

Kinh tế và Dự báo



Economy &
Forecast
Review

01/2023
Số 03

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

ISSN 1859-4972



**Các nhân tố tác động đến nợ xấu
của các ngân hàng thương mại
ở Việt Nam hiện nay**

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN NGÔN LUẬN
CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập

ThS. NGUYỄN LỆ THỦY

Phó Tổng Biên tập

ThS. ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Hội đồng Biên tập

TS. CAO VIẾT SINH

PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ

PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG

TS. NGUYỄN ĐÌNH CUNG

PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN

GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT

PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN

PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ

PGS, TS. NGUYỄN TIẾN DŨNG

TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG

PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

PGS, TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN

Tòa soạn và trị sự

65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhthedubao@mpi.gov.vn

Tạp chí điện tử

<http://kinhtevadubao.vn>

Quảng cáo và phát hành

Tel: 080.48310 / 0983 720 868

Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 115/GP-BTTTT

In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 25.000 đồng

Nguyễn Thanh Huyền: Các nhân tố tác động đến nợ xấu của các ngân hàng thương mại ở Việt Nam hiện nay.....	3
Nguyễn Thị Kim Oanh: Sử dụng hồi quy Logistic trong dự báo khả năng kiệt quỹ tài chính cho các doanh nghiệp niêm yết ngành khai khoáng	7
Vũ Quỳnh Vân: Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển dịch vụ logistics cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam	12
Đàm Thị Thu Trang: Tác động của đa dạng sinh kế đến thu nhập hộ gia đình ở Việt Nam: Kết quả từ mô hình hồi quy với biến công cụ.....	16
Nguyễn Thị Liên Hương, Ngô Thị Ngọc: Tác động của công bố thông tin trách nhiệm xã hội đến chi phí sử dụng vốn chủ sở hữu của các doanh nghiệp niêm yết ngành thực phẩm và đồ uống	20
Hoàng Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Tuyết Mai: Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp ngành công nghệ thông tin	24
Nguyễn Thị Hương Giang: Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với quản trị chuỗi cung ứng dịch vụ công nghệ thông tin	28
Phạm Ngọc Duy: Ảnh hưởng của chất lượng thể chế đến sự phát triển của doanh nghiệp	32
Trương Đình Hải Thụy, Nguyễn Thị Trần Lộc, Phạm Ngọc Trinh: Phát triển mô hình kinh doanh linh hoạt	36
Nguyễn La Soa: Áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế ở các doanh nghiệp Việt Nam - Lý luận và thực tiễn	40
Nguyễn Phương Nam: Các yếu tố tác động đến ý định sử dụng ngân hàng điện tử của người tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh	45
Dương Trung Kiên: Nghiên cứu về cơ sở vật chất, trang thiết bị của các trạm y tế xã/phường giai đoạn 2019-2025	49
Lê Thị Thanh Dung: Quản trị trải nghiệm khách hàng và sự hài lòng của khách hàng với dịch vụ thẩm mỹ tại các cơ sở thẩm mỹ địa bàn Hà Nội.....	53
Nguyễn Thị Thuận, Lê Tuyết Nhung: Đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam	57
Nguyễn Thị Ngọc Phương: Mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp thủy sản vùng Đồng bằng sông Cửu Long	61
Châu Thị Lệ Duyên, Phước Minh Hiệp, Nguyễn Thanh Liêm, Trần Giải Phóng: Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định mua lại bảo hiểm y tế hộ gia đình của người dân trên địa bàn TP. Cần Thơ.....	65
Phạm Quang Huy, Đỗ Thị Thúy An: Tác động của yếu tố vi mô đến sự hữu hiệu hệ thống thông tin kế toán DNNVV tại TP. Hồ Chí Minh	69
Hoàng Thị Hương: Nhu cầu vận dụng IFRS tại các doanh nghiệp sản xuất bia - rượu - nước giải khát Việt Nam: Nghiên cứu điển hình tại Sabeco và Habeco.....	74
Nguyễn Lê Hiệp, Trần Hạnh Lợi: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Vietcombank - Chi nhánh Huế	78
Lê Trà My, Trần Thị Hồng Quyên, Hoàng Gia Huy: Thực trạng áp dụng kế toán quản trị môi trường tại các doanh nghiệp điện ở Việt Nam.....	83
Lê Minh Trâm, Trần Thanh Giang: Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ giao hàng chặng cuối của các nhà cung cấp dịch vụ logistics bên thứ ba tại Việt Nam.....	87
Dương Bảo Trung, Nguyễn Hoàng Lâm: Ảnh hưởng của KOLs đến hành vi mua sắm của giới trẻ trên nền tảng TikTok tại TP. Hồ Chí Minh	91
Trịnh Thùy Dương, Trịnh Thị Hương: Nhận diện các loại lãng phí trong cơ sở giáo dục đại học.....	95
Nguyễn Thị Thanh Dân, Nguyễn Quang Chương: Tổ chức quản lý bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam	99
Vũ Xuân Hà, Trần Thị Tuyết Mai: Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức và sự hài lòng trong công việc đến sự gắn bó của người lao động tại các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.....	104
Nguyễn Hùng Cường, Ngô Thị Hồng Nhung, Vũ Mạnh Cường: Nghiên cứu mức độ hài lòng với cơ chế trò chơi hóa trong đào tạo trực tuyến đối với sinh viên tại Học viện Phụ nữ Việt Nam.....	109
Trần Thị Ngọc Anh, Vũ Thị Phương Thụy, Nguyễn Thị Thu Hương: Thực trạng và giải pháp hoàn thiện tổ chức công tác kiểm soát nội bộ tại Công ty TNHH MTV Phát triển Khu công nghệ cao Hòa Lạc - Điển hình tại Xí nghiệp Xây lắp HHPD	113
Nguyễn Hoàng Phước Hiền: Những nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty Cổ phần May Bình Minh	117
Phạm Thị Thùy Duyên: Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hướng dẫn viên du lịch nội địa tại tỉnh Bình Định.....	121

