



Công bằng phân phối, sự gắn kết và ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ tại Việt Nam

NGUYỄN THỊ MỸ NGUYỆT ^{a,*}, VŨ TUẤN DƯƠNG ^a

^a Trường Đại học Thương mại

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 14/01/2023 Ngày nhận lại: 10/03/2023 Duyệt đăng: 10/03/2023 Mã phân loại JEL: L87; M12; M54. Từ khóa: Nhân viên giao hàng công nghệ; Công bằng phân phối; Sự gắn kết với công việc; Ý định tiếp tục công việc. Keywords: Technology shipper; Distributive justice; Job embeddedness; Intent to stay in job.	Nghiên cứu này đã kế thừa lý thuyết trao đổi xã hội và công bằng tổ chức và đề xuất các giả thuyết về sự ảnh hưởng của công bằng phân phối đến ý định tiếp tục công việc thông qua vai trò của sự gắn kết với công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ. Bằng kỹ thuật phân tích PLS-SEM trên một mẫu nghiên cứu gồm 192 nhân viên giao hàng công nghệ, kết quả cho thấy yếu tố công bằng phân phối ảnh hưởng tích cực tới sự gắn kết với công việc. Đồng thời, nghiên cứu chỉ ra công bằng phân phối không tác động trực tiếp nhưng gián tiếp, dự báo ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ thông qua yếu tố gắn kết với công việc. Các phát hiện nghiên cứu này cung cấp thêm một số hiểu biết về các yếu tố thúc đẩy ý định tiếp tục công việc của các lao động trên các nền tảng trực tuyến. Abstract Based on the Social Exchange Theory and Job Embeddedness Theory, the author hypothesize that the distributive justice has an effect on a technology shipper's intention to continue participation and the role of job embeddedness of technology shippers. Survey data from 192 technology shippers were analyzed using PLS-SEM, the results show distributive justice has a positive influence on job embeddedness. In addition, it was also found that distributive justice did not show a direct impact on continuous participation but it has a positive effect on technology shippers' intention to continue working via job

* Tác giả liên hệ.

Email: mynguyet@tmu.edu.vn (Nguyễn Thị Mỹ Nguyệt), vutuanuong@tmu.edu.vn (Vũ Tuấn Dương).

Trích dẫn bài viết: Nguyễn Thị Mỹ Nguyệt, & Vũ Tuấn Dương. (2023). Công bằng phân phối, sự gắn kết và ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 34(2), 22–38.

embeddedness. The findings provide knowledge on factors that motivate the continued participation of workers on online applications.

1. Giới thiệu

Chuyển đổi số và nền kinh tế tự do được coi là hai xu hướng đang làm thay đổi mạnh mẽ về cơ cấu lao động của các quốc gia trên thế giới. Hoạt động số hóa mạnh mẽ trong các ngành kinh doanh cho ra đời các nền tảng lao động số với nhiều việc làm tự do, đồng thời tạo ra kết nối việc làm cho nhiều lao động trong xã hội, đặc biệt là nhóm lao động cộng đồng (Bùi Tôn Hiến và cộng sự, 2021). Tại Việt Nam, đặc biệt sau đại dịch COVID-19, dịch vụ giao hàng công nghệ phát triển mạnh mẽ cùng với sự phát triển của thương mại điện tử, sự ra đời của các nền tảng giao hàng công nghệ như: Lalamove, Ahamove, Grab Express, Baemin... đang thu hút được sự tham gia của nhiều lao động cộng đồng. Trên các nền tảng cung cấp dịch vụ giao hàng công nghệ, người lao động tham gia, nhận các nhiệm vụ, sử dụng phương tiện và tài sản cá nhân để thực hiện nhiệm vụ vận chuyển và giao hàng hóa với các lộ trình khác nhau tới các địa điểm theo yêu cầu của khách hàng. Đồng thời nhận được thu nhập tùy theo khoảng cách và trọng lượng của hàng hóa (Chen & Chankov, 2017). Theo báo cáo của Bùi Tôn Hiến và cộng sự (2021), nhân viên giao hàng công nghệ tại Việt Nam phần lớn có trình độ học vấn và kỹ năng thấp, họ tham gia các nền tảng lao động số thông qua hình thức thỏa thuận giữa các bên về khoản việc thực hiện công việc và nhiệm vụ thanh toán. Công việc này cho phép người lao động được tự chủ, linh hoạt về thời gian làm việc, mức thu nhập bình quân khá cao so với mức lương bình quân của một số ngành, ít bị ràng buộc về quy định và thủ tục (Deng và cộng sự, 2016). Sự gia tăng và cạnh tranh giữa các nền tảng cung cấp dịch vụ giao hàng công nghệ khiến cho số lượng lao động tham gia không ngừng tăng lên, tuy nhiên, khi người lao động không đạt được các mục tiêu trong công việc, họ dễ dàng rời bỏ công việc (Sun và cộng sự, 2011). Một số nghiên cứu thị trường cho thấy sự tồn tại, phát triển và tính bền vững của các nền tảng giao hàng công nghệ phụ thuộc phần lớn vào sự gắn kết, và quan trọng hơn là sự tham gia liên tục của người lao động (Leung và cộng sự, 2021; Sun và cộng sự, 2011). Nếu không có sự tham gia liên tục của người lao động, số lượng lao động tích cực trong dịch vụ giao hàng công nghệ sẽ giảm, điều này dẫn tới không đáp ứng nhu cầu thị trường và nguy cơ suy giảm tăng trưởng (Boons và cộng sự, 2015). Do đó, cần thiết xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết và ý định tiếp tục công việc của nhân viên giao hàng công nghệ.

Trong công việc truyền thống, công bằng tổ chức đóng vai trò dự đoán các hành vi liên quan đến công việc như: Hành vi công dân trong tổ chức, sự gắn kết, và ý định tiếp tục công việc của người lao động (Colquitt và cộng sự, 2013). Công bằng tổ chức bao gồm: (1) Công bằng phân phối là nhận thức về sự công bằng với việc phân phối các kết quả (Colquitt và cộng sự, 2001), công bằng thủ tục đề cập đến nhận thức về sự phù hợp của quy trình hoặc các thủ tục bên trong tổ chức (Blader & Tyler, 2003), và (3) công bằng tương tác mô tả nhận thức về mức độ minh bạch trong cung cấp thông tin cho người lao động để thực hiện nhiệm vụ (Porter và cộng sự, 2019). Tuy nhiên, trong công việc giao hàng công nghệ kỳ vọng về công bằng phân phối người lao động cao hơn trong bối cảnh việc làm truyền thống

