

CÔNG THƯƠNG

TẠP CHÍ - CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG ISSN: 0866-7756

VIET NAM TRADE AND INDUSTRY REVIEW

CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

SỐ 3 - THÁNG 2/2021



Website: <http://tapchicongthuong.vn>

MỤC LỤC

CONTENTS

ISSN: 0866-7756 số 3 - Tháng 2/2021

LUẬT

TRẦN THỊ HUYỀN TRANG

Trách nhiệm phòng chống lao động cưỡng bức từ phía doanh nghiệp
The responsibility of businesses for preventing forced labour.....8

ĐOÀN VĂN HƯỜNG

Bàn về tiêu chí đánh giá hiệu lực, hiệu quả của xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực đấu giá tài sản
Examining the effectiveness and efficiency of handling administrative violations in property auction15

BÙI TRỌNG THANH

Một số giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân sản xuất, kinh doanh hàng hóa nhập khẩu nhằm bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng
Some solutions to perfect legal provisions on responsibilities of organizations and individuals who produce and distribute imported goods in order to better protect consumer rights21

HOÀNG QUỐC HỒNG

Một số khía cạnh xung quanh các quy định pháp luật về cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, huyện và tương đương
Some shortcomings in the legal provisions on specialized agencies of provincial-level and district-level People's committee.....27

VŨ QUANG TOÀN

Nguyên tắc của pháp luật phòng, chống buôn lậu, gian lận thương mại trong lĩnh vực Hải quan
Legal principles governing the law on anti-smuggling and commercial fraud in Vietnam.....34

LÊ DOÃN LÂM

Trung tâm tư vấn pháp luật thuộc trường đại học - Xu thế của sự phát triển
The development trend of legal advice centers under universities40

MAI THỊ THANH THẢO

Kháng nghị phúc thẩm hình sự qua một số tác phẩm nghiên cứu của nước ngoài
The appellate procedures in criminal cases of some countries.....45

NGUYỄN VĂN HÙNG

Thực hiện pháp luật về chi trả dịch vụ môi trường rừng tại các tỉnh Tây Nguyên
The enforcement of legal regulations regarding payments for forest environment services in provinces of the Central Highlands, Vietnam49

LÊ QUỐC HỒNG THI

Bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa ẩm thực Khmer Nam Bộ trong phát triển du lịch
tại đồng bằng Sông Cửu Long

Conserving and promoting Khmer Krom cuisine in developing the tourism in the Mekong Delta.....124

HOÀNG THỊ MAI HỒNG

Văn hóa - Sức mạnh mềm trong sự phát triển của Nhật Bản

Culture as the soft power in the development of Japan130

VŨ THỊ KIM OANH - TRẦN THỊ LAN

Khủng hoảng hệ thống giải quyết tranh chấp WTO và nhu cầu đổi mới

The WTO's problems in its dispute settlement system and development needs.....135

NGUYỄN THỊ KIM THOA

Văn hóa ẩm thực dừa Bến Tre trong phát triển du lịch

The influence of coconut culinary culture in Ben Tre Province's tourism development.....142

PHẠM THỊ THU HÀ

Chính sách ngoại giao văn hóa của Nhật Bản và một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Japan's cultural diplomacy and lessons for Vietnam.....148

PHẠM THỊ THU HUYỀN

Vận dụng mô hình Flipped classroom trong giảng dạy bậc đại học tại Việt Nam hiện nay

Applying the flipped classroom model in Vietnam's higher-education teaching.....152

NGUYỄN QUỐC KHÁNH - NGUYỄN THỊ MINH HƯƠNG

Tác động của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức
tại các khách sạn năm sao trên địa bàn thành phố Huế

The impact of job satisfaction on the organizational commitment: Case study of employees working
for five-star hotels in Hue City, Vietnam.....158

PHẠM HÀ PHƯƠNG - LÊ TRỌNG NGHĨA

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến đầu tư công trong lĩnh vực giao thông đường bộ
trên địa bàn Thành phố Hà Nội

