



VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI VÙNG TRUNG BỘ

TẠP CHÍ

KHOA HỌC XÃ HỘI MIỀN TRUNG

Central Vietnamese Review of Social Sciences

01 (81) 2023

ISSN 1859-2635

TỔNG BIÊN TẬP

TS. Hoàng Hồng Hiệp

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS.TS. Bùi Đức Hùng (Chủ tịch)
Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ

GS.TS. Nguyễn Xuân Thắng
Ủy viên Bộ Chính trị
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

GS.TS. Nguyễn Chí Bền
Viện Văn hóa Nghệ thuật Việt Nam

GS.TS. Trần Thọ Đạt
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

GS.TS. Phạm Văn Đức
Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

TS. Hoàng Hồng Hiệp
Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ

GS.TS. Nguyễn Xuân Kính
Viện Nghiên cứu Văn hóa

GS.TS. Eric Iksoon Im University of Hawaii – Hilo, Hoa Kỳ
--

GS.TS. Đỗ Hoài Nam
Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

GS.TS. Vũ Bằng Tâm
University of Hawaii – Hilo, Hoa Kỳ

GS.TS. Nguyễn Quang Thuấn
Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

GS.TS. Trần Đăng Xuyên
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

BIÊN TẬP TRỊ SỰ

ThS. Châu Ngọc Hòe
CN. Lưu Thị Diệu Hiền

C V R S S

Tạp chí Khoa học xã hội miền Trung

ISSN 1859 – 2635

Tạp chí ra 2 tháng 1 kỳ

Số 01 năm 2023

Năm thứ mười sáu

Mục lục

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực hành mô hình “Dân vận khéo” ở Việt Nam hiện nay <i>Trịnh Thị Phương Oanh</i>	3
Tác động của phong cách lãnh đạo đến sự căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam <i>Trương Đức Thao, Nguyễn Thị Thuý, Nguyễn Thị Thu Thảo, Phạm Văn Minh</i>	11
Các nhân tố ảnh hưởng đến việc chấp nhận ứng dụng phần mềm kế toán đám mây trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam <i>Đào Nhật Minh, Lê Văn Tân, Phạm Thị Lai, Trần Xuân Quân</i>	19
Nhân tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn loại hình du lịch kết hợp chăm sóc sức khoẻ của khách nội địa khi đi du lịch đến thành phố Nha Trang <i>Lê Chí Công, Phan Huyền Xuân Thảo, Nguyễn Trà Minh Thư, Nguyễn Trần Diệu Trinh, Nguyễn Thảo Trang, Phạm Thị Hồng Hạnh</i>	31
Tác động của Nhà máy lọc dầu Dung Quất đến an sinh xã hội, văn hoá và lối sống của người dân tỉnh Quảng Ngãi <i>Nguyễn Thị Thanh Xuyên, Hoàng Hồng Hiệp</i>	41
Kinh nghiệm quốc tế trong giải quyết các tranh chấp trên biển theo Công ước Liên hiệp quốc về Luật Biển năm 1982 và một số gợi mở đối với Việt Nam <i>Võ Công Khôi, Trần Đình Chín</i>	54
Nét đẹp phong tục ba ngày Tết Cả của người Việt trong thơ ca trung đại Việt Nam <i>Tran Thi Kim Thu</i>	63

Giấy phép xuất bản số 104/GP – BTTTT cấp ngày 22 tháng 4 năm 2013

Chế bản điện tử tại Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ; In 250 cuốn khổ 19 x 27cm; Số 01 năm 2023

In tại Công ty TNHH MTV In Tổng hợp Đà Nẵng

Số 2, Lý Thường Kiệt - P. Thạch Thang - Q. Hải Châu - TP. Đà Nẵng * ĐT: 0236.3821038; Nộp lưu chiều tháng 02/2023