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

IN THIS ISSUE

PRESS OFFICE OF
MINISTRY OF PLANNING AND INVESTMENT

Editor-in-Chief

MSc. NGUYEN LE THUY

Deputy Editor-in-Chief

MA. DO THI PHUONG LAN

Editorial Board

Dr. CAO VIET SINH

Assoc. Prof. Dr. LE QUOC LY

Assoc. Prof. Dr. BUI TAT THANG

Dr. NGUYEN DINH CUNG

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN HONG SON

Prof. Dr. TRAN THO DAT

Assoc. Prof. Dr. TRAN DINH THIEN

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN DINH THO

Assoc. Prof. Dr. NGUYEN TIEN DUNG

Dr. VUONG QUAN HOANG

Assoc. Prof. Dr. LE XUAN DINH

Assoc. Prof. Dr. TRAN TRONG NGUYEN

Editorial Board Office

65 Van Mieu Street

Dongda District - Ha Noi

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Electronic magazine

<http://kinhtevadubao.vn>

Advertisement & Issue

Tel: 080.48310 / 0983 720 868

Released via VNPost

Publishing license: 115/GP-BTTTT

Printed at Cong Doan Vietnam printing JSC

Price 25.000 VND

Nguyen Thanh Huyen: Factors affecting non-performing loans at commercial banks in Vietnam.....	3
Nguyen Thi Kim Oanh: Employing Logistic regression to forecast financial distress in listed mining companies	7
Vu Quynh Van: Factors affecting the development of logistics services in FDI enterprises in Vietnam.....	12
Dam Thi Thu Trang: Impact of livelihood diversification on household income in Vietnam: Results from instrumental variables regression	16
Nguyen Thi Lien Huong, Ngo Thi Ngoc: Impact of corporate social responsibility disclosure on the cost of equity of listed companies in food and beverage industry	20
Hoang Thi Thu Ha, Nguyen Thi Tuyet Mai: Factors affecting firm performance of information technology enterprises	24
Nguyen Thi Huong Giang: Impact of the Covid-19 pandemic on supply chain management of information technology services	28
Pham Ngoc Duy: Influence of institutional quality on the development of enterprises.....	32
Truong Dinh Hai Thuy, Nguyen Thi Tran Loc, Pham Ngoc Trinh: Development of agile business model.....	36
Nguyen La Soa: Application of international financial reporting standards in Vietnamese enterprises - Theory and practice	40
Nguyen Phuong Nam: Factors affecting the intention to use e-banking of consumers in Ho Chi Minh City	45
Duong Trung Kien: A study on facilities and equipment of commune/ward health stations in the period of 2019-2025	49
Le Thi Thanh Dung: Customer experience management and customer satisfaction with beauty services at beauty centers in Hanoi.....	53
Nguyen Thi Thuan, Le Tuyet Nhung: Proposing factors affecting the quality of accounting information on financial statements of enterprises listed on Vietnamese stock market.....	57
Nguyen Thi Ngoc Phuong: The relationship between corporate social responsibility, psychological capacity and organizational commitment of employee to seafood enterprises in the Mekong Delta ...	61
Chau Thi Le Duyen, Phuoc Minh Hiep, Nguyen Thanh Liem, Tran Giai Phong: Factors affecting the decision to buy health insurance of households in Can Tho city	65
Pham Quang Huy, Do Thi Thuy An: Impact of micro factors on the effectiveness of accounting information system in Ho Chi Minh City-based SMEs	69