A study on the factors affecting Hanoi's public investment in the road transport.....165

ĐÀO ANH PHƯƠNG

Nghiên cứu sự ảnh hưởng của Technology Foresight tới việc lập kế hoạch hệ thống
thông tin chiến lược trong trường đại học

A research on the influence of Technology Foresight on strategic information
systems planning at universities172

HÀ QUỐC CƯỜNG

Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn lực xã hội tham gia các sự kiện
do Sở Văn hóa và Thể thao Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức

Some solutions to improve the social resources management in events holding
by the Ho Chi Minh City Department of Culture and Sports178

NGÔ SÔ PHE - PHẠM QUANG TÍN

Nghiên cứu các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer tỉnh Trà Vinh

A research on factors affecting the development of Khmer female labour force in Tra Vinh Province185

TÁC ĐỘNG CỦA MỨC ĐỘ THỎA MÃN CÔNG VIỆC ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN VỚI TỔ CHỨC TẠI CÁC KHÁCH SẠN NĂM SAO TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HUẾ

● NGUYỄN QUỐC KHÁNH - NGUYỄN THỊ MINH HƯƠNG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu xem xét tác động của mức độ thỏa mãn công việc (MĐTMCV) đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại các khách sạn năm sao trên địa bàn thành phố Huế. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng mô hình phù hợp với dữ liệu của thị trường, 4 thành phần của MĐTMCV là thu nhập, đào tạo, thăng tiến, môi trường và điều kiện làm việc có tác động dương đến sự gắn kết vì tình cảm (GKTC), gắn kết để duy trì (GKDT), gắn kết vì đạo đức (GKĐĐ). Ngoài ra, hai thành phần của sự gắn kết với tổ chức là GKTC và GKĐĐ có tác động dương đến lòng trung thành của nhân viên (LTT) với tổ chức.

Từ khóa: khách sạn năm sao, thỏa mãn công việc.

1. Giới thiệu

Du lịch là một trong những ngành phát triển mũi nhọn của tỉnh Thừa Thiên Huế những năm vừa qua, và ngành kinh doanh khách sạn đóng vai trò không nhỏ trong sự phát triển của du lịch tỉnh nhà. Tuy nhiên, theo đánh giá của các nhà đầu tư, trở ngại lớn nhất cho công việc kinh doanh khách sạn chính là sự thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực có chất lượng, đặc biệt là nguồn nhân lực cấp cao. Tình trạng trên đã dẫn đến hệ quả là sự cạnh tranh khốc liệt trong thu hút nhân lực có chất lượng giữa các khách sạn, khu nghỉ dưỡng cao cấp. Bên cạnh đó, các nhà quản lý nhận ra rằng họ phải trả giá rất đắt cho việc ra đi của những cộng sự then chốt. Sự ra đi của họ không chỉ là sự mất mát to lớn về nhân

tài, mà nó còn kéo theo những khách hàng lớn làm việc lâu năm và tin tưởng họ.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề, nghiên cứu đã đánh giá mức độ thỏa mãn của nhân viên đối với công việc và mức độ gắn kết của họ đối với tổ chức. Đồng thời, mối quan hệ giữa MĐTMCV và sự gắn kết của nhân viên tại các khách sạn năm sao trên địa bàn thành phố Huế sẽ được lượng hóa thông qua phương pháp phương trình cấu trúc tuyến tính SEM.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Sự thỏa mãn trong công việc

Có rất nhiều định nghĩa khác nhau về sự thỏa mãn công việc của nhân viên. Theo James (1997), sự thỏa mãn với công việc được hiểu là

cảm xúc yêu thích và hướng đến công việc của mình [6]. Một quan điểm khác xem sự thỏa mãn công việc là thái độ ảnh hưởng, ghi nhận của nhân viên về các khía cạnh khác nhau trong công việc của họ [14]. Nghiên cứu tiếp cận theo các khía cạnh khác nhau của công việc được sử dụng trong các nghiên cứu của Schwepker (2001) [3]. Sử dụng cách tiếp cận theo thành phần công việc sẽ giúp các nhà quản trị biết rõ hơn về những điểm mạnh, điểm yếu trong việc điều hành tổ chức và hoạt động nào được nhân viên đánh giá cao nhất hoặc kém nhất [4].