Contents

Ho Chi Minh's ideology on developing "Skilled Mass Mobilization" model in Vietnam today <i>Trinh Thi Phuong Oanh</i>	3
The impact of leadership style on workers' stress in Vietnamese supply enterprises <i>Truong Duc Thao, Nguyen Thi Thuy, Nguyen Thi Thu Thao, Pham Van Minh</i>	11
Determinants of adopting cloud accounting software in small and medium enterprises in Vietnam <i>Dao Nhat Minh, Le Van Tan, Pham Thi Lai, Tran Xuan Quan</i>	19
Determinants of domestic tourists' choice of medical tourism to Nha Trang <i>Le Chi Cong, Phan Huyen Xuan Thao, Nguyen Tra Minh Thu, Nguyen Tran Dieu Trinh, Nguyen Thao Trang, Pham Thi Hong Hanh</i>	31
Impacts of Dung Quat Oil Refinery on social security, culture, and lifestyle of local people in Quang Ngai province <i>Nguyen Thi Thanh Xuyen, Hoang Hong Hiep</i>	41
The international experience in the sea dispute settlement under the 1982 UNCLOS and some implications to Vietnam <i>Vo Cong Khoi, Tran Dinh Chin</i>	54
The cultural beauty of three-day of Tết in Vietnamese medieval poetry <i>Tran Thi Kim Thu</i>	63

Tác động của phong cách lãnh đạo đến sự căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam

Trương Đức Thao,

Nguyễn Thị Thuý,

Nguyễn Thị Thu Thảo

Trường Đại học Đại Nam

Phạm Văn Minh

Trường Đại học Nguyễn Trãi

Email liên hệ: tdt.tulap@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này được tiến hành dựa trên việc khảo sát ý kiến của 396 người lao động tại 30 doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ cung ứng tại Việt Nam. Các dữ liệu được thu thập trong giai đoạn từ tháng 5 – 7/2021 và tại các vùng tâm dịch của Việt Nam như thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội, Bắc Giang, Bắc Ninh. Kết quả cho thấy, phong cách lãnh đạo chuyển đổi sẽ làm giảm mức độ căng thẳng công việc của người lao động, trong khi phong cách lãnh đạo giao dịch sẽ làm tăng trạng thái căng thẳng trong công việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, không có sự khác biệt trong căng thẳng công việc giữa các nhân viên có độ tuổi và giới tính khác nhau.

Từ khóa: Phong cách lãnh đạo, căng thẳng công việc, dịch vụ cung ứng, doanh nghiệp cung ứng Việt Nam.

The impact of leadership style on workers' stress in Vietnamese supply enterprises

Abstract: This study is conducted based on a survey of 396 employees at 30 supply service enterprises in Vietnam. The data was collected from May to July, 2021 and in the epicenter of the Covid-19 pandemic in Vietnam such as Ho Chi Minh City, Da Nang, Hanoi, Bac Giang, Bac Ninh. The results indicate that the transformational leadership style will reduce the level of workers' stress, while the transactional leadership style will increase the stress at work. In addition, the study illustrates that there is no difference in work stress among employees of different ages and genders.

Keywords: Leadership style, transformational leadership style, transactional leadership style, work stress, supply services, Vietnamese supply enterprises.

Ngày nhận bài: 20/12/2022

Ngày duyệt đăng: 10/2/2023

1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu này được tiến hành trong khoảng thời gian dịch bệnh Covid đang kéo dài và diễn biến hết sức phức tạp tại các thành phố lớn của Việt Nam như thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội, Bắc Giang, Bắc Ninh trong giai đoạn tháng 5 – 7 năm 2021. Trong điều kiện giãn cách xã hội, vai trò điều phối hàng hóa, nhu yếu phẩm cần thiết là hết sức quan trọng nhằm duy trì các hoạt động sống, hoạt động kinh tế trong bối cảnh mới, khi đó, vai trò của các doanh nghiệp cung ứng trở nên hết sức quan trọng. Đến nay, tuy vẫn tồn tại dịch bệnh Covid 19 nhưng Việt Nam đã bước vào giai đoạn bình thường trở lại, nhưng nhu cầu tiêu dùng online của người dân đã dần trở thành thói quen tiêu dùng. Theo đó, dịch vụ cung ứng

càng phát triển mạnh mẽ hơn. Trong bối cảnh đó, áp lực công việc của người lao động làm việc trong lĩnh vực cung ứng ngày càng tăng, đặc biệt là tại các công ty nằm ở hạ nguồn của chuỗi cung ứng. Căng thẳng công việc của người lao động phụ thuộc vào nhiều nhân tố khác nhau như điều kiện làm việc, chính sách đãi ngộ, tác động của nhà quản lý/lãnh đạo, đồng nghiệp,... Tuy nhiên, đối với loại hình dịch vụ cung ứng, nhân viên cung ứng chịu sự điều phối trực tiếp từ nhà điều hành (được hiểu như lãnh đạo trực tiếp), chịu sức ép từ các quy định, chính sách của công ty là chủ yếu. Do vậy, nghiên cứu này được tiến hành đánh giá tác động của phong cách lãnh đạo đến căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam trong bối cảnh Covid để cung cấp căn cứ cho việc điều chỉnh các chính sách quản lý nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp cung ứng, giúp tăng cường hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp cung ứng và đảm bảo lưu thông hàng hóa, không để đứt gãy chuỗi cung ứng trong nước trước sức ép của dịch bệnh phức tạp và kéo dài.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Một số nghiên cứu về phong cách lãnh đạo