bởi họ không có hợp đồng chính thức, thu nhập dựa trên giao dịch, do đó phải đối mặt với sự bất bình đẳng trong phân phối cao hơn (Cropanzano & Deborah, 2003). Các giao dịch giao hàng công nghệ được thiết lập và phân phối tới người lao động thông qua các thuật toán, với quy trình công việc được xây dựng rõ ràng và minh bạch, người lao động được cung cấp thông tin đầy đủ về giao dịch, lộ trình và thời gian thực hiện nhiệm vụ đồng thời ít phát sinh nhu cầu tương tác, do đó, vấn đề công bằng tương tác và công bằng thủ tục không trở nên quan trọng (Franke và cộng sự, 2012; Brawley & Pury, 2016). Vì vậy, phần lớn các lao động quan tâm tới phân phối thu nhập một cách nhất quán và công bằng (Ryan & Wessel, 2015). Vì vậy, nghiên cứu này hướng tới trả lời các câu hỏi: (1) Mức độ ảnh hưởng của công bằng phân phối tới sự gắn kết với công việc?, (2) Sự gắn kết với công việc ảnh hưởng như thế nào tới ý định tiếp tục công việc?, (3) Sự gắn kết công việc có ảnh hưởng tới mối quan hệ giữa công bằng phân phối và ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ không?, và (4) Ý định tiếp tục công việc của nhân viên giao hàng công nghệ có chịu sự chi phối bởi yếu tố độ tuổi và hình thức việc làm?. Nghiên cứu này có ý nghĩa thực tiễn đối với các doanh nghiệp sở hữu nền tảng dịch vụ giao hàng công nghệ trong việc nâng cao sự gắn kết và ý định tiếp tục công việc của người lao động.

2. Các khái niệm và lý thuyết nền tảng

2.1. Các khái niệm

Công bằng phân phối liên quan đến việc phân bổ các nguồn lực hỗ trợ người lao động trong quá trình làm việc mà người lao động cảm nhận đó là sự công bằng và đảm bảo bổ sung đầy đủ so với nguồn lực đầu tư (Alam & Campbell, 2012). Công bằng phân phối là sự nhận thức về kết quả hợp lý và công bằng của tổ chức như: Lợi thế, tiền lương, đánh giá, thưởng, phân bổ công việc, cơ hội thăng tiến (Greenberg, 2004; Griffin & Hepburn, 2005).

Sự gắn kết là tổng hợp các yếu tố ràng buộc và kết nối các cá nhân trong công việc hoặc cộng đồng khiến họ khó rời khỏi tổ chức (Mitchell và cộng sự, 2001). Đó chính là lý do một người ở lại và tiếp tục làm việc với tổ chức. Sự gắn kết trong công việc xác định mối quan hệ giữa tổ chức và nhân viên thông qua: (1) Sự phù hợp thể hiện mức độ cảm nhận của nhân viên về các đặc điểm của công việc hoặc môi trường làm việc phù hợp với các khía cạnh cá nhân, (2) sự liên kết chỉ ra số lượng các kết nối được hình thành giữa nhân viên và các cá nhân và tổ chức bên trong và bên ngoài doanh nghiệp (Mitchell và cộng sự, 2001), và (3) sự hy sinh nhấn mạnh các mất mát về nguồn lực, tâm lý khi nhân viên từ bỏ công việc (Yaquub và cộng sự, 2021).

Ý định tiếp tục công việc đề cập đến khả năng một nhân viên sẽ tiếp tục làm việc với tổ chức (Tett & Meyer, 1993), nó thể hiện thái độ của nhân viên về sự gắn bó của họ với tổ chức (Mitchell và cộng sự, 2001). Huang và cộng sự (2020) nhận định ý định tiếp tục làm việc là mong muốn tiếp tục gắn bó hoặc ở lại tổ chức.

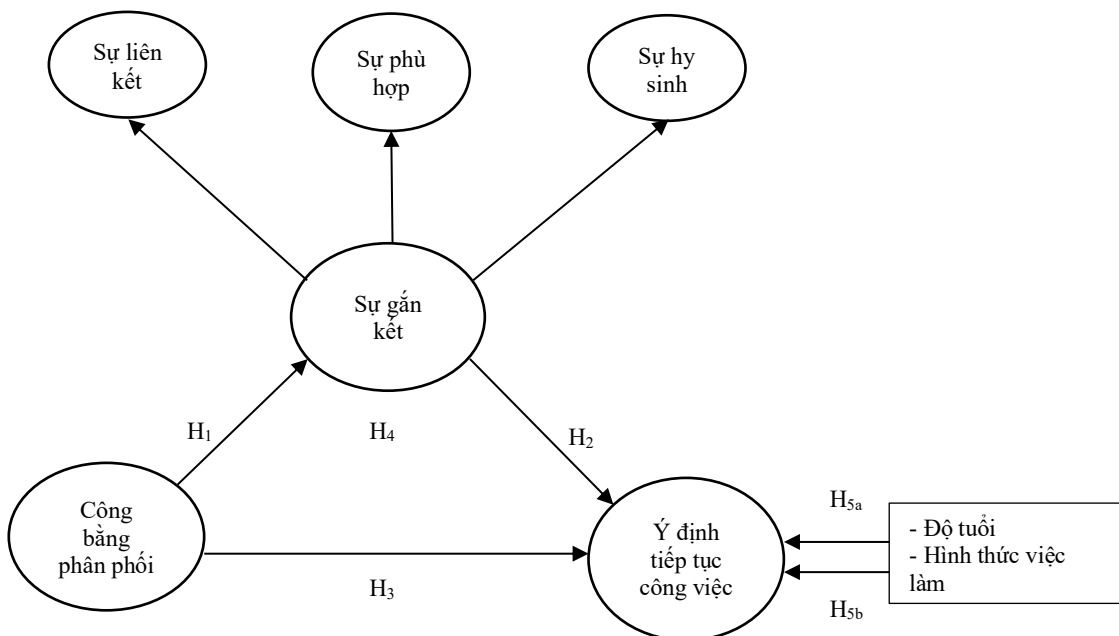
2.2. Lý thuyết nền tảng

Có một số lý thuyết giải thích mối quan hệ giữa công bằng tổ chức và ý định hành vi đối với công việc. Trong đó có thể kể đến lý thuyết công bằng tổ chức, lý thuyết này đề cập tới nhận thức công bằng của cá nhân về sự phân bổ nguồn lực trong tổ chức (Greenberg, 2004). Công bằng tổ chức thường được chia thành các khía cạnh: Phân phối, thủ tục, và tương tác (Colquitt và cộng sự, 2013).