2.2. Sự gắn kết với tổ chức

Có rất nhiều định nghĩa khác nhau về sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Theo O'Reilly và Chatman (1986) gắn kết với tổ chức được định nghĩa như là trạng thái tâm lý của thành viên trong tổ chức, phản ánh mức độ cá nhân hấp thu hay chấp nhận những đặc điểm của tổ chức [13]. Theo Mathieu và Zajac (1990), gắn kết với tổ chức được định nghĩa như là sự ràng buộc hay liên kết giữa các cá nhân và tổ chức [9]. Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa của Meyer và Allen (1991), trong đó sự gắn kết được định nghĩa là trạng thái tâm lý buộc chặt cá nhân với tổ chức [10].

2.3. Mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn, sự gắn kết với tổ chức

Mowday; Steer và Porter (1979) cho rằng sự thỏa mãn của nhân viên với công việc sẽ dẫn đến sự gắn kết của họ đối với tổ chức [11]. Ngược lại,

cũng có quan điểm cho rằng mức độ gắn kết của nhân viên đối với tổ chức sẽ dẫn đến làm họ thỏa mãn trong công việc [15].

2.4. Mô hình nghiên cứu lý thuyết

Thang đo “sự thỏa mãn công việc” được xây dựng dựa trên thang đo mô tả công việc JDI gồm 5 thành phần công việc (bản chất công việc, lãnh đạo, tiền lương, đồng nghiệp, cơ hội đào tạo và thăng tiến). Trong đó, thành phần “tiền lương” được thay đổi thành “thu nhập”, thang đo cũng bổ sung thêm 1 thành phần mới là môi trường và điều kiện làm việc (thông qua nghiên cứu định tính), tổng cộng 6 thành phần với 30 biến quan sát để đo lường MĐTMCV của nhân viên.

Thang đo “Sự gắn kết với tổ chức” được tham khảo từ theo quan điểm của Meyer và Allen (1991), nghiên cứu sử dụng bảng câu hỏi bao gồm 14 biến quan sát đo lường 3 thành phần (GKTC, GKDT và GKĐĐ) gắn kết của nhân viên với tổ chức.

Dựa trên những mô hình nghiên cứu trước đó, nhóm nghiên cứu đã đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết, cụ thể tại Hình 1.

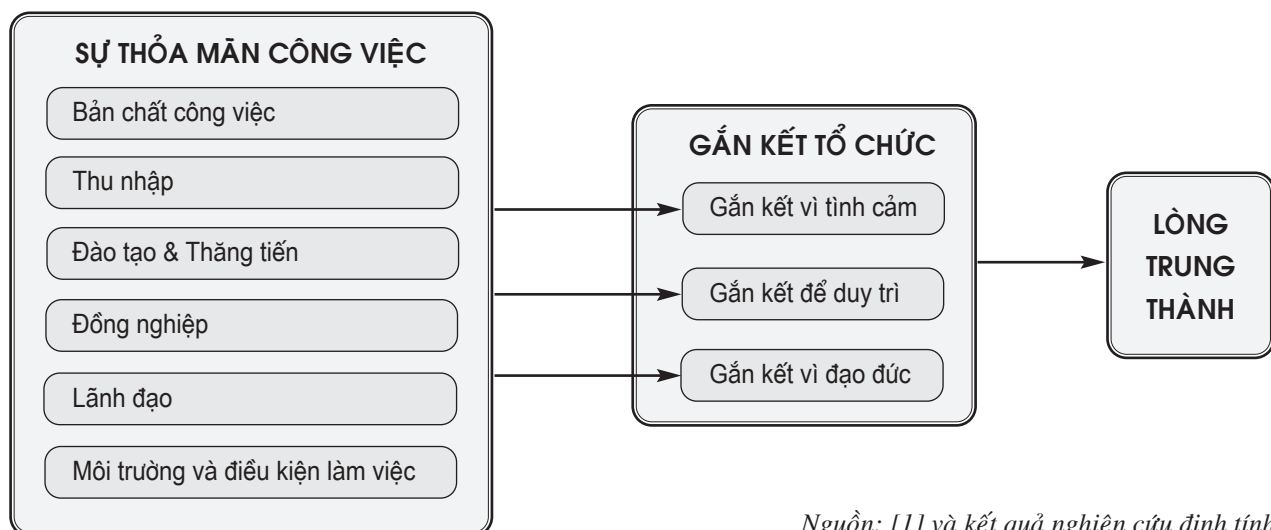
Trong đó có các nhóm giả thuyết sau:

Giả thuyết H1: Có mối quan hệ cùng chiều giữa MĐTMCV với GKTC.

Giả thuyết H2: Có mối quan hệ cùng chiều giữa MĐTMCV với GKDT.

Giả thuyết H3: Có mối quan hệ cùng chiều giữa MĐTMCV với GKĐĐ.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu lý thuyết



Nguồn: [1] và kết quả nghiên cứu định tính

Giả thuyết H4: Có mối quan hệ cùng chiều giữa MĐTMCV với LTT.

2.5. Phương pháp nghiên cứu

Xác định các biến đo lường: Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập thông tin thứ cấp, kết hợp với kỹ thuật phỏng vấn các chuyên gia (với 5 chuyên gia là các nhà quản lý nhân sự từ các khách sạn và các giảng viên chuyên ngành quản trị nhân sự) để xác định các nhân tố trong mô hình nghiên cứu. Tiếp theo, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu 9 nhân viên đến từ 3 khách sạn năm sao tại thành phố Huế, từ đó bước đầu xây dựng các tiêu chí trong các thang đo. Cuối cùng, để hiệu chỉnh thang đo và hoàn chỉnh bảng câu hỏi chính thức cho bước sau, nghiên cứu đã sử dụng kỹ thuật điều tra thử với số nhân viên được phỏng vấn là 30 nhân viên.

Mẫu và thông tin mẫu: được chọn theo phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên phân tầng với các nhân viên hiện đang làm việc toàn thời gian tại các khách sạn năm sao trên địa bàn thành phố Huế. Theo Hair và cộng sự (1998) để có thể phân tích nhân tố khám phá cần thu thập dữ liệu với kích thước mẫu là ít nhất 5 mẫu trên một biến quan sát. Mô hình nghiên cứu có số biến quan sát là 46. Nếu theo tiêu chuẩn 5 mẫu cho một biến quan sát thì kích thước mẫu cần thiết là $n = 5 \times 46 = 230$. Với tỷ lệ bảng hỏi hợp lệ là 90% (điều tra thử), vì vậy nghiên cứu quyết định phát 260 bảng hỏi để đạt được kích thước mẫu mong muốn và kết quả thu được 234 mẫu hợp lệ được sử dụng làm dữ liệu nghiên cứu. (Bảng 1)

Cách tiến hành chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng:

Bước 1: Xác định cỡ mẫu cần điều tra ở mỗi khách sạn.

Tổng thể nghiên cứu (3 khách sạn): $N = 640$ (nhân viên)

Cỡ mẫu điều tra: $n = 260$ (nhân viên)

Số lượng nhân viên trong mỗi khách sạn i : N_i

Tỷ lệ nhân viên trong mỗi bộ phận so với tổng thể: N_i/N (%)

Cỡ mẫu điều tra ở mỗi bộ phận: $n_i = n \times N_i/N$

Bước 2: Trong từng khách sạn, tiếp tục dùng cách chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo từng bộ phận của mỗi khách sạn để xác định số lượng nhân viên điều tra trong từng bộ phận. Cách chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo từng bộ phận tương tự cách chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo các khách sạn như trên.