Nghiên cứu của Bass (1985) đã đề xuất ba phong cách lãnh đạo là chuyển đổi, giao dịch, và tự do bằng cách thừa nhận chúng là một quá trình liên tục, chứ không phải là các phong cách độc lập, riêng biệt. Theo đó, phong cách lãnh đạo chuyển đổi sẽ truyền cảm hứng cho nhân viên của mình để họ làm việc tốt hơn. Phong cách lãnh đạo chuyển đổi có thể được đo lường và có tác động tích cực đến động lực làm việc và hiệu suất làm việc của nhân viên (Bass, 1985). Phong cách lãnh đạo giao dịch được mô tả bằng một mối quan hệ trao đổi, trong đó các nhà lãnh đạo động viên nhân viên bằng cách trao cho họ phần thưởng/phạt để từ đó tác động đến tâm lý làm việc và làm cho nhân viên có nỗ lực trong công việc (Oterkiil & Ertesvag, 2014; Zagross & Jamileh, 2016). Phong cách lãnh đạo tự do cho phép nhân viên làm theo quyết định của họ. Nói chung, lãnh đạo tự do thuộc về lãnh đạo giao dịch (Bass, 1998). Trong cấu trúc lãnh đạo chuyển đổi, Bass xác định bốn yếu tố gồm, ảnh hưởng bởi lý tưởng; Động viên truyền cảm hứng; Kích thích trí tuệ; Quan tâm cá nhân; và ba thành phần đặc trưng của phong cách lãnh đạo giao dịch gồm, Khen thưởng đột xuất; Quản lý theo trường hợp ngoại lệ; Lãnh đạo tự do (lãnh đạo theo tình huống).

Như vậy, rất nhiều nghiên cứu chỉ ra 3 kiểu phong cách lãnh đạo là chuyển đổi, giao dịch và tự do, tuy nhiên, phong cách lãnh đạo tự do có thiên hướng thuộc phong cách giao dịch. Do vậy, nghiên cứu này tiếp cận theo 2 phong cách lãnh đạo là chuyển đổi và giao dịch để nghiên cứu tác động đến sự căng thẳng công việc của người lao động.

2.2. Một số nghiên cứu về sự căng thẳng công việc của người lao động

Nghiên cứu của Dobрева-Martinova và cộng sự (2002) đã cho thấy có nhiều khía cạnh của sự căng thẳng công việc như: sự mơ hồ, sự xung đột, sự quá tải, sự không hiệu quả và trách nhiệm với người khác. Đồng thời, tồn tại sự tương quan chặt chẽ giữa các thành phần của sự căng thẳng công việc với sự hài lòng trong công việc (Dobрева-Martinova, Villeneuve, Strickland, & Matheson, 2002). Nghiên cứu của Hunter và Thatcher (2007) cho thấy, căng thẳng công việc không đơn thuần là làm tăng hiệu quả công việc khi người lao động hướng sự căng thẳng của mình thành sự tập trung chú ý vào công việc, mà ảnh hưởng của sự căng thẳng công việc tới hiệu quả công việc chịu sự điều tiết của sự cam kết với tổ chức và kinh nghiệm của người lao động. Những nhân viên dịch vụ có sự cam kết cao với tổ chức của họ, khi họ cảm nhận được sự căng thẳng công việc càng cao thì hiệu quả làm việc thể hiện bằng doanh số bán hàng của họ càng cao. Ngược lại, với những nhân viên có cam kết tới tổ chức thấp, khi họ cảm nhận căng thẳng công việc càng cao thì hiệu quả làm việc của họ càng thấp.

Đồng thời, nghiên cứu cũng ghi nhận sự ảnh hưởng điều tiết của kinh nghiệm của nhân viên tới sự ảnh hưởng của căng thẳng công việc tới hiệu quả làm việc. Cụ thể, khi nhân viên càng có kinh nghiệm thì cảm nhận về sự căng thẳng càng cao sẽ dẫn tới hiệu quả công việc càng cao, trong khi đó nhân viên có kinh nghiệm càng thấp, căng thẳng công việc càng cao sẽ dẫn tới hiệu quả công việc càng thấp (Hunter & Thatcher, 2007).