Công bằng tổ chức có thể tác động tới sự hài lòng, sự gắn bó, hành vi công dân tổ chức, hiệu quả công việc, ý định nghỉ việc, ý định tiếp tục công việc (Colquitt và cộng sự, 2013). Đây cũng là yếu tố cho phép nhân viên xác định lại các mối quan hệ công việc và thúc đẩy hành vi của họ (Moorman, 1991). Trong dịch vụ giao hàng công nghệ, người lao động dành thời gian và nguồn lực cá nhân để thực hiện các nhiệm vụ (Ye & Kankanhalli, 2017), theo cơ chế này, người lao động dễ gặp phải tình trạng mất cân bằng giữa thu nhập, thưởng, chiết khấu... tạo ra nhận thức bất công. Tuy nhiên, để củng cố cho quan điểm công bằng phân phối có ảnh hưởng quan trọng tới sự gắn kết với công việc và ý định tiếp tục công việc trong tương lai, nghiên cứu sử dụng đồng thời lý thuyết trao đổi xã hội. Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory) giải thích hành vi của con người trong các hoạt động xã hội dựa trên quan điểm chi phí/ lợi ích (Blau, 1986; Kankanhalli và cộng sự, 2005). Lý thuyết này cho rằng cá nhân lựa chọn một công việc dựa trên các kỳ vọng tối ưu hóa lợi ích và giảm chi phí, hay nói cách khác, giá trị nhận được phải lớn hơn chi phí phải bỏ ra (Gefen và cộng sự, 2011). Lý thuyết trao đổi xã hội hướng tới sự tồn tại các mối quan hệ lâu dài về lợi ích thay vì trao đổi một lần (Molm, 1997). Và các nguyên tắc phân tích chi phí/ lợi ích của các trao đổi xã hội có thể được sử dụng để tìm hiểu động cơ lựa chọn việc làm hoặc ý định tiếp tục công việc (Ye và cộng sự, 2015).

3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Từ kết quả tổng quan một số công trình nghiên cứu của Allen và Meyer (1996), Griffeth và cộng sự (2000), Huang và cộng sự (2020), nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu như sau (Hình 1):



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3.1. Công bằng phân phối và sự gắn kết với công việc

Khi người lao động cảm nhận các kết quả đánh giá, mức lương, sự phân công nhiệm vụ được thực hiện công bằng, nó thúc đẩy họ đầu tư vào các nguồn lực nhằm đáp ứng tốt hơn các yêu cầu và nhiệm vụ của tổ chức (Colquitt và cộng sự, 2013). Sự công bằng phân phối tạo ra sự cảm nhận nhất quán của người lao động về nỗ lực công việc và những giá trị nhận được, từ đó củng cố lòng tự trọng, nâng cao cảm giác gắn bó với công việc, thúc đẩy trạng thái thỏa mãn mà người lao động không muốn mất đi. Tất cả các lợi ích nhận được từ tổ chức khiến người lao động cảm nhận sự phù hợp, tăng cường sự liên kết và sẵn sàng hy sinh cho công việc nhiều hơn (Wu & Gong, 2021). Ngoài ra, công bằng phân phối tạo ra hình ảnh tích cực về doanh nghiệp, khi người lao động đánh giá cao yếu tố này sẽ thể hiện mức độ gắn kết cao hơn (Fatima và cộng sự, 2020). Từ đó, đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H1: Công bằng phân phối có ảnh hưởng cùng chiều với mức độ gắn kết với công việc của nhân viên giao hàng công nghệ.

3.2. Sự gắn kết và ý định tiếp tục công việc

Sự gắn kết được coi là yếu tố giải thích cho sự thay đổi công việc của nhân viên. Khi nhân viên tích lũy sự gắn kết với tổ chức tới mức độ các mục tiêu và các giá trị cá nhân của nhân viên phù hợp với mục tiêu và môi trường văn hóa của doanh nghiệp, dung hòa các mối quan hệ trong tổ chức, cảm nhận sự tương thích giữa năng lực cá nhân và công việc, có nhu cầu bảo vệ công việc và không rời bỏ công việc (Mitchell và cộng sự, 2001). Gắn kết với công việc tạo ra trạng thái tinh thần tích cực và thỏa mãn với công việc, điều này dẫn đến sự sẵn sàng đóng góp, tôn trọng tổ chức, đồng thời tăng xác suất tiếp tục công việc (Schaufeli & Bakker, 2004). Nhân viên có mức độ gắn kết với công việc cao thường ít có nhu cầu nghỉ việc vì họ tin tưởng vào hệ thống tổ chức, tính ổn định của công việc, sự công bằng thu nhập và nếu họ rời khỏi doanh nghiệp thì các lợi ích và cơ hội sẽ không được duy trì (Sekiguchi và cộng sự, 2008). Vì vậy, hình thành giả thuyết:

Giả thuyết H2: Sự gắn kết công việc có ảnh hưởng cùng chiều với ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ.

3.3. Công bằng phân phối và ý định tiếp tục công việc

Một số nghiên cứu đã nhấn mạnh tầm quan trọng của công bằng tổ chức (phân phối, thủ tục và tương tác) đối với hiệu quả công việc, sự hài lòng, sự gắn kết với công việc, và ý định tiếp tục công việc (Colquitt và cộng sự, 2013). Franke và cộng sự (2012) nhấn mạnh kỳ vọng về công bằng phân phối ảnh hưởng đáng kể đến mức độ sẵn sàng đóng góp của họ trong công việc. Thái độ và hành vi của các thành viên trong tổ chức bị ảnh hưởng bởi các giá trị cả về tâm lý và vật chất mà họ nhận được từ phía tổ chức (Bush & Balven, 2021). Theo đó, sự nhận thức về sự công bằng cho phép nhân viên có giá trị đóng góp trong tổ chức, nâng cao lòng tự trọng và điều đó thúc đẩy sự tự nguyện tham gia công việc (McBain, 2007). Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

Giả thuyết H3: Công bằng phân phối có ảnh hưởng trực tiếp cùng chiều với ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ.

3.4. *Vai trò trung gian của sự gắn kết trong mối quan hệ giữa công bằng phân phối và ý định tiếp tục công việc*

Marasi và cộng sự (2016) đã chỉ ra sự gắn kết với công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa yếu tố công bằng tổ chức và ý định tiếp tục công việc. Sự gắn kết với công việc bao gồm nhóm yếu tố phi tài chính (sự phù hợp và sự liên kết) và nhóm yếu tố tài chính (sự hy sinh), trong khi đó, yếu tố công bằng phân phối (chủ yếu liên quan tới khía cạnh tài chính) (Yu và cộng sự, 2020), do đó, hai yếu tố này ảnh hưởng tới nhau. Mặt khác, sự công bằng trong tổ chức cũng làm gia tăng mức gắn kết về mặt tâm lý thông qua độ phù hợp về giá trị và mục tiêu cá nhân của nhân viên cũng như thiết lập quan hệ chính thức giữa nhân viên với công việc (Yu và cộng sự, 2020). Geurts và cộng sự (1999) nhận thấy sự gắn kết tổ chức là yếu tố trung gian trong mối quan hệ giữa công bằng phân phối và ý định tiếp tục công việc của người lao động. Do đó, nghiên cứu này xây dựng giả thuyết như sau:

Giả thuyết H4: Công bằng phân phối có ảnh hưởng gián tiếp đến ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ thông qua sự gắn kết trong việc.