Hoang Thi Huong: The need to apply IFRS in Vietnamese enterprises in beer, wine, beverage industry: Case studies at Sabeco and Habeco	74
Nguyen Le Hiep, Tran Hanh Loi: Determinants of employee commitment to the organization - Case study at Vietcombank - Hue Branch	78
Le Tra My, Tran Thi Hong Quyen, Hoang Gia Huy: Reality of applying environmental management accounting in electricity companies in Vietnam.....	83
Le Minh Tram, Tran Thanh Giang: Research on factors impacting the quality of last mile delivery services of third-party logistics providers in Vietnam	87
Duong Bao Trung, Nguyen Hoang Lan: Influence of KOLs on shopping behavior on TikTok platform of young people in Ho Chi Minh City.....	91
Trinh Thuy Duong, Trinh Thi Huong: Identifying wastes in higher education institutions	95
Nguyen Thi Thanh Dan, Nguyen Quang Chuong: Management of protecting intellectual property rights in small and medium-sized enterprises in Vietnam.....	99
Vu Xuan Ha, Tran Thi Tuyet Mai: Influence of organizational culture and job satisfaction on employee engagement to universities in Ho Chi Minh City	104
Nguyen Hung Cuong, Ngo Thi Hong Nhung, Vu Manh Cuong: Research on the satisfaction of students at Vietnam Women's Academy with gamification in e-learning.....	109
Tran Thi Ngoc Anh, Vu Thi Phuong Thuy, Nguyen Thi Thu Huong: Reality and solutions to improve internal control at Hoa Lac Hi-tech Park Development One Member Limited Company - Typical at HHPD Construction Enterprise	113
Nguyen Hoang Phuoc Hien: Determinants of employee engagement to Binh Minh Garment Joint Stock Company	117
Pham Thi Thuy Duyen: Factors affecting the quality of domestic tour guides in Binh Dinh province.....	121

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Vietcombank - Chi nhánh Huế

NGUYỄN LÊ HIỆP*
TRẦN HẠNH LỢI**

Tóm tắt

Nghiên cứu này đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần (TMCP) Ngoại Thương Việt Nam (Vietcombank) bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả nghiên cứu cho thấy, yếu tố Đặc điểm tính cách cá nhân có ảnh hưởng tích cực và lớn nhất đến Cam kết gắn bó của nhân viên; tiếp đến là: Sự hỗ trợ dành cho gia đình; Cán bộ quản lý trực tiếp; Cơ hội phát triển nghề nghiệp; Phần thưởng của tổ chức và cuối cùng là Điều kiện làm việc. Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số giải pháp đã được đề xuất nhằm góp phần nâng cao sự cam kết gắn bó của nhân viên tại Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Từ khóa: cam kết gắn bó với tổ chức, EFA, Vietcombank - Chi nhánh Huế

Summary

By exploratory factor analysis (EFA) method, this study evaluates factors affecting the commitment of employees to the organization - the case study of Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam (Vietcombank). The result indicates that Personal characteristics is the most positive and influential factor, followed by Support for employee's family, Direct manager, Promotion opportunity, Prize, Working conditions, respectively. From this finding, solutions are proposed to improve the commitment of employees to Vietcombank - Hue branch.