Nghiên cứu của Mulki và cộng sự (2012) tập trung vào sự ảnh hưởng của cảm nhận về căng thẳng tới ý định nhảy việc của nhân viên ngân hàng. Các tác giả đã sử dụng mô hình phương trình cấu trúc để đánh giá giả thuyết sự căng thẳng ảnh hưởng tiêu cực tới ý định nhảy việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy căng thẳng công việc có ảnh hưởng thuận chiều một cách đáng kể. Ngoài ra, ảnh hưởng của một số biến kiểm soát được phân tích thông qua phân tích đa nhóm cho thấy, nữ giới dễ bị căng thẳng hơn nam giới, và trình độ học vấn ở mức thạc sĩ cũng bị tác động nhiều hơn bởi căng thẳng công việc (Mulki, Jaramillo, Malhotra & Locander, 2012)

2.3. Tổng quan các nghiên cứu về sự ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo tới căng thẳng trong công việc của nhân viên

Có rất nhiều các nghiên cứu về mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo và các trạng thái tâm lý của nhân viên, tổ chức, trong đó có căng thẳng trong công việc của nhân viên. Các nhà lãnh đạo có phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động tích cực đến động lực làm việc và hiệu suất làm việc của nhân viên (Bass, 1985). Không khí làm việc của tổ chức, văn hóa của tổ chức được định hình bởi hành vi quản lý của nhà lãnh đạo, văn hóa tổ chức và các giá trị cũng như hành vi của lãnh đạo tổ chức (Ekvall & Ryhammar, 1998, 1999). Văn hóa tổ chức, sự hài lòng công việc và phong cách lãnh đạo sẽ làm giảm sự căng thẳng và tăng mức độ cam kết với tổ chức của người lao động (Arokiasamy & Tat, 2019). Dirks và Ferrin (2002) chỉ ra rằng, sự tin tưởng có thể tiết kiệm chi phí quản lý và giám sát tổ chức, và tiếp tục đóng góp vào thái độ tích cực của các thành viên trong làm việc, cam kết với tổ chức, giảm sự căng thẳng và tăng sự hài lòng trong công việc (Dirks & Ferrin, 2002). Phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng đến căng thẳng công việc và ý định nghỉ việc của nhân viên thao (Thao, Minh, Xuan, & Thien, 2022). Sự lôi cuốn của các nhà lãnh đạo giúp các thành viên giảm căng thẳng công việc và sau đó tạo ra cảm giác gắn bó với tổ chức (Yoon, Lee, & Schniederjans, 2016). Hợp tác và làm việc trong tổ chức, ý thức tôn vinh tập thể và niềm tin là những yếu tố dẫn đến sự xuất hiện của các hoạt động đổi mới và sáng tạo trong công việc của nhân viên (Kanter, 2000). Bản sắc cá nhân sẽ thúc đẩy việc thiết lập sự đồng thuận của các thành viên và công nhận bầu không khí đổi mới. Kết quả là, hiệu suất làm việc của tổ chức được cải thiện, bầu không khí tâm lý nơi làm việc thân thiện và cởi mở hơn, giảm căng thẳng trong tổ chức. Ở góc độ khác, khi tần suất tương tác tăng lên, thì lãnh đạo càng trao đổi nhiều sẽ dẫn tới căng thẳng công việc của nhân viên càng giảm (Brouer & Harris, 2007). Nói cách khác, khi phong cách lãnh đạo hướng tới sự trao đổi sẽ ảnh hưởng tới sự căng thẳng trong công việc của nhân viên. Phong cách lãnh đạo giao dịch sử dụng phần thưởng/phạt để tác động đến tâm lý làm việc và làm cho nhân viên có nỗ lực trong công việc (Zagross & Jamileh, 2016), tuy nhiên trong dài hạn, chúng có thể gây áp lực cho nhân viên.

Từ các lập luận trên, chúng tôi đề xuất hai giả thuyết:

H1: Phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động ngược chiều đến căng thẳng công việc của người lao động trong các doanh nghiệp cung ứng ở Việt Nam.