3.5. *Yếu tố độ tuổi và hình thức việc làm và ý định tiếp tục công việc*

Một số nghiên cứu trước đây về lao động cộng đồng cho thấy các yếu tố cá nhân như tuổi tác, có thể ảnh hưởng đến ý định tiếp tục công việc và được coi như biến kiểm soát (Paolacci & Chandler, 2014; Conway & Briner, 2002). Lao động có độ tuổi càng lớn sẽ giảm khả năng tiếp thu và sử dụng công nghệ, do đó hạn chế ý định tiếp tục công việc (Paolacci & Chandler, 2014). Ngoài ra, làm việc bán thời gian và toàn thời gian là hình thức tham gia phổ biến của các lao động trong dịch vụ giao hàng công nghệ có sự tồn tại sự khác biệt về ý định hành vi giữa các hình thức này (Barling & Gallagher, 1995). Nhân viên bán thời gian dành ít thời gian cho công việc, đồng thời coi trọng sự linh hoạt trong công việc hơn so với nhân viên toàn thời gian (Herriot & Pemberton, 1995). Do đó, nhân viên làm việc bán thời gian ít có ý định gắn bó lâu dài với tổ chức hoặc mức độ cam kết với tổ chức thấp hơn so với nhân viên toàn thời gian (Conway & Briner, 2002). Do đó, hình thành các giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết H5a: Độ tuổi có ảnh hưởng ngược chiều với ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ.

Giả thuyết H5b: Hình thức việc làm có ảnh hưởng ngược chiều với ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. *Thu thập dữ liệu*

Nghiên cứu này tiến hành khảo sát các nhân viên đang tham gia các nền tảng giao hàng công nghệ phổ biến tại Việt Nam gồm: Lalamove, Ahamove, Grab Express... nhằm thu thập dữ liệu phục vụ kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Do tổng thể mẫu khá lớn nên nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Theo đó, bảng câu hỏi khảo sát được thiết kế dưới hình thức online và được gửi tới đáp viên thông qua email và các cộng đồng, nhóm, diễn đàn của các lao động giao hàng công nghệ như: Cộng đồng Ahamove, Hội shipper Lalamove, Cộng đồng GrabExpress... Sau quá trình thu thập

dữ liệu, 417 phản hồi được ghi nhận từ các đáp viên, trong đó một số bị loại bỏ do trả lời không đầy đủ, không thỏa mãn điều kiện mẫu... còn lại 192 phản hồi phù hợp được đưa vào phân tích.

Bảng 1.

Thống kê mẫu nghiên cứu

	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<i>Giới tính</i>		
Nam	160	83,33
Nữ	32	16,67
<i>Công việc</i>		
Bán thời gian	69	35,94
Toàn thời gian	123	64,06
<i>Độ tuổi</i>		
< 25 tuổi	71	36,98
25–44 tuổi	94	48,96
45–60 tuổi	27	14,06
<i>Thời gian làm việc</i>		
Từ 6–12 tháng	101	52,61
Từ 1–2 năm	76	39,58
Từ 2–3 năm	11	5,73
Trên 3 năm	4	2,08
Tổng	192	100,00

4.2. Thang đo nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu đề xuất năm khái niệm bao gồm: (1) Ý định tiếp tục công việc, (2) công bằng phân phối trong công việc, (3) sự phù hợp với công việc, (4) sự liên kết với công việc, và (5) sự hy sinh trong công việc. Nghiên cứu tập trung xem xét các yếu tố gồm: Công bằng phân phối, sự gắn kết với công việc, và ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ, do đó, một số thang đo gốc không phù hợp với đặc điểm việc làm trên các nền tảng công nghệ. Vì thế, một số các thang đo nghiên cứu được kế thừa từ một số nghiên cứu trước đây và có sự điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu (Bảng 2). Ngoài ra, các thang đo nghiên cứu được tiến hành điều chỉnh thông qua nghiên cứu định tính (ý kiến chuyên gia và thảo luận nhóm với nhân viên giao hàng công nghệ). Thang điểm Likert 7 điểm được sử dụng để xếp hạng phản hồi của người lao động từ “1 – Rất không đồng ý” đến “7 – Rất đồng ý”.

4.3. Phương pháp phân tích

Dữ liệu thu thập được phân tích, kiểm định các mô hình và giả thuyết nghiên cứu bằng phương pháp PLS-SEM. Các bước phân tích dựa trên các tiêu chí và quy trình phân tích của Hair và cộng sự (2021).

Mô hình nghiên cứu có sự xuất hiện của biến bậc một (Sự phù hợp, sự liên kết, sự hy sinh, công bằng tổ chức, và ý định tiếp tục công việc), biến bậc hai đồng thời là biến trung gian (Sự gắn kết trong công việc), biến kiểm soát (Độ tuổi và hình thức công việc). Do đó, quá trình phân tích như sau: (1) Đánh giá mô hình đo lường thông qua việc xác định các yếu tố: Hệ số tải ngoài, độ tin cậy tổng hợp (CR), tổng phương sai trích (AVE) cho các biến bậc một. Sau khi các biến này đảm bảo phù hợp, tiếp tục phân tích độ tin cậy cho biến bậc hai và xác định hệ số tương quan Heterotrait-Monotrait (giá trị HTMT); (2) đánh giá mô hình cấu trúc thông qua kết quả bootstrapping, đánh giá chỉ số đa cộng tuyến theo yếu tố ảnh hưởng phương sai (VIF), và đánh giá các chỉ số R^2 , f^2 , Q^2 cho sự phù hợp của mô hình.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Kết quả phân tích mô hình đo lường

Kết quả phân tích dữ liệu (Bảng 1) cho thấy, các biến bậc một được đưa vào mô hình đều đảm bảo độ tin cậy và tính hợp lệ. Hệ số Cronbach's Alpha của các yếu tố công bằng phân phối, sự phù hợp, sự liên kết, sự hy sinh trong công việc và ý định tiếp tục gắn bó với công việc có giá trị trong khoảng 0,811–0,854. Độ tin cậy tổng hợp (CR) của thang đo trong mô hình nghiên cứu đạt yêu cầu với các giá trị đạt được đều lớn hơn 0,7 (dao động trong khoảng 0,887 đến 0,901). Hệ số phương sai trích (AVE) nhỏ nhất của các yếu tố trong mô hình đạt 0,694 (lớn hơn giá trị yêu cầu 0,5). Biến bậc hai – Sự gắn kết có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,75; độ tin cậy tổng hợp đạt 0,859; và giá trị AVE đạt 0,670, đảm bảo yêu cầu để đưa vào phân tích.