Keywords: commitment of employees to the organization, EFA, Vietcombank - Hue branch

GIỚI THIỆU

Nhân viên là tài sản quý giá nhất của công ty. Quản lý nhân sự rõ ràng là vấn đề trung tâm của mọi doanh nghiệp ở mọi thời đại, đặc biệt khi nền kinh tế đang ở trong giai đoạn đầy biến động, cạnh tranh gay gắt và khốc liệt như ngày nay, quản lý nhân sự càng cần được quan tâm hơn bao giờ hết.

Vietcombank là một ngân hàng điển hình tại Việt Nam với quy mô vốn lớn, số lượng nhân viên ở mức trên 7.000 người và số lượng điểm giao dịch hơn 300 điểm trên toàn quốc. Bên cạnh đó, trong thời gian qua, số lượng nhân viên tại Vietcombank có xu hướng nghỉ việc rất nhiều, đây là một sức ép và là mối lo ngại vô cùng to lớn đối với ban lãnh đạo Ngân hàng. Doanh nghiệp nếu biết được những yếu tố nào tác động đến sự trung thành, gắn bó với tổ chức của nhân viên sẽ giúp cho nhà quản trị làm tốt hơn công tác quản trị nguồn nhân lực. Vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại Vietcombank - Chi nhánh Huế là rất cần thiết.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Khái niệm về cam kết gắn bó với tổ chức

Theo Paul E. Levy (2009), cam kết với tổ chức có thể được định nghĩa như là sức mạnh liên quan sự gắn bó của một cá nhân với việc tham gia vào một tổ chức cụ thể.

Meyer và Allen (1990) định nghĩa, cam kết gắn bó với tổ chức là một trạng thái tâm lý mà biểu thị mối quan hệ của nhân viên với tổ chức, liên hệ mật thiết đến quyết định để duy trì là thành viên trong tổ chức.

Từ các định nghĩa trên có thể thấy rằng cam kết gắn bó là một thái độ trung thành, niềm tin của nhân viên với doanh nghiệp. Sự cam kết gắn bó có liên quan mật thiết đến thái độ của nhân viên. Khi nhân viên gắn kết với tổ chức, thì họ sẽ nỗ lực tối đa cho công việc của tổ chức.

*, **, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế | Email: nlhiep@hce.edu.vn

Ngày nhận bài: 21/12/2022; Ngày phản biện: 10/01/2023; Ngày duyệt đăng: 16/01/2023

Giả thuyết nghiên cứu

Tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước đã giúp nhóm tác giả đưa ra các giả thuyết về yếu tố ảnh hưởng đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức như sau:

Mối quan hệ giữa Phần thưởng của tổ chức và Cam kết gắn bó

Landsman (2008) đã định nghĩa, phần thưởng của tổ chức là tất cả những lợi ích về tài chính và phi tài chính mà nhân viên nhận được từ tổ chức họ đang làm việc.

Theo Danish và Usman (2010), phần thưởng có mối quan hệ với sự hài lòng với công việc, tạo động lực để nhân viên làm việc và gắn bó với tổ chức. Một số nghiên cứu trong nước cũng cho thấy, lương và thưởng làm tăng sự hài lòng với công việc và dẫn tới tăng sự cam kết gắn bó với tổ chức. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H1: Phần thưởng của tổ chức có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Cán bộ quản lý trực tiếp và Cam kết gắn bó

Theo Eisenberger (1997), nhân viên cảm thấy rằng sự hỗ trợ kịp thời mà họ nhận được từ cấp quản lý cũng chính là sự hỗ trợ mà tổ chức dành cho họ. Nghiên cứu của Kahn (1990), Saks (2006), đã chỉ ra rằng, khi cấp quản lý trực tiếp giữ quan hệ tốt với nhân viên sẽ làm nhân viên cảm thấy an toàn, ủng hộ và tin tưởng vào lãnh đạo và từ đó nhân viên sẽ nỗ lực trong công việc và gắn kết với tổ chức. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Kim Ánh và cộng sự (2018) cũng phát hiện ra mối quan hệ thuận chiều giữa quản lý trực tiếp và sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Từ đó, giả thuyết được đưa ra như sau:

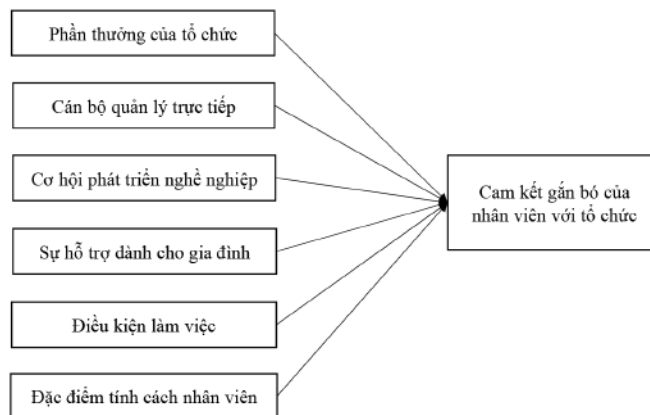
H2: Cán bộ quản lý trực tiếp có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Cơ hội phát triển nghề nghiệp và Cam kết gắn bó

Herzberg và cộng sự (1959) đã xếp cơ hội thăng tiến thuộc về nhu cầu tự khẳng định của nhân viên và là một trong những động lực quan trọng giúp nhân viên tích cực tham gia vào tổ chức và có sự cam kết gắn bó hơn với tổ chức.

Mối tương quan thuận giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự gắn bó với tổ chức đã được khẳng định trong nhiều nghiên cứu thực nghiệm ở trong và ngoài nước, điển hình là Martensen và

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CHẤT LƯỢNG THANG ĐO BẰNG HỆ SỐ CRONBACH ALPHA

Thang đo	Biến quan sát đặc trưng	Cronbach's Alpha
Phần thưởng (PT)	PT1, PT2, PT3, PT4	0,792
Cán bộ quản lý trực tiếp (CBQL)	CBQL 1, CBQL2, CBQL3, CBQL4, CBQL5	0,850
Cơ hội phát triển nghề nghiệp (CHPT)	CHPT1, CHPT2, CHPT3, CHPT3, CHPT4, CHPT5	0,825
Sự hỗ trợ cho gia đình (HT)	HT1, HT2, HT3, HT4	0,807
Điều kiện làm việc (DKLV)	DKLV1, DKLV2, DKLV3, DKLV4	0,822
Đặc điểm tính cách nhân viên (TC)	TC1, TC2, TC3, TC4, TC5, TC6	0,887
Cam kết gắn bó với tổ chức (CKGB)	CKGB1, CKGB2, CKGB3, CKGB4, CKGB5, CKGB6	0,825

BẢNG 2: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH KMO VÀ BARTLETT'S TEST

Thang đo KMO		0,841
Kiểm định Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity)	Giá trị χ^2 (Approx. Chi-Square)	2695,924
	Bậc tự do (df)	378
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS

Grondoldt (2006) đã chỉ ra mối tương quan thuận giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự gắn bó với tổ chức. Do đó, nghiên cứu xây dựng giả thuyết và thang đo về cơ hội phát triển như sau:

H3: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Sự hỗ trợ dành cho gia đình và Cam kết gắn bó

Nhân viên có sự hài lòng trong cuộc sống gia đình sẽ dẫn đến hiệu quả làm việc cao hơn. Tổ chức cung cấp các mức hỗ trợ cao hơn cho nhân viên để giúp họ thể hiện được sự trách nhiệm trong gia đình của họ,

BẢNG 3: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA CHO CÁC THÀNH PHẦN CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CAM KẾT GẮN BÓ