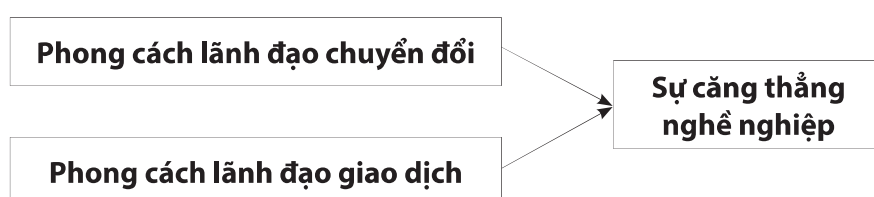
H2: Phong cách lãnh đạo giao dịch có tác động thuận chiều đến căng thẳng công việc của người lao động trong các doanh nghiệp cung ứng ở Việt Nam.

3. Mô hình và dữ liệu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Từ việc khái quát cơ sở lý luận trên, đặc biệt dựa trên mô hình và cơ sở lý luận về mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo và căng thẳng công việc được đề xuất trong các nghiên cứu (Arokiasamy & Tat, 2019; Thao et al., 2022; Yoon et al., 2016; Zagross & Jamileh, 2016), chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu tác động của phong cách lãnh đạo tới sự căng thẳng công việc và ý định nghỉ việc của người lao động trong các doanh nghiệp cung ứng ở Việt Nam tại hình 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu tác động của phong cách lãnh đạo tới sự căng thẳng công việc của người lao động



(Nguồn: Từ kết quả tổng quan nghiên cứu)

Các khái niệm, thang đo sử dụng trong nghiên cứu được kế thừa từ các nghiên cứu trước và được mô tả cụ thể như sau:

Bảng 1. Bảng tổng hợp thang đo nghiên cứu

TT	Nhân tố	Nội dung	Tác giả
1	Phong cách lãnh đạo chuyển đổi	Lãnh đạo hỗ trợ tôi thông qua việc đánh giá cao những đóng góp của tôi cho tổ chức.	(Oterkiil & Ertesvag, 2014)
2		Lãnh đạo khuyến khích bầu không khí hỗ trợ giữa các nhân viên của tổ chức.	
3		Lãnh đạo sắp xếp để các thách thức có thể được thảo luận mang tính xây dựng giữa các đồng nghiệp.	
4		Lãnh đạo thu hút nhân viên tham gia vào các cuộc tranh luận liên quan đến mục tiêu và tầm nhìn của tổ chức	
5	Phong cách lãnh đạo giao dịch	Lãnh đạo đảm bảo rằng cá nhân nhân viên được hướng dẫn rõ ràng về trách nhiệm của họ đối với một dự án / nhiệm vụ cụ thể	(Oterkiil & Ertesvag, 2014)
6		Lãnh đạo lập kế hoạch bằng văn bản rõ ràng về cách thức các dự án có thể được thực hiện.	
7		Lãnh đạo đảm bảo rằng công việc của chúng ta đang tiến triển.	
8		Lãnh đạo đảm bảo có đủ nguồn lực để thực hiện các nhiệm vụ theo kế hoạch một cách thỏa đáng.	
9	Căng thẳng công việc	Tôi cảm thấy mọi thứ nằm ngoài tầm kiểm soát của tôi trong công việc	(Dobрева-Martinova et al., 2002)
10		Tôi cảm thấy choáng ngợp trước công việc của mình	
11		Tôi cảm thấy muốn giao nhiệm vụ cho người khác	
12		Tôi cảm thấy không thể thoát ra khỏi công việc của tôi	
13		Tôi cảm thấy thất vọng về công việc hiện tại của tôi	

