

TRANG THÔNG TIN VỀ LUẬN ÁN

Tên đề tài luận án tiến sĩ:

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC ĐẾN HIỆU SUẤT CÔNG VIỆC QUA VAI TRÒ TRUNG GIAN HÀNH VI LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã ngành: 9340101

Họ tên NCS: Nguyễn Lê Thế Vũ

Mã số NCS: 219030007

Người hướng dẫn khoa học:

Hướng dẫn 1: PGS. TS. Bùi Văn Trịnh

Hướng dẫn 2: TS. Nguyễn Thanh Liêm

Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Tây Đô

1. TÓM TẮT NỘI DUNG LUẬN ÁN

Nghiên cứu thực hiện nhằm xác định ảnh hưởng của Động lực làm việc đến Hiệu suất công việc với vai trò trung gian của Hành vi làm việc. Trong đó, Hành vi làm việc được thể hiện qua Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối. Kế thừa lập luận từ các lý thuyết như: lý thuyết tháp nhu cầu Maslow, thuyết hai nhân tố, lý thuyết ERG, thuyết công bằng, lý thuyết về sự kỳ vọng, lý thuyết đặc điểm công việc, lý thuyết nhu cầu, lý thuyết mở rộng và xây dựng cảm xúc, lý thuyết nhận thức xã hội nhằm đề xuất mô hình nghiên cứu. Trong đó, Lương và phúc lợi, Tính chất công việc, Đào tạo và thăng tiến, Môi quan hệ tại ngân hàng, Điều kiện làm việc được kỳ vọng ảnh hưởng đến Động lực làm việc; Động lực làm việc được kỳ vọng ảnh hưởng đến Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối; Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối được kỳ vọng ảnh hưởng đến Hiệu suất công việc.

Dữ liệu sử dụng phân tích trong luận án được thu thập từ cuộc khảo sát 757 nhân viên đang làm việc tại các ngân hàng thương mại cổ phần khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Phương pháp phân tích bao gồm: kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định, mô hình cấu trúc tuyến tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Lương và phúc lợi, Tính chất công việc, Đào tạo và thăng tiến, Môi quan

hệ tại ngân hàng, Điều kiện làm việc đều là những yếu tố góp phần giúp gia tăng Động lực làm việc của nhân viên. Động lực làm việc có ảnh hưởng tích cực đến Hành vi công dân tổ chức và Hành vi làm việc đổi mới, nhưng lại làm giảm Hành vi làm việc chống đối. Đồng thời, Hành vi công dân tổ chức và Hành vi làm việc đổi mới sẽ giúp gia tăng Hiệu suất công việc của nhân viên, nhưng Hành vi làm việc chống đối sẽ làm giảm Hiệu suất công việc. Đây là cơ sở quan trọng để đề xuất hàm ý quản trị góp phần nâng cao Hiệu suất công việc của nhân viên tại các ngân hàng thương mại cổ phần khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Các hàm ý quản trị được đề xuất bao gồm: (1) Hoàn thiện chính sách lương và phúc lợi; (2) Thiết lập sự phù hợp trong công việc; (3) Tăng cường công tác đào tạo và tạo điều kiện thăng tiến; (4) Xây dựng mối quan hệ hợp tác tại ngân hàng; (5) Cải thiện điều kiện làm việc; (6) Nâng cao động lực làm việc; (7) Hạn chế những hành vi tiêu cực; (8) Phát triển hành vi làm việc vì tổ chức; (9) Khuyến khích sự đổi mới trong công việc.

2. NHỮNG KẾT QUẢ MỚI CỦA LUẬN ÁN

Về mặt lý thuyết. Thứ nhất, lý thuyết trao đổi, lý thuyết tháp nhu cầu Maslow, thuyết hai nhân tố, thuyết công bằng, lý thuyết về sự kỳ vọng, lý thuyết ERG, lý thuyết đặc điểm công việc, lý thuyết nhận thức xã hội, lý thuyết nhu cầu, lý thuyết bảo tồn nguồn lực, lý thuyết mở rộng và xây dựng cảm xúc được các nhà nghiên cứu trong nước và quốc tế vận dụng trong các nghiên cứu liên quan đến Động lực làm việc, Hành vi làm việc, Hiệu suất công việc. Nghiên cứu này thực hiện đối với nhân viên làm việc tại ngân hàng thương mại cổ phần ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, một lần nữa khẳng định các lý thuyết đề cập vẫn phù hợp đối với lĩnh vực ngân hàng và ở Việt Nam. Thứ hai, trong các nghiên cứu thực nghiệm trong nước và quốc tế, Hành vi làm việc chỉ được xem xét chung chung hoặc từng khía cạnh hoặc từng cặp khía cạnh của Hành vi làm việc (Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối). Nghiên cứu này thực đối với cả 3 khía cạnh của Hành vi làm việc và cả 3 khía cạnh này đều chịu tác động từ Động lực làm việc và có ảnh hưởng đến Hiệu suất công việc. Nên lập luận ở từng lý thuyết liên quan (lý thuyết trao đổi, lý thuyết tháp nhu cầu Maslow, thuyết hai nhân tố, thuyết công bằng, lý thuyết về sự kỳ vọng, lý thuyết ERG, lý thuyết đặc điểm công việc, lý thuyết nhận thức xã hội, lý thuyết nhu cầu, lý thuyết bảo tồn nguồn lực, lý thuyết mở rộng và xây dựng cảm xúc) đều có ý nghĩa. Giúp cho các nghiên cứu thực nghiệm về sau có thêm lập luận vững chắc khi nghiên cứu về Động lực làm