Bước 3: Trong từng bộ phận, dùng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản dựa trên danh sách do các khách sạn cung cấp để chọn ra các đơn vị của mẫu và tiến hành điều tra.

Thu thập và phân tích dữ liệu: Nghiên cứu tiến hành thu thập số liệu và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0 kết hợp với phần mềm AMOS 20.0, tiến hành kiểm định thang đo thông qua các bước: đánh giá độ tin cậy của các thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá EFA; phân tích nhân tố khẳng định CFA để kiểm nghiệm chặt chẽ hơn về tính đơn nguyên, độ tin cậy tổng hợp, giá trị hội tụ và phân biệt của các khái niệm; và hệ số tin cậy Cronbach's Alpha là bước cuối cùng giúp nghiên cứu đánh giá thang đo lường chính thức. Sau đó, nghiên cứu kiểm định các giả thuyết của mô hình nghiên cứu thông qua mô hình phương trình cấu trúc tuyến tính SEM.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Trong số những nhân viên được phỏng vấn thì xu hướng những nhân viên là nữ (74,4%), thuộc độ

Bảng 1. Số lượng nhân viên cần điều tra (ĐVT: Người)

Các khách sạn	Số nhân viên trong mỗi khách sạn (N_i)	Tỷ lệ nhân viên so với tổng thể (N_i/N) %	Số lượng nhân viên cần điều tra (n_i)
1. La Residence	240	37,5	97
2. Indochine Palace	220	34,5	90
3. Imperial Hue	180	28	73
Tổng	640	100	260

Nguồn: Phòng nhân sự của ba khách sạn

tuổi từ 25 đến dưới 35 (59%), đã tốt nghiệp đại học có tỷ lệ khá cao (50%).

3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả EFA đối với thang đo MĐTMCV: Sau khi loại bỏ 2 biến quan sát không phù hợp, thang đo MĐTMCV có hệ số KMO là 0,845 và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($\text{sig.} = 0,000 < 0,05$) và phương sai rút trích là 70,523% ($> 50\%$) đạt yêu cầu [5]. Thang đo bao gồm 7 thành phần (Bản chất công việc, thu nhập, đào tạo, thăng tiến, đồng nghiệp, lãnh đạo, môi trường và điều kiện làm việc) và 28 biến quan sát.

Kết quả EFA đối với thang đo sự gắn kết của nhân viên: kiểm định KMO và Bartlett's Test trong phân tích nhân tố có hệ số KMO phù hợp ($\text{KMO} = 0,881 > 0,5$) và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($\text{sig.} = 0,000 < 0,05$) cho thấy phân tích nhân tố EFA đối với thang đo này là phù hợp [5]. Thang đo vẫn bao gồm 3 thành phần và 14 biến quan sát.

3.2. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả phân tích CFA đối với thang đo MĐTMCV: thang đo có chỉ số Cmin/df < 3 [8], TLI, CFI $> 0,9$ [2] và RMSEA $< 0,08$ [7] được xem là thang đo phù hợp với dữ liệu của thị trường [12].

Kết quả CFA về độ thích hợp của thang đo MĐTMCV và hệ số tương quan giữa các khái niệm cho thấy, các hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu đều nhỏ hơn một đơn vị ($< 0,6$). Các giá trị P-value đều bằng $< 0,05$ nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt so với 1 ở độ tin cậy 95%. Do đó, các khái niệm đạt giá trị phân biệt.

Kết quả tính toán bằng Excel cho thấy, các khái niệm trong thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy tổng hợp ($\rho_c \geq 0,70$) và phương sai trích ($\rho_{vc} \geq 0,50$). Vậy các khái niệm có thể chấp nhận được [5].