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

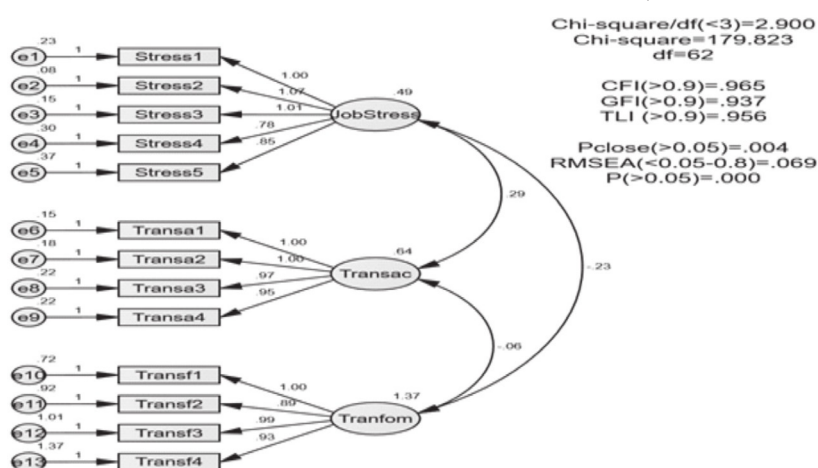
3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Từ các khái niệm, thang đo này, một bảng hỏi đã được xây dựng và tiến hành khảo sát trên đối tượng 396 nhân viên làm việc tại 30 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cung ứng như chuyển phát nhanh, vận chuyển hàng hóa thiết yếu, các doanh nghiệp bán lẻ, siêu thị, cửa hàng tiện ích, thực phẩm ăn nhanh..., tại các địa bàn được xem là tâm dịch Covid của Việt Nam như thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Bắc Giang, Bắc Ninh và Hà Nội trong khoảng thời gian từ tháng 5 - 7/2020. Kết quả thu được 396 phiếu hợp lệ để sử dụng cho phân tích của nghiên cứu này, cỡ mẫu này thỏa mãn điều kiện lấy mẫu của (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998) để đảm bảo kết quả nghiên cứu là đáng tin cậy. Dữ liệu sau khi được làm sạch, được đưa vào xử lý trên phần mềm SPSS và AMOS để ước lượng mô hình bằng phương trình cấu trúc tuyến tính (SEM).

Kết quả phân tích EFA với phương pháp trích yếu tố Principal axis factoring với phép quay Promax và điểm dừng khi trích các yếu tố có giá trị riêng của ma trận (eigenvalue) bằng 1 được sử dụng cho phân tích nhân tố với 13 biến quan sát cho kết quả hệ số KMO đạt 0,863 với giá trị Sig. = 0,000 và giá trị Eigenvalues đạt 73,842 ở điểm dừng nhân tố đạt 1,568 và 13 biến quan sát hội tụ về 03 nhân tố phù hợp với mô hình nghiên cứu lý thuyết đã đề xuất. Kết quả kiểm định độ tin cậy của các khái niệm, thang đo nghiên cứu cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố đều đạt giá trị lớn hơn 0,7, do đó các thang đo sử dụng trong nghiên cứu là phù hợp.

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA cho các thang đo này có 62 bậc tự do (df=62), mô hình có độ tương thích với tập dữ liệu nghiên cứu: Chi-square= 179,823 (p=0.000); cmin/df = 2,900; CFI = 0,965; GFI = 0,937; TLI = 0,956; và RMSEA = 0,069. Trọng số chuẩn hóa của các biến quan sát đều lớn hơn 0.5 và trọng số chưa chuẩn hóa của các biến đều có ý nghĩa thống kê nên khẳng định được giá trị hội tụ của các thang đo. Hệ số tương quan của các khái niệm đều nhỏ hơn một đơn vị nên các khái niệm đạt được giá trị phân biệt. Kết quả phân tích CFA được thể hiện tại hình 2.

Hình 2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA



(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu)

Như vậy, tập dữ liệu nghiên cứu thỏa mãn các điều kiện để thực hiện kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính về mối quan hệ tác động của phong cách lãnh đạo đến căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam trong bối cảnh Covid.

4. Kết quả và thảo luận

Kết quả kiểm định mô hình tới hạn có 82 bậc tự do ($df=82$), mô hình đạt được độ tương thích với tập dữ liệu nghiên cứu với Chi-square= 206,477 ($p=0,000$); $cmin/df = 2,518$; CFI = 0,968; GFI = 0,937; TLI = 0,959; và RMSEA = 0,062.

Kết quả ước lượng mô hình nghiên cứu tác động của phong cách lãnh đạo đến căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam trong bối cảnh Covid cho thấy, có 32,3% sự thay đổi của “Căng thẳng công việc” được giải thích bởi phong cách lãnh đạo, còn lại 67,7% sẽ do các yếu tố khác ngoài mô hình hoặc sai số ngẫu nhiên giải thích ($R^2 = 0,323$).

