bằng trong tổ chức được quan tâm ngày càng nhiều (Smith, Organ & Near, 1983; Organ, 1988; Organ & Ryan, 1995; Beugre, 1998; Greenberg

& Lind, 2000). Theo Mehrdad & ctg (2011), Parivash & Shabnam (2012), Hafiz, Umair & Anam (2012), Mohammad & ctg (2014), công bằng trong tổ chức có ảnh hưởng quan trọng đến HVCD của nhân viên, từ đó dẫn đến các hành vi tích cực nâng cao hiệu suất và hiệu quả công việc của nhân viên.

⁽¹⁾ **Bùi Thị Thanh** - Trường Đại học Kinh tế TP.HCM; Số 59C Nguyễn Đình Chiểu, Phường 6, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh; **Email:** btthanh@ueh.edu.vn.

⁽²⁾ **Hồ Trọng Nghĩa** - Trường Đại học Kinh tế TP.HCM; Số 59C Nguyễn Đình Chiểu, Phường 6, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh; **Email:** nghiaht@ueh.edu.vn.