Bảng 2.

Kết quả đánh giá độ tin cậy tổng hợp, hệ số tải ngoài và AVE

Nguồn	Thang đo	Hệ số tải ngoài	Cronbach's Alpha	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (AVE)
<i>Sự công bằng phân phối (DJ)</i>					
Colquitt và cộng sự (2013), Leung và cộng sự (2021).	DJ1: Lịch trình làm việc của các đơn hàng của tôi công bằng.	0,837	0,854	0,901	0,694
	DJ2: Mức chiết khấu của nền tảng giao hàng công nghệ công bằng.	0,828			
	DJ3: Tôi được thưởng một cách công bằng.	0,864			
	DJ4: Thu nhập hiện nay của tôi là công bằng.	0,801			

Nguồn	Thang đo	Hệ số tải ngoài	Cronbach's Alpha	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (AVE)
Sự gắn kết (JE) - Sự phù hợp (FI)					
Lee và cộng sự (2004), Mitchell và cộng sự (2001).	FI1: Tôi có thể đạt được hầu hết các mục tiêu của bản thân khi làm công việc giao hàng công nghệ.	0,866	0,817	0,891	0,732
	FI2: Các kỹ năng và nguồn lực của tôi phục vụ tốt cho công việc giao hàng công nghệ.	0,863			
	FI3: Tôi cảm thấy phù hợp với công việc giao hàng công nghệ.	0,836			
Sự gắn kết (JE) - Sự liên kết (LI)					
Lee và cộng sự (2004), Mitchell và cộng sự (2001).	LI1: Tôi là thành viên của một cộng đồng giao hàng công nghệ.	0,813	0,816	0,891	0,731
	LI2: Tôi thường xuyên tiếp xúc với các lao động giao hàng công nghệ khác.	0,870			
	LI3: Tôi thường tham gia các nhóm, hội đoàn thể khi làm công việc giao hàng công nghệ.	0,881			
Sự gắn kết (JE) - Sự hy sinh (SA)					
Lee và cộng sự (2004), Mitchell và cộng sự (2001).	SA1: Tôi có nhiều tự do trong công việc để thực hiện các mục tiêu của mình.	0,874	0,830	0,898	0,746
	SA2: Tôi được hưởng chế độ bảo hiểm sức khỏe khi làm công việc giao hàng công nghệ.	0,875			
	SA3: Tôi có nhiều đặc quyền khi làm công việc giao hàng công nghệ.	0,841			
Ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ (IS)					
Sun và cộng sự (2011).	IS1: Tôi muốn tiếp tục làm công việc giao hàng công nghệ.	0,897	0,811	0,887	0,723
	IS2: Tôi dự kiến sẽ làm công việc giao hàng công nghệ càng lâu càng tốt.	0,785			
	IS3: Tôi chưa có dự định thay đổi việc làm.	0,865			

Hệ số HTMT được Hair và cộng sự (2021) đề xuất sử dụng để kiểm tra giá trị phân biệt của các thang đo đối với biến bậc hai. Kết quả chỉ số ở Bảng 3 cho thấy, các giá trị tương quan đều đạt giá trị nhỏ hơn 0,773, thấp hơn so với ngưỡng 0,85 (Henseler và cộng sự, 2015), do đó, các thang đo trong mô hình đều đảm bảo giá trị phân biệt.

Bảng 3.

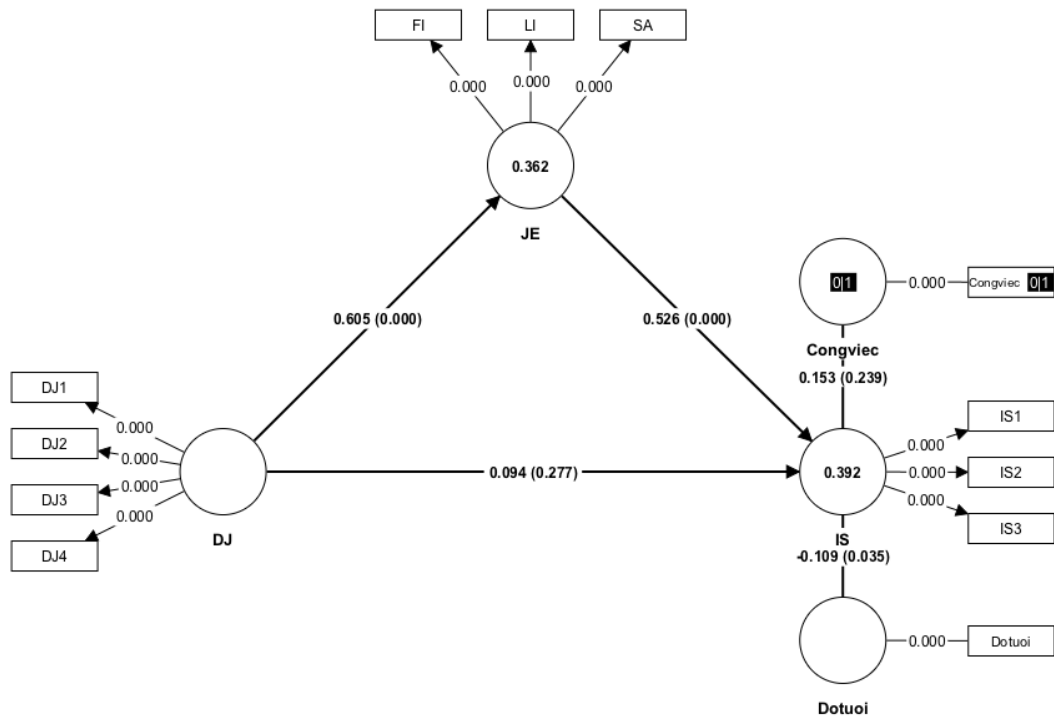
Kết quả kiểm tra hệ số HTMT

	Congviec	DJ	Dotuoi	IS	JE
Congviec	—				
DJ	0,117	—			
Dotuoi	0,099	0,203	—		
IS	0,274	0,495	0,214	—	
JE	0,342	0,739	0,126	0,773	—

Ghi chú: DJ: Sự công bằng phân phối; IS: Ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ; JE: Sự gắn kết; Dotuoi: Độ tuổi; Congviec: Hình thức việc làm.