Biến quan sát	Nhóm yếu tố					
	1	2	3	4	5	6
TC6	0,878					
TC4	0,867					
TC5	0,812					
TC3	0,807					
TC2	0,669					
TC1	0,562					
CBQL5		0,828				
CBQL4		0,763				
CBQL2		0,745				
CBQL3		0,731				
CBQL1		0,535				
CHPT2			0,839			
CHPT4			0,807			
CHPT3			0,706			
CHPT1			0,561			
CHPT5			0,555			
DKLV3				0,844		
DKLV4				0,795		
DKLV2				0,704		
DKLV1				0,617		
PT2					0,826	
PT4					0,816	
PT3					0,597	
PT1					0,570	
HT1						0,702
HT2						0,692
HT3						0,608
HT4						0,546
Hệ số Eigenvalue	8,826	3,055	2,267	1,762	1,431	1,102
Phương sai trích (%)	31,520	10,911	8,096	6,292	5,112	3,936
Phương sai tích lũy (%)	31,520	42,431	50,527	56,819	61,931	65,866

BẢNG 4: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA CHO CAM KẾT GẮN BÓ

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố
CKGB4	0,831
CKGB 2	0,787
CKGB 3	0,760
CKGB1	0,728
CKGB5	0,684
CKGB6	0,604
Giá trị Eigenvalue	3,250
Phương sai trích (%)	54,127

Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS

thì nhân viên sẽ cảm thấy tổ chức đang rất quan tâm đến nhu cầu, cũng như đời sống riêng tư của họ (Allen, 2001). Sự hỗ trợ từ tổ chức dành cho nhân viên sẽ được nhân viên đáp lại. Những lợi ích mà nhân viên nhận được cho gia đình họ sẽ làm tăng sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên (Saks, 2006). Do đó, nghiên cứu đưa ra giả thuyết sau:

H4: Sự hỗ trợ dành cho gia đình có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Điều kiện làm việc và Cam kết gắn bó

Theo Meltz (1989), sự an toàn trong công việc có nghĩa là việc một nhân viên có thời gian làm việc lâu năm tại tổ chức, có thâm niên công tác dài sẽ không sợ bị mất đi những quyền lợi như quyền lợi về thâm niên, hưu trí, giảm lương. Theo Herzberg (1966), an toàn trong công việc được định nghĩa là mức độ ổn định của việc làm dành cho nhân viên của tổ chức. Do vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết và thang đo cho yếu tố điều kiện làm việc như sau:

H5: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mối quan hệ giữa Đặc điểm tính cách nhân viên và Cam kết gắn bó

Theo Jabari và cộng sự (2012), bản thân mỗi cá nhân sẽ tồn tại 5 tính cách chính: tính hướng ngoại, tính tận tâm, tính dễ chịu, tính ổn định tâm lý, tính sẵn sàng trải nghiệm (và các tính cách ngược lại). Young và cộng sự (2018) cũng đồng quan điểm về mối tương quan giữa tính cách của nhân viên và sự gắn kết của họ với tổ chức. Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

H6: Tính cách của nhân viên có ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với Vietcombank - Chi nhánh Huế.

Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở mô hình nghiên cứu của Meyer và Allen (1991) cùng các nghiên cứu trước đây kết hợp với kết quả điều tra định tính về tình hình thực tế tại Vietcombank - Chi nhánh Huế, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích chủ yếu trong nghiên cứu là phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Để đảm bảo độ tin cậy, nghiên cứu tiến hành khảo sát 170 mẫu. Sau khi kiểm tra, chọn lọc không loại bỏ phiếu nào, nhóm tác giả

đã sử dụng thông tin từ 170 mẫu điều tra để phân tích. Thời gian tiến hành khảo sát là từ tháng 3 đến tháng 5/2021.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, THẢO LUẬN

Kiểm định chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định chất lượng thang đo (Bảng 1) cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của 7 nhóm yếu tố đều > 0,6. Như vậy, hệ thống thang đo được xây dựng cho 6 nhóm biến độc lập với 28 biến thành phần và 1 nhóm biến phụ thuộc với 6 biến thành phần có chất lượng tốt.

Kết quả phân tích EFA

Kết quả trình bày ở Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO = 0,841, thỏa mãn điều kiện giá trị KMO nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000. Như vậy, các biến quan sát có tương quan với nhau.