Kết quả phân tích CFA đối với thang đo sự gắn kết với tổ chức: Thang đo có các chỉ số TLI, CFI lớn hơn 0,9 nên phù hợp với dữ liệu của thị trường [12]. Ngoài ra, hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu đều nhỏ hơn 0,6 và các giá trị P-value đều nhỏ hơn 0, nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt so với 1 ở độ tin cậy 95%. Do đó, các khái niệm đạt giá trị phân biệt.

Kết quả tính toán cũng cho thấy, các khái niệm trong thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy tổng hợp ($\rho_c \geq 0,7$) và phương sai trích ($\rho_{vc} \geq 0,50$). Vậy,

các khái niệm trong thang đo sự gắn kết với tổ chức có độ tin cậy cao [5].

Vậy sau khi tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA loại bỏ các biến quan sát không hợp lệ thì thang đo MĐTMCV bao gồm 7 thành phần và 28 biến quan sát, thang đo sự gắn kết với tổ chức gồm 3 thành phần và 14 biến quan sát.

3.3. Kiểm định mô hình bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Nghiên cứu tiến hành kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha với các thành phần thuộc 3 thang đo. Kết quả kiểm định cho thấy, tất cả các thành phần trong các thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 nên được chấp nhận. Ngoài ra, các hệ số Cronbach Alpha đều lớn hơn 0,8 nên các thành phần trong các thang đo đều có độ tin cậy cao, là những thang đo lường tốt.

3.4. Phân tích mô hình nghiên cứu bằng SEM

Đầu tiên, nghiên cứu kiểm tra mối quan hệ của 7 khái niệm tác động đến khái niệm "GKTC", "GKDT", "GKĐĐ" và "LTT" của nhân viên. Kết quả Bảng 2 cho thấy: P-value của 14 mối quan hệ trọng 28 mối quan hệ ban đầu bé hơn 0,05 nên đây là các mối quan hệ có ý nghĩa thống kê, thực sự ảnh hưởng đến các biến phụ thuộc có trong mô hình nghiên cứu. Tuy nhiên, để tránh trường hợp loại bỏ khái niệm có ý nghĩa nghiên cứu đã tiến hành loại dần.

Sau khi kiểm định mô hình nghiên cứu bằng SEM, nghiên cứu lần lượt loại đi các khái niệm, các mối quan hệ không có ý nghĩa thống kê ra khỏi mô hình cho đến khi mô hình còn 5 khái niệm thuộc thang đo thỏa mãn công việc (Thu nhập, đào tạo, thăng tiến, lãnh đạo, môi trường và điều kiện làm việc) tác động đến các khái niệm trong thang đo sự gắn kết với tổ chức và hai thành phần gắn kết tổ chức (GKTC, GKĐĐ) có tác động đến biến phụ thuộc - LTT trong mô hình.

Kết quả phương trình cấu trúc SEM chi tiết về hệ số tương quan của mô hình nghiên cứu cho thấy: bốn thành phần của sự thỏa mãn của nhân viên về công việc là "Thu nhập", "Thăng tiến", "Lãnh đạo", "Môi trường và điều kiện làm việc" đều tác động đến sự "GKTC" của nhân viên. Trong đó, thành phần "Thăng tiến" và "Môi trường và điều kiện làm việc" là những thành phần tác động mạnh nhất đến sự GKTC của nhân viên (tương ứng với hệ số $\beta = 0,354$ và $\beta = 0,341$),