5.2. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc và kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Kết quả cho thấy, hệ số phóng đại phương sai (VIF) đều nhỏ hơn 3, nằm trong khoảng từ 1,453 đến 2,407, khẳng định rằng mô hình không có vấn đề đa cộng tuyến (Henseler và cộng sự, 2015). Tiếp đến, chỉ số R^2 cho thấy biến công bằng phân phối và sự gắn kết trong công việc có thể giải thích khoảng 39,2% sự biến thiên của biến ý định tiếp tục công việc, và công bằng phân phối giải thích được 36,2% sự gắn kết của nhân viên giao hàng công nghệ, còn lại là các yếu tố khác thể hiện mức độ ảnh hưởng cao của các biến độc lập lên biến phụ thuộc (Cohen, 1988). Các giá trị $f_{DJ-IS}^2 = 0,009$; $f_{JE-IS}^2 = 0,270$; và $f_{DJ-JE}^2 = 0,576$ tương ứng với mức độ ảnh hưởng giữa các biến với nhau lần lượt là nhỏ, trung bình, và cao. Chỉ số $Q_{IS}^2 = 0,206$ và $Q_{JE}^2 = 0,356$ cho thấy mức độ tác động giữa biến ở mức trung bình và cao. Kết quả kiểm định giả thuyết thông qua bootstrapping trên mẫu 5.000 đối với tác động trực tiếp (Hình 2) xác nhận các giả thuyết H_2 , H_3 được chấp nhận. Theo đó, công bằng tổ chức có ảnh hưởng cùng chiều với sự gắn kết ($\beta = 0,605$; T-value = 12,939; P-value = 0,000), và sự gắn kết có ảnh hưởng cùng chiều với ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ ($\beta = 0,526$; T-value = 5,254; P-value = 0,000). Tuy nhiên, giả thuyết H_1 về ảnh hưởng trực tiếp của công bằng thu nhập đến ý định tiếp tục công việc chưa được chấp nhận bởi giá trị P-value đạt 0,277 (lớn hơn mức giá trị 0,05).



Hình 2. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Ghi chú: DJ: Sự công bằng phân phối; IS: Ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ; JE: Sự gắn kết; Dotuoi: Độ tuổi; Congviec: Hình thức việc làm.

Kết quả kiểm định giả thuyết tác động gián tiếp (Bảng 4) cho thấy sự ảnh hưởng của công bằng phân phối đối với ý định tiếp tục công việc thông qua yếu tố sự gắn kết được khẳng định với các giá trị ($\beta = 0,318$; T-value = 4,680; P-value = 0,000). Mặt khác, tổng tác động trực tiếp và gián tiếp giữa yếu tố công bằng tổ chức và ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ đạt ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 1% với giá trị ($\beta = 0,412$; T-value = 6,815). Do đó, giả thuyết H₄ được chấp nhận.

Bảng 4.

Kết quả phân tích tác động gián tiếp

Giả thuyết	Mối quan hệ	Tác động trực tiếp	Tác động gián tiếp qua JE	Tổng tác động	Kết quả
H ₄	DJ -> IS	0,094 ^{NS}	0,318***	0,412***	Chấp nhận

Ghi chú: *** tương ứng với mức ý nghĩa thống kê 1%; ^{NS}: Không đạt ý nghĩa thống kê;

DJ: Sự công bằng phân phối; IS: Ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ.

Kết quả xem xét ảnh hưởng của biến kiểm soát (Bảng 5) cho thấy sự khác biệt giá trị trung bình của độ tuổi của người lao động có mối quan hệ ngược chiều với ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ ở ý nghĩa thống kê 5% (T-value = 2,112; P-value = 0,035 < 0,05), do đó, giả thuyết H_{5a} được chấp nhận. Trong khi đó, giả thuyết H_{5b} về tác động của hình thức việc làm với ý định tiếp tục công việc của nhân viên giao hàng công nghệ không có ý nghĩa thống kê (T-value = 1,178; P-value = 0,239 > 0,05).

Bảng 5.

Kết quả phân tích tác động của biến kiểm soát

Mối quan hệ	Hệ số Beta	T-value	P-value	Kết quả
Dotuoi -> IS	-0,109	2,112	0,035	Chấp nhận
Congviec -> IS	0,153	1,178	0,239	Từ chối

Ghi chú: IS: Ý định tiếp tục công việc giao hàng công nghệ; Dotuoi: Độ tuổi; Congviec: Hình thức việc làm.

6. Thảo luận

Nghiên cứu này phân tích mối quan hệ trực tiếp giữa các yếu tố công bằng phân phối và ý định tiếp tục công việc, và quan hệ gián tiếp của hai yếu tố này thông qua sự gắn kết. Một số phát hiện quan trọng trong nghiên cứu bao gồm:

- *Thứ nhất*, mối quan hệ tác động trực tiếp giữa công bằng phân phối và ý định tiếp tục công việc của người lao động giao hàng công nghệ không có ý nghĩa thống kê. Kết quả này phù hợp với một số kết luận trong nghiên cứu của Huang và cộng sự (2020). Điều này được lý giải là do yếu tố công bằng tổ chức chủ yếu được xác định dựa trên sự đánh giá chủ quan của người lao động, chưa xét trên khía cạnh của doanh nghiệp (Yu và cộng sự, 2020; Leung và cộng sự, 2021). Trên thực tế, các lao động giao hàng công nghệ cảm nhận sự bất công bằng về phân phối gồm: Thời gian làm việc kéo dài, mức chiết khấu cho nền tảng cao, không có trợ cấp, các khoản thưởng (Durward và cộng sự, 2020), và các yếu tố này đều do doanh nghiệp quyết định. Tại Việt Nam, nhân viên giao hàng công nghệ nộp 26,7% thu nhập trên mỗi giao dịch cho hãng công nghệ (bao gồm 24,9% cho hãng và 0,8% thuế cho nhà nước) (Bùi Tôn Hiến và cộng sự, 2021). Phần thu nhập còn lại sau khi bù đắp các chi phí khác như: Xăng xe, khấu hao tài sản... nhân viên giao hàng công nghệ nhận được 36% thu nhập cho mỗi giao dịch, tương đối thấp so với mức chiết khấu cho hãng. Tuy nhiên, do ưu thế của công việc này là sự tự chủ, linh hoạt về thời gian làm việc, mức thu nhập bình quân cao so với mức lương bình quân của một số ngành, ít bị ràng buộc về quy định và thủ tục và phù hợp với lao động không có trình độ chuyên môn. Do đó, người lao động vẫn tiếp tục làm công việc này.