Áp dụng phương pháp EFA với phép xoay Varimax, nghiên cứu rút trích ra được 6 nhóm yếu tố từ tập hợp 28 biến quan sát của các yếu tố được giả thuyết rằng, ảnh hưởng đến Cam kết gắn bó với tổ chức tại Chi nhánh thỏa mãn điều kiện giá trị Eigenvalue > 1.

Tổng phương sai trích của 6 nhân tố là 65,8%, nghĩa là 6 yếu tố được rút trích này có thể giải thích được 65,8% sự biến thiên của 28 biến quan sát ban đầu.

Ngoài ra, kết quả phân tích cho thấy, 6 biến quan sát được gom thành 1 yếu tố với phương sai trích là 54,1% và Eigenvalue là 3,3. Yếu tố này mã hóa là CLDV. Kết quả thể hiện ở Bảng 4.

Phân tích hồi quy đa biến

Kết quả phân tích hồi quy ở Bảng 5 cho thấy, kiểm định F của mô hình hồi quy có ý nghĩa ở mức 99%. Như vậy, mô hình hồi quy với các biến độc lập phù hợp hơn với tập dữ liệu so với mô hình không có các biến độc lập này. Hệ số R² điều chỉnh cho thấy, 69,8% sự biến thiên của CKGB được giải thích bởi các yếu tố trong mô hình. Hệ số Durbin - Watson là 1,8 chứng tỏ mô hình không có hiện tượng tự tương quan. Bên cạnh đó, các hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến trong mô hình nhỏ hơn nhiều so với 10, nên có thể kết luận, mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Số liệu trình bày ở Bảng 5 cũng cho thấy, tất cả 6 yếu tố trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê (mức ý nghĩa 99%)

BẢNG 5: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY ĐA BIẾN

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Hệ số phóng đại (VIF)	Sig.
	B	Độ lệch chuẩn	Beta		
(Hằng số)	0,355	0,242			0,145
PT	0,151	0,053	0,153	1,557	0,005
CBQL	0,164	0,047	0,189	1,564	0,001
CHPT	0,128	0,046	0,154	1,636	0,006
HT	0,165	0,048	0,207	2,001	0,001
DKLV	0,123	0,047	0,143	1,599	0,010
TC	0,385	0,054	0,341	1,250	0,000
<i>Biến số phụ thuộc</i>	<i>CKGB - Cam kết gắn bó</i>				
Hệ số F	62,875*				
Hệ số R ²	0,836				
Hệ số R ² hiệu chỉnh	0,698				
Kiểm định Durbin - Watson	1,832				
Dung lượng mẫu khảo sát	170				

Ghi chú: * Có ý nghĩa thống kê ở mức 99%.

Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS

và có mối tương quan thuận với cam kết gắn bó với tổ chức. Cụ thể, khi PT thay đổi 1 đơn vị, thì làm cho CKGB thay đổi cùng chiều 0,151 đơn vị, với điều kiện các yếu tố khác không thay đổi; CBQL thay đổi 1 đơn vị, thì sẽ làm CKGB thay đổi cùng chiều 0,164 đơn vị và tương tự đối với các yếu tố còn lại (với điều kiện các yếu tố khác không đổi).

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức độ quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến biến phụ thuộc. Cụ thể, yếu tố Đặc điểm tính cách cá nhân có tác động lớn nhất (0,341); tiếp đến là: Sự hỗ trợ dành cho gia đình (0,207); Cán bộ quản lý trực tiếp (0,189); Cơ hội phát triển nghề nghiệp (0,154); Phần thưởng của tổ chức (0,153) và Điều kiện làm việc (0,143).

Hàm ý chính sách

Dựa vào kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức ở Vietcombank - Chi nhánh Huế, nhóm tác giả khuyến nghị một số giải pháp như sau:

Đối với yếu tố Tính cách cá nhân, tổ chức cần quan tâm hơn đối với đặc điểm của từng nhân viên thông qua quan sát và tiếp xúc với nhân viên để hiểu về tính cách của cá nhân nhân viên. Trên cơ sở đó để đánh giá sự phù hợp của nhân viên với công việc, dự báo xu hướng về sự cam kết gắn bó với tổ chức, cũng như tìm ra phương pháp tạo động lực để nâng cao cam kết gắn bó của nhân viên.