Bảng 2. Hệ số hồi quy của các mối quan hệ trong mô hình nghiên cứu ban đầu

Mối quan hệ giữa các khái niệm Ước lượng (Chưa chuẩn hóa)			Ước lượng (Chưa chuẩn hóa)	Ước lượng (Chuẩn hóa)	Giá trị p (P-value)
GKTC	←	Bản chất công việc	0,045	0,053	0,391
GKTC	←	Thu nhập	0,118	0,111	0,076
GKTC	←	Đào tạo	-0,003	-0,003	0,958
GKTC	←	Thăng tiến	0,394	0,338	0,000
GKTC	←	Đồng nghiệp	-0,068	-0,068	0,275
GKTC	←	Lãnh đạo	0,264	0,268	0,000
GKTC	←	MTDKLV	0,397	0,348	0,000
GKDT	←	Thu nhập	0,180	0,189	0,006
GKDT	←	Đào tạo	-0,132	-0,146	0,031
GKDT	←	Bản chất công việc	-0,019	-0,025	0,707
GKDT	←	Thăng tiến	0,245	0,235	0,000
GKDT	←	Đồng nghiệp	-0,092	-0,103	0,129
GKDT	←	Lãnh đạo	0,008	0,009	0,893
GKDT	←	MTDKLV	0,236	0,231	0,000
GKĐĐ	←	Bản chất công việc	-0,058	-0,071	0,248
GKĐĐ	←	Thu nhập	0,262	0,252	0,000
GKĐĐ	←	Đào tạo	0,204	0,208	0,000
GKĐĐ	←	Thăng tiến	0,238	0,210	0,000
GKĐĐ	←	Đồng nghiệp	-0,018	-0,019	0,760
GKĐĐ	←	Lãnh đạo	0,042	0,044	0,470
GKĐĐ	←	MTDKLV	0,516	0,466	0,000
Trung thành	←	GKTC	0,302	0,274	0,000
Trung thành	←	GKDT	0,004	0,003	0,954
Trung thành	←	GKĐĐ	0,711	0,627	0,000

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

thành phần “Thu nhập” tác động đến sự GKTC thấp nhất với hệ số $\beta = 0,120$. Tất cả hệ số β trong các mối quan hệ trên đều dương, điều này cho thấy, mối quan hệ tương quan giữa các khái niệm là tương quan cùng chiều.

Bốn thành phần thuộc thang đo sự thỏa mãn là: “Thu nhập”, “Đào tạo”, “Thăng tiến”, “Môi trường và điều kiện làm việc” có tác động dương đến sự “GKDT” của nhân viên đối với khách sạn. Trong đó, “Môi trường và điều kiện làm việc” có

tác động lớn nhất đến sự GKDT với tổ chức ($\beta = 0,475$), tiếp theo là “Thăng tiến” và “Thu nhập” và “Đào tạo”.

Trong thang đo mức độ thỏa mãn của nhân viên có bốn thành phần tác động trực tiếp đến “GKĐĐ” đó là “Thu nhập”, “Đào tạo”, “Thăng tiến”, “Môi trường và điều kiện làm việc”. Trong đó, mối quan hệ giữa “Thăng tiến”, “Môi trường và điều kiện làm việc” với “GKĐĐ” là mạnh nhất tương ứng hệ số $\beta = 0,237$ và $\beta = 0,217$.

Nghiên cứu cũng xác định có mối quan hệ dương cùng chiều giữa “GKTC”, “GKĐĐ” và “Trung thành” của nhân viên đối với khách sạn họ đang công tác. Trong đó, “GKĐĐ” là nhân tố tác động lớn nhất đến LTT với $\beta = 0,631$, đồng thời “GKTC” cũng đóng vai trò quan trọng tác động đến “Trung thành” của nhân viên với hệ số $\beta = 0,273$.

4. Kết luận

Dựa trên cơ sở lý thuyết về MĐTMCV, sự gắn kết của nhân viên, LTT với tổ chức và từ kết quả nghiên cứu định tính, định lượng, nghiên cứu đã góp phần xác định được các nhân tố tạo nên MĐTMCV của nhân viên tại các khách sạn năm sao trên địa bàn thành phố Huế bao gồm: bản chất công việc, thu nhập, đào tạo, thăng tiến, đồng nghiệp, lãnh đạo, môi trường và điều kiện làm việc. Ngoài ra, nghiên cứu cũng đã xác định được 3 nhân tố tạo nên sự gắn kết của nhân viên với tổ chức: GKTC, GKDT và GKĐĐ.