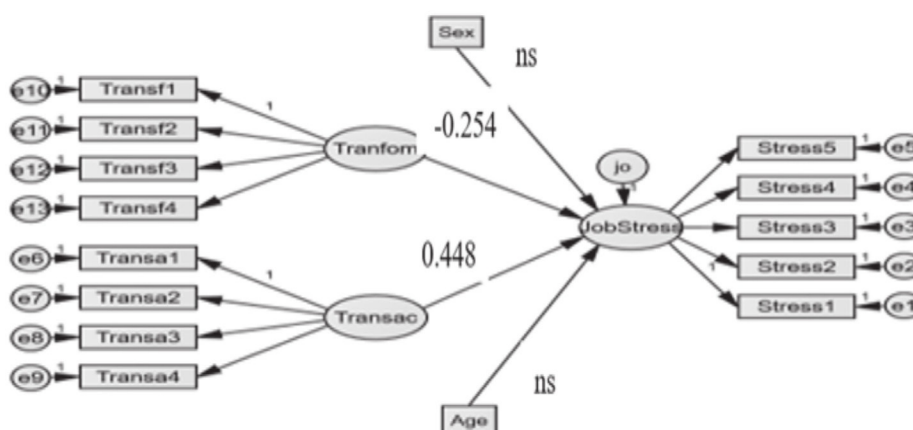
Bảng 2: Kết quả ước lượng mô hình lý thuyết

STT	Mối quan hệ giữa các khái niệm	Ước lượng chuẩn hóa	Ước lượng chưa chuẩn hóa	Sai lệch chuẩn	Giá trị (t)	Giá trị (p)
R^2 của Căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam = 0.323						
1	JobStress <--- Tranfom	-0,254	-0,153	0,031	-4,978	0,000
2	JobStress <--- Transac	0,488	0,431	0,045	9,668	0,000
4	JobStress <--- Age	-0,091	-0,088	0,080	-1,104	0,270
5	JobStress <--- Sex	0,079	0,072	0,076	0,952	0,341

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu)

Từ kết quả ước lượng mô hình, chúng tôi mô tả mối quan hệ tác động của phong cách lãnh đạo đến căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam trong bối cảnh Covid dưới dạng sơ đồ tại hình 3.

Hình 3. Mối quan hệ giữa các nhân tố trong mô hình



(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu)

Kết quả ước lượng của mô hình nghiên cứu cho phép rút ra một số nhận xét sau:

Thứ nhất: Phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động ngược chiều đến căng thẳng công việc của người lao động trong các doanh nghiệp cung ứng ở Việt Nam trong bối cảnh dịch bệnh Covid. Giả thuyết này được chấp nhận với giá trị Beta chuẩn hóa đạt (-0,254) và ở mức ý nghĩa thống kê trên 99% ($p = 0,000$). Kết quả này có sự phù hợp với kết quả nghiên cứu trước đây.

cứu của Brouer & Harris (2007) khi khẳng định các lãnh đạo có thiên hướng chuyển đổi cao, thường xuyên giao tiếp với nhân viên, cổ vũ nhân viên sẽ làm giảm áp lực công việc trong nhân viên (Beta chuẩn hoá đạt 0,36 và ở mức ý nghĩa trên 99%) (Brouer & Harris, 2007). Điều này có nghĩa là, nếu các nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp cung ứng có phong cách lãnh đạo chuyển đổi thì sẽ làm giảm mức độ căng thẳng công việc của nhân viên.

Thứ hai: Phong cách lãnh đạo giao dịch có tác động thuận chiều đến căng thẳng công việc của người lao động trong các doanh nghiệp cung ứng ở Việt Nam. Giả thuyết này được chấp nhận ở giá trị Beta chuẩn hóa đạt 0,448 và mức ý nghĩa thống kê đạt trên 99% ($p = 0,000$). Kết quả này phù hợp nhất định với nghiên cứu của Arokiasamy và Tat (2019) khi khẳng định phong cách lãnh đạo giao dịch sẽ làm tăng cảm giác căng thẳng và tác động đến cam kết với tổ chức về mặt tình cảm (Arokiasamy & Tat, 2019). Điều này được hiểu là, nếu doanh nghiệp áp dụng phong cách lãnh đạo giao dịch nhiều sẽ dẫn đến căng thẳng công việc của người lao động tăng lên.

Thứ ba: Chưa có bằng chứng để kết luận về tác động khác nhau của giới tính và độ tuổi người lao động đến căng thẳng trong công việc ($p=0,27$ và $0,341$).