Đối với yếu tố Sự hỗ trợ dành cho gia đình, tổ chức cần duy trì và phát huy hơn nữa sự quan tâm đối với nhân viên và gia đình giúp nhân viên có thể dung hòa được công việc và cuộc sống đồng thời có thể vừa thực hiện tốt công việc ở tổ chức vừa đảm đương trách nhiệm trong gia đình

Đối với yếu tố Cán bộ quản lý, tổ chức cần tạo điều kiện để nhân viên trải qua những thách thức trong công việc cùng với lãnh đạo. Ngoài ra, Ngân hàng cần phát huy hơn nữa chuỗi các quy tắc giao tiếp, tăng mức độ giao tiếp trong tổ chức giữa các bộ phận, phòng, ban; chia sẻ những thông tin liên quan đến hoạt động đến từng bộ phận, phòng, ban cũng như các cấp nhân viên, khuyến khích nhân viên trao đổi, học hỏi lẫn nhau.

Đối với yếu tố Cơ hội phát triển thăng tiến, Ngân hàng cần truyền đạt rõ ràng về những gì mà mình mong đợi ở nhân viên, giá trị và quan điểm của Ngân hàng về vấn đề cơ hội phát triển nghề nghiệp là gì và định nghĩa sự thành công và mong muốn thành quả đóng góp của nhân viên thế nào thông qua những cơ chế và

lộ trình thăng tiến công khai, minh bạch và dễ hiểu. Ngân hàng cần phải chứng minh cho toàn thể nhân viên thấy những người có năng lực và nỗ lực trong công việc sẽ được tạo điều kiện để thăng tiến.

Đối với yếu tố Phần thưởng của tổ chức, việc triển khai lương, thưởng phải được thực hiện một cách công khai, minh bạch và công bằng trong việc phân phối phần thưởng để nhân viên thấy được rằng, những đóng góp của họ cho sự phát triển của ngân hàng dù là ít hay nhiều cũng được ghi nhận và khen thưởng.

Đối với yếu tố Điều kiện làm việc, Ngân hàng nên tạo điều kiện cho nhân viên làm việc một cách chủ động, không quá đặt nặng quy trình, quy định đối với những công việc không yêu cầu tính kỹ luật cao, cho nhân viên được tự do giao tiếp, tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ công việc và chủ động thực hiện công việc. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Allen, T. D. (2001), Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
2. Danish, R. Q., and Usman, A. (2010), Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159-167.
3. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P. (1997), Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of applied psychology*, 82(5).
4. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1959), *The Motivation to Work* (2nd ed.), New York, John Wiley.
5. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu SPSS*, Nxb Thống kê
6. Kahn, W.A. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
7. Jabari, N., S. Boroujerdi, S. Ghaeini, F. Abdollahi and G. Karimi 2012, Big-Five Personality Traits Predict sport Volunteer Satisfaction, *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 445-450.
8. Landsman, M. J. 2008, Pathways to Organizational Commitment, *Administration in Social Work*, 32(2), 105-132.
9. Martensen, A., and Gronholdt, L. (2006), Internal marketing: A study of employee loyalty, its determinants and consequences, *Innovative Marketing*, 2(4), 92-116
10. Meltz, N. M. (1989), Job security in Canada, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 44(1), 149-161.
11. Meyer and Allen (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 61(1), 1- 18.
12. Meyer and Allen (1991), A three-component conceptualization commitment of organizational, *Human Resources Management Review*, 1(1), Spring 1991, 61-89.
13. Nguyễn Thị Kim Ánh, Nguyễn Thị Minh Hòa và Đỗ Ngọc Mỹ (2018), Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết người lao động với doanh nghiệp kinh doanh lưu trú và ăn uống vùng duyên hải Nam Trung Bộ, *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 127(5A), 185-198
14. Saks, A. (2006), Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
15. Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., and Joseph, D. L. (2018), Who are the most engaged at work? A meta analysis of personality and employee engagement, *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330-1346.