việc, Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối, Hiệu suất công việc. Thứ ba, Hành vi làm việc giữ vai trò trung gian trong sự tác động của Động lực làm việc đến Hiệu suất công việc. Kết quả này góp phần bổ sung thêm cho mô hình lý thuyết về sự đồng thời của Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối khi cùng chịu ảnh hưởng của Động lực làm việc và dẫn đến giúp gia tăng hoặc làm sụt giảm Hiệu suất công việc.

Về mặt thực tiễn. Thứ nhất, 11 giả thuyết nghiên cứu ở mô hình nghiên cứu đề xuất đều được chấp nhận. Có nghĩa là, Lương và phúc lợi, Điều kiện làm việc, Tính chất công việc, Đào tạo và thăng tiến, Môi quan hệ tại ngân hàng có ảnh hưởng đến Động lực làm việc; Động lực làm việc ảnh hưởng đến Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối; Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối ảnh hưởng đến Hiệu suất công việc; Hành vi làm việc (Hành vi công dân tổ chức, Hành vi làm việc đổi mới, Hành vi làm việc chống đối) giữ vai trò trung gian trong sự tác động của Động lực làm việc đến Hiệu suất công việc. Do vậy, hình thành một khung lý thuyết nghiên cứu về Động lực làm việc, Hành vi làm việc, Hiệu suất công việc. Quản lý có thể áp dụng mô hình lý thuyết này để kiểm tra cho từng ngân hàng, từng chi nhánh và đề xuất giải pháp phù hợp giải quyết vấn đề. Thứ hai, từ kết quả nghiên cứu ở Chương 4, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị góp phần giúp ngân hàng thương mại cổ phần ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng, ở Việt Nam nói chung gia tăng Hiệu suất công việc của nhân viên. Các hàm ý đề xuất bao gồm: phát triển hành vi làm việc vì tổ chức, khuyến khích sự đổi mới trong công việc, hạn chế những hành vi tiêu cực, nâng cao động lực làm việc, xây dựng môi quan hệ hợp tác, cải thiện điều kiện làm việc, hoàn thiện chính sách lương và phúc lợi, thiết lập sự phù hợp công việc, tăng cường công tác đào tạo và tạo điều kiện thăng tiến. Do vậy, nhà quản lý các ngân hàng thương mại cổ phần có thể xem xét các gợi ý này và đưa ra thiết lập và định hướng phù hợp cho ngân hàng.

3. CÁC ỨNG DỤNG/KHẢ NĂNG ỨNG DỤNG TRONG THỰC TIỄN, CÁC VẤN ĐỀ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu góp phần hình thành một khung lý thuyết nghiên cứu về Động lực làm việc, Hành vi làm việc, Hiệu suất công việc có thể áp dụng để kiểm tra cho từng ngân hàng, từng chi nhánh. Hàm ý quản trị đề xuất (phát triển hành vi làm việc vì tổ chức, khuyến khích sự đổi mới trong công việc, hạn chế những hành vi tiêu cực, nâng cao

động lực làm việc, xây dựng mối quan hệ hợp tác, cải thiện điều kiện làm việc, hoàn thiện chính sách lương và phúc lợi, thiết lập sự phù hợp công việc, tăng cường công tác đào tạo và tạo điều kiện thăng tiến) có thể là cơ sở để gợi ý cho các ngân hàng thương mại thực hiện thực hiện các biện pháp nâng cao động lực làm việc, thúc đẩy hành vi làm việc và gia tăng hiệu suất trong công việc của nhân viên.

Nghiên cứu tiếp theo có thể thực hiện trên những khu vực khác như: Đông Nam bộ, Tây Nguyên, Miền Trung, Miền Bắc... để kiểm tra tính phù hợp của mô hình lý thuyết này với khu vực nghiên cứu. Có thể nghiên cứu đối với từng ngân hàng thương mại cụ thể, từ đó đưa ra giải pháp tương ứng cho từng ngân hàng. Có thể thực hiện đối với nhân viên ở các lĩnh vực khác như: y tế, giáo dục, công nhân viên chức cơ quan nhà nước.

Thành phố Cần Thơ, ngày 17 tháng 11 năm 2025

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

NGHIÊN CỨU SINH

Người hướng dẫn khoa học 1

Người hướng dẫn khoa học 2



PGS. TS. Bùi Văn Trịnh

TS. Nguyễn Thanh Liêm

Nguyễn Lê Thế Vũ

XÁC NHẬN CỦA KHOA CHUYÊN MÔN



PGS. TS. Đào Duy Huân