- *Thứ hai*, công bằng phân phối có ảnh hưởng tích cực và trực tiếp đến sự gắn kết, điều này được giải thích là khi sự công bằng phân phối trong công việc được đảm bảo, nhân viên sẽ gắn kết với công việc nhiều hơn. Kết quả này phù hợp với một số nghiên cứu trước đây của Allen và Meyer (1996), Griffeth và cộng sự (2000). Theo thống kê của Bùi Tôn Hiến và cộng sự (2021), thu nhập bình quân của nhân viên giao hàng công nghệ cao hơn thu nhập bình quân của lao động hưởng lương ở một số ngành. Ngoài thu nhập nhận được từ các nhiệm vụ thực hiện, nhân viên có thể được nhận tiền thưởng từ các nền tảng do hoàn thành vượt định mức.

- *Thứ ba*, quan hệ tác động gián tiếp tích cực của công bằng phân phối đến ý định tiếp tục công việc của nhân viên giao hàng công nghệ thông qua sự gắn kết được khẳng định. Phát hiện này được ủng hộ bởi nghiên cứu của Yu và cộng sự (2020). Bởi cả công bằng phân phối và sự gắn kết với công việc đều hướng tới lợi ích tối đa cho các nhân viên. Đặc biệt, yếu tố sự hy sinh liên quan tới sự gắn kết về tài chính đóng vai trò liên kết yếu tố công bằng tổ chức và ý định tiếp tục công việc. Một phát hiện thú vị là mặc dù không tồn tại mối quan hệ tác động giữa công bằng tổ chức và ý định tiếp tục công việc nhưng thông qua yếu tố sự gắn kết trong công việc, công bằng tổ chức có ý nghĩa trong

việc giải thích ý định tiếp tục công việc của nhân viên giao hàng công nghệ. Thực vậy, giao hàng công nghệ có thu nhập tỷ lệ thuận với thời gian làm việc và số lượng nhiệm vụ đã hoàn thành, do đó, những nhân viên làm việc chăm chỉ có mức thu nhập cao hơn so với các công việc truyền thống khác. Từ đó thúc đẩy nhân viên kéo dài thời gian làm việc mỗi ngày, tham gia cùng lúc vào nhiều nền tảng công nghệ để tối đa hóa được thời gian làm việc.

- *Thứ tư*, ý định tiếp tục công việc nhân viên giao hàng công nghệ chịu sự ảnh hưởng của yếu tố độ tuổi, cụ thể, người lao động lớn tuổi sẽ có ít ý định tiếp tục công việc này. Thực vậy, theo báo cáo của Bùi Tôn Hiến và cộng sự (2021), lao động giao hàng công nghệ có độ tuổi trung bình dưới 45, đây thường là nhóm lao động có sức khỏe và thích ứng nhanh với các đòi hỏi của các ứng dụng nền tảng công nghệ trong khi những người lao động cao tuổi thường gặp nhiều khó khăn khi tiếp cận với nền tảng công nghệ này.

7. Hàm ý quản trị và hạn chế nghiên cứu

Từ các phát hiện trên, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị: (1) Trong môi trường việc làm trực tuyến, sự bất công bằng trong phân phối thu nhập có thể ảnh hưởng nghiêm trọng tới người lao động hơn so với môi trường truyền thống. Do đó, thay vì xem các nhân viên giao hàng công nghệ là đối tác, thì cần phải đảm bảo sự công bằng phân phối thông qua các chính sách liên quan đến chiết khấu, chi phí tham gia, thu nhập, phần thưởng hay các khoản bồi thường; (2) Duy trì sự ổn định của lực lượng lao động giao hàng công nghệ bằng việc thiết kế và phân phối các nhiệm vụ đảm bảo phù hợp với điều kiện của người lao động, đồng thời, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, tạo cơ hội cho người lao động được công nhận về việc làm, tham gia các cộng đồng việc làm, được hưởng các chế độ an sinh xã hội ở mức độ phù hợp giúp gia tăng sự gắn kết của người lao động; (3) Cuối cùng, để nâng cao nhận thức công bằng của người lao động, doanh nghiệp sở hữu nền tảng cần cung cấp mức bồi thường công bằng, tương xứng và đảm bảo mức lương tối thiểu cho người lao động. Cũng cần hỗ trợ người lao động tham gia nền tảng các khoản ký quỹ, chi phí tham gia, đào tạo, giải quyết tranh chấp.

Bên cạnh một số kết quả đóng góp có ý nghĩa, nghiên cứu tồn tại một số hạn chế: (1) Biến phụ thuộc trong hình giải thích được 39,2% các biến độc lập, còn lại là các yếu tố tác động khác. Điều này có nghĩa là ý định tiếp tục công việc của các nhân viên giao hàng công nghệ chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác, cần có các nghiên cứu đề xuất cho các yếu tố này; (2) Mặc dù biện luận trong môi trường trực tuyến, yếu tố công bằng tương tác và công bằng thủ tục không thể hiện vai trò quan trọng, tuy nhiên, cần xem xét yếu tố này trong các nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- Alam, S. L., & Campbell, J. (2012). *Crowdsourcing motivations in a not-for-profit GLAM context: The Australian newspapers digitisation program*. Proceedings of the 23rd Australasian Conference on Information Systems (ACIS 2012), 3–5 Dec 2012 (1–11). Australia, Geelong.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. doi: 10.1006/jvbe.1996.0043