Bên cạnh đó, nghiên cứu còn tìm hiểu được mối quan hệ mật thiết giữa MĐTMCV, sự gắn kết của nhân viên với tổ chức và LTT thông qua phương pháp phương trình cấu trúc tuyến tính (SEM). Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức độ thỏa mãn của nhân viên đối với thành phần “Thu nhập”, “Đào tạo”, “Thăng tiến”, “Lãnh đạo”, “Môi trường và điều kiện làm việc” có tác động trực tiếp đến các thành phần của sự gắn kết với tổ chức. Ngoài ra, hai thành phần của sự gắn kết (GKTC và GKĐĐ) tác động đến LTT với tổ chức. Trong đó, thành phần “GKĐĐ” có tác động lớn nhất đến LTT (0,631) và “GKTC” có tác động đáng kể đến LTT (0,273).

Cuối cùng, kết quả nghiên cứu về tác động của MĐTMCV đến sự gắn kết của nhân viên tại các khách sạn năm sao tại thành phố Huế góp phần giúp các khách sạn có những giải pháp nhằm nâng cao mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc, từ đó nâng cao sự gắn kết và LTT đối với tổ chức ■

Lời cảm ơn:

Nhóm nghiên cứu chân thành cảm ơn ban giám hiệu Trường Đại học Kinh tế Huế, ban chủ nhiệm cùng toàn thể giáo viên Khoa Quản trị Kinh doanh; lãnh đạo, cán bộ nhân viên của 3 khách sạn năm sao trên địa bàn thành phố Huế đã tạo mọi điều kiện để nhóm hoàn thành nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Allen, N. and J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affirmative, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
2. Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
3. Charles H Schwepker. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
4. DeConinck, J. B., & Stilwell, C. (2004). Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions. *Journal of Business Research*, 57, 225-231.
5. Hair, Anderson, Tatham, black. (1998). *Multivariate Data Analysis*. USA: Prentical-Hall International, Inc.
6. James L.Price. (1997). Handbook of Organization measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4/5/6), 305-558.
7. James H. Steiger. (1990). Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173-180.
8. Kettinger, W. J., Lee, C. C. and Lee, S. (1995). Global Measures of Information Services Quality: A Cross-National Study. *Decision Sciences*, 26(5), 569-588.
9. Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychology Bullentin*, 180(2), 171-194.

10. Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of commitment of organizational. *Human Resources Management*, 1(1), 61-89.
11. Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
12. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2008). *Nghiên cứu khoa học Marketing - Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
13. O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). Organization Commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
14. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, Ill., Rand McNally.
15. Vandenberg RJ, Lance CE. (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153-167.

Ngày nhận bài: 7/1/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/1/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 27/1/2021

Thông tin tác giả:

1. ThS. NGUYỄN QUỐC KHÁNH

2. ThS. NGUYỄN THỊ MINH HƯƠNG

Khoa Quản trị Kinh doanh

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE STUDY OF EMPLOYEES WORKING FOR FIVE-STAR HOTELS IN HUE CITY, VIETNAM

● Master. **NGUYEN QUOC KHANH**

● Master. **NGUYEN THI MINH HUONG**

Faculty of Business Administration
University of Economics, Hue University

ABSTRACT:

The study examines the impacts of job satisfaction on the organizational commitment of employees working for five-star hotels in Hue City. The study's results indicate that the proposed research model is suitable for the collected data sets. The study identified four factors of job satisfaction, namely income, job training, promotion and working conditions. These factors have positive correlations with the affective commitment, continuance commitment and normative commitment. In addition, the affective commitment and the normative commitment have positive correlations with the organizational commitment of employees.

Keywords: five-star hotel, job satisfaction.