5. Kết luận

Qua việc khảo sát ý kiến của 396 người lao động tại 30 doanh nghiệp cung ứng Việt Nam trong bối cảnh Covid, chúng tôi ước lượng mô hình cấu trúc tuyến tính để kiểm định tác động của phong cách lãnh đạo đến sự căng thẳng công việc của người lao động tại các doanh nghiệp cung ứng Việt Nam, kết quả nghiên cứu cho thấy: (1) Phong cách lãnh đạo chuyển đổi tác động ngược chiều tới căng thẳng công việc của người lao động; (2) Phong cách lãnh đạo giao dịch tác động thuận chiều tới căng thẳng công việc của người lao động. Kết quả này giúp cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho các doanh nghiệp cung ứng ở Việt Nam trong việc đưa ra các chính sách quản lý nguồn nhân lực của mình nhằm giảm sự căng thẳng công việc trong nhân viên, giúp hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp tăng lên trong bối cảnh cạnh tranh về thời gian - đang là mục tiêu và tồn tại của các doanh nghiệp cung ứng. Một số chính sách mà các doanh nghiệp dịch vụ cung ứng nên thực hiện nhằm giảm căng thẳng công việc cho nhân viên có thể là:

Một là: Thúc đẩy phong cách lãnh đạo chuyển đổi trong tổ chức bằng việc xây dựng bầu không khí thân thiện trong doanh nghiệp, tăng cường sự hỗ trợ, tạo điều kiện linh hoạt cho nhân viên. Xây dựng mối quan hệ thân thiện giữa lãnh đạo với nhân viên và nhân viên với nhân viên...

Hai là: Giảm tình trạng "liên tục chạy deadline", "chạy doanh số"... Doanh nghiệp nên xem xét kết hợp hài hòa các hình thức quản lý, hình thức trả lương để tránh tình trạng nhân viên có cảm giác làm việc tại công ty chỉ như một cuộc "thuận mua vừa bán" mà phải làm cho họ hiểu mình là một phần không thể thiếu của tổ chức thông qua xây dựng văn hóa doanh nghiệp và những cam kết với khách hàng.

Ba là: Vai trò của lãnh đạo chủ chốt là hết sức cần thiết, tất cả những lãnh đạo đơn vị được xem là người đại diện cấp cao của doanh nghiệp trong mắt của nhân viên, là biểu tượng của phong cách lãnh đạo. Do vậy, các doanh nghiệp cần quan tâm, đào tạo lãnh đạo chủ chốt thực hiện nhất quán các chủ trương, chính sách của công ty đối với nhân viên cung ứng.

Tài liệu tham khảo

Arokiasamy, A. R. A., & Tat, H. H. (2019). Organizational culture, job satisfaction and leadership style influence on organizational commitment of employees in private higher education institutions (PHEI) in Malaysia. *Amazonia Investiga*, 8(19), 191-206.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press, New York, NY.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brouer, R., & Harris, K. (2007). Dispositional and Situational Moderators of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Work Tension. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 24.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 611 - 628.
- Dobрева-Martinova, T., Villeneuve, M., Strickland, L., & Matheson, K. (2002). Occupational role stress in the Canadian Forces: Its association with individual and organizational well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34(2), 11.
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1998). Leadership style, social climate and organizational outcomes: a study of a Swedish University College. *Creativity and innovation management*, 7(3), 126 - 130.
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1999). The creative climate: its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity Research Journal*, 12(4), 303–310.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*: Prentice-Hall.
- Hunter, L. W., & Thatcher, S. M. B. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, Commitment, and Job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 16.
- Kanter, R. M. (2000). *When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization*. Retrieved from
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., Malhotra, S., & Locander, W. B. (2012). Reluctant employees and felt stress: The moderating impact of manager decisiveness. *Journal of Business Research*, 65.
- Oterkiil, C., & Ertesvag, S. K. (2014). Development of a measurement for transformational and transactional leadership in schools taking on a school-based intervention. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4 Suppl), 5-27.
- Thao, T. D., Minh, P. V., Xuan, N. D., & Thien, P. D. (2022). Impact of leadership style on the employees' occupational stress and intention to leave in Vietnamese supply enterprises in the context of COVID-19. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 9(8), 84-91.
- Yoon, S. N., Lee, D., & Schniederjans, M. (2016). Effects of innovation leadership and supply chain innovation on supply chain efficiency: focusing on hospital size. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 412 - 421.
- Zagross, H., & Jamileh, Z. (2016). Relationship between toxic leadership and job stress of knowledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84 - 89.