- Barling, J., Rogers, K.-A., & Kelloway, K. E. (1995). Some effects of teenagers' part-time employment: The quantity and quality of work make the difference. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 143–154. doi: 10.1002/job.4030160205
- Blader, S. L., & Tyler, T. (2003). What constitutes fairness in work settings? A four-component model of procedural justice. *Human Resource Management Review*, 13, 107–126.
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and Power in Social Life* (2nd ed.). New York: Routledge. doi: 10.4324/9780203792643
- Boons, M., Stam, D., & Barkema, H. G. (2015). Feelings of pride and respect as drivers of ongoing member activity on crowdsourcing platforms. *Journal of Management Studies*, 52(6), 717–741. doi: 10.1111/joms.12140
- Brawley, A. M., & Pury, C. L. S. (2016). Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. *Computers in Human Behavior*, 54, 531–546.
- Bùi Tôn Hiến, Trịnh Thu Nga, Nguyễn Hải Ninh, Trần Thị Ngọc Anh, Lê Thu Huyền, Nguyễn Thị Hồng Hạnh,..., & Trần Phương Thảo. (2021). *Một số vấn đề về việc làm trong nền kinh tế việc làm tự do (nền kinh tế GIG) tại Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình*. Truy cập từ <http://ilssa.org.vn/vi/news/mot-so-van-de-ve-viec-lam-trong-nen-kinh-te-viec-lam-tu-do-nen-kinh-te-gig-tai-viet-nam-nghien-cuu-truong-hop-lai-xe-giao-hang-cong-nghe-va-giup-viec-g-364>
- Bush J. T., & Balven, R. M. (2021). Catering to the crowd: An HRM perspective on crowd worker engagement. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100670. doi: 10.1016/j.hrmr.2018.10.003
- Chen, P., & Chankov, S. M. (2017). *Crowdsourced delivery for last-mile distribution: An agent-based modelling and simulation approach*. Proceedings of the 2017 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), 10–13 December 2017 (1271–1275). Singapore.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). New York: Routledge. doi: 10.4324/9780203771587
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279–301. doi: 10.1006/jvbe.2001.1857
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, O. P., & Yee, N. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. doi: 10.1037/a0031757
- Cropanzano, R., & Deborah E. R. (2003). An overview of organizational justice: Implications for work motivation. In Porter L. W., Bigley G., & Steers R. M., *Motivation and Work Behavior* (pp. 82–95). New York: McGraw-Hill Irwin.

- Deng, X. N., Joshi, K. D., & Galliers, R. D. (2016). The duality of empowerment and marginalization in microtask crowdsourcing: Giving voice to the less powerful through value sensitive design. *MIS Quarterly*, 40(2), 279–302.
- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2020). The nature of crowd work and its effects on individuals' work perception. *Journal of Management Information Systems*, 37(1), 66–95. doi: 10.1080/07421222.2019.1705506
- Fatima, M., Izhar, Z., & Kazmi, Z. A. (2020). Organizational justice and employee sustainability: The mediating role of organizational commitment. *SEISENSE Journal of Management*, 3(3), 12–22. doi: 10.33215/sjom.v3i3.334
- Franke, N., Keinz, P., & Klausberger, K. (2012). “Does this sound like a fair deal?”: Antecedents and consequences of fairness expectations in the individual's decision to participate in firm innovation. *Organization Science*, 24(5), 1495–1516. doi: 10.1287/orsc.1120.0794
- Gefen, D., Rigdon, E. E., & Straub, D. (2011). Editor's comments: An update and extension to SEM guidelines for administrative and social science research. *MIS Quarterly*, 35(2), 3–14. doi: 10.2307/2304402
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., & Rutte, C. G. (1999). Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship. *Work & Stress*, 13(3), 253–267. doi: 10.1080/026783799296057
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33, 352–365.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. doi: 10.1016/S0149-2063(00)00043-X
- Griffin, M. L., & Hepburn, J. R. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 33(6), 611–625. doi: 10.1016/j.jcrimjus.2005.08.010
- Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Cham, Switzerland: Springer.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. doi: 10.1007/s11747-014-0403-8
- Herriot, P., & Pemberton, C. (1995). *New Deals: The Revolution in Managerial Careers*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Huang, L., Xie, G., Blenkinsopp, J., Huang, R., & Bin, H. (2020). Crowdsourcing for sustainable urban logistics: Exploring the factors influencing crowd workers' participative behavior. *Sustainability*, 12(8), 1–20. doi: 10.3390/SU12083091
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K.-K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29(1), 113–143. doi: 10.2307/25148670

- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722. doi: 10.2307/20159613
- Leung, G. S.-K., Cho, V., & Wu, C. H. (2021). Crowd workers' continued participation intention in crowdsourcing platforms. *Journal of Global Information Management*, 29(6), 1–28. doi: 10.4018/jgim.20211101.0a13
- Marasi, S., Cox, S. S., & Bennett, R. J. (2016). Job embeddedness: Is it always a good thing?. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 141–153. doi: 10.1108/JMP-05-2013-0150
- McBain, R. (2007). The practice of engagement: Research into current employee engagement practice. *Strategic HR Review*, 6(6), 16–19. doi: 10.1108/14754390780001011
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Molm, L. D. (1997). Risk and power use: Constraints on the use of coercion in exchange. *American Sociological Review*, 62(1), 113–133. doi: 10.2307/2657455
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. doi: 10.1037/0021-9010.76.6.845
- Paolacci, G., & Chandler, J. (2014). Inside the Turk: Understanding mechanical Turk as a participant pool. *Current Directions in Psychological Science*, 23(3), 184–188. doi: 10.1177/0963721414531598
- Porter, C. O. L. H., Outlaw, R., Gale, J. P., & Cho, T. S. (2019). The use of online panel data in management research: A review and recommendations. *Journal of Management*, 45(1), 319–44.
- Ryan, A. M., & Wessel, J. L. (2015). Implications of a changing workforce and workplace for justice perceptions and expectations. *Human Resource Management Review*, 25, 162–175.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. doi: 10.1002/job.248
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61(4), 761–792. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00130.x
- Sun, Y., Wang, N., & Peng, Z. (2011). Working for one penny: Understanding why people would like to participate in online tasks with low payment. *Computers in Human Behavior*, 27(2), 1033–1041. doi: 10.1016/j.chb.2010.12.007
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytical findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/job-satisfaction-organizational-commitment/docview/220135857/se-2?accountid=201058>

- Wu, W., & Gong, X. (2021). Motivation and sustained participation in the online crowdsourcing community: The moderating role of community commitment. *Internet Research*, 31(1), 287–314. doi: 10.1108/INTR-01-2020-0008
- Yaqub, R. M. S., Mahmood, S., Hussain, N., & Sohail, H. A. (2021). Ethical leadership and turnover intention: A moderated mediation model of job embeddedness and organizational commitment. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 10(1), 66–83. Retrieved from <https://www.bbejournal.com/index.php/BBE/article/view/72>
- Ye, H. J., Feng, Y., & Choi, B. C. F. (2015). Understanding knowledge contribution in online knowledge communities: A model of community support and forum leader support. *Electronic Commerce Research and Applications*, 14(1), 34–45. doi: 10.1016/j.elerap.2014.11.002
- Ye, H., & Kankanhalli, A. (2017). Solvers' participation in crowdsourcing platforms: Examining the impacts of trust, and benefit and cost factors. *Journal of Strategic Information Systems*, 26(2), 101–117. doi: 10.1016/j.jsis.2017.02.001
- Yu, J., Lee, A., Han, H., & Kim, H. R. (2020). Organizational justice and performance of hotel enterprises: Impact of job embeddedness. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 21(3), 337–360. doi: 10.1080/1528008X.2019.1663571