

Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam

Lê Cát Vi¹⁹

Tóm tắt—Nghiên cứu này nhằm xác định sự ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân tác động đến sự gắn kết công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam. Dữ liệu nghiên cứu được thực hiện thông qua việc khảo sát 307 nhân viên ngân hàng hiện đang làm việc tại các ngân hàng trên địa bàn các thành phố lớn như Hà Nội, Đà Nẵng, Hồ Chí Minh. Các phương pháp thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy được sử dụng để giải thích dữ liệu. Kết quả cho thấy có 4 yếu tố thuộc vốn tâm lý: sự hy vọng, sự tự tin, khả năng thích ứng và tính lạc quan đều có tác động cùng chiều đến sự gắn kết công việc của các nhân viên ngân hàng. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đưa ra sự tác động của các yếu tố thuộc tính cách cá nhân đến sự gắn kết trong công việc của nhân viên. Cụ thể, 5 nhân tố lớn (Big-Five Model) thuộc tính cách cá nhân bao gồm: tính hướng ngoại, sẵn sàng trải nghiệm, sự dễ chịu và sự tận tâm tác động cùng chiều và sự nhạy cảm tác động ngược chiều đến sự gắn kết của nhân viên ngân hàng. Đồng thời, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp mà nhà quản trị có thể sử dụng để gia tăng vốn tâm lý, tính cách cá nhân nhằm nâng cao sự gắn kết trong công việc cho đối tượng là các nhân viên ngân hàng tại Việt Nam.

Từ khóa—Gắn kết công việc, vốn tâm lý, tính cách cá nhân, nhân viên ngân hàng.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự gắn kết trong công việc là một chỉ số quan trọng trong quản trị nhân sự. Ở góc độ cá nhân, sự gắn kết liên quan đến sự an toàn, sự hài lòng trong công việc, lòng trung thành của nhân viên, hiệu suất làm việc và hành vi cá nhân trong tổ chức [16, 27, 34-36, 40]. Dưới góc độ tổ chức, sự gắn kết liên quan tích cực đến năng suất, sự hài

lòng của khách hàng, sự cam kết của nhân viên, lợi nhuận tài chính, lợi nhuận và thành công trong kinh doanh [1, 38]. Hơn nữa, mối liên hệ giữa vốn tâm lý của nhân viên với công việc là vô cùng quan trọng trong việc tăng cường năng lực cạnh tranh của tổ chức [3]. Các nghiên cứu đã cho thấy vốn tâm lý và các thành phần của vốn tâm lý có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên [21-23, 29, 2]. Bên cạnh đó, vốn tâm lý cũng được tìm thấy có ảnh hưởng đến sự tự tin, sự hài lòng, hạnh phúc và cam kết của nhân viên [41, 22, 23] hay sự nỗ lực làm việc của nhân viên [29]. Bởi khi người lao động hạnh phúc, họ sẽ cảm thấy yêu thích, say mê và nỗ lực hơn cho công việc của mình, dựa trên sứ mệnh của công ty, họ được truyền cảm hứng và cùng nhau đồng lòng vượt qua những thách thức, hướng đến những mục tiêu chung của tổ chức. Bên cạnh đó, các nhân tố về tính cách cá nhân cũng gây những tác động không nhỏ đến hành vi của người lao động, thể hiện thông qua mô hình 5 nhân tố lớn còn gọi là Big Five. McCrae và Costa (1985) đã chỉ ra 5 nhân tố đó là tính hướng ngoại (Extraversion), sự nhạy cảm (Neuroticism), sẵn sàng trải nghiệm (Openness to experience), sự dễ chịu (agreeableness), sự tận tâm (conscientiousness).

Đặt vấn đề “Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam” làm đề tài nghiên cứu, tác giả mong muốn đóng góp một phần nhỏ vào sự phát triển bền vững của công tác quản trị nhân sự tại ngân hàng nói riêng và sự phát triển của các doanh nghiệp trên thị trường Việt Nam nói chung.

2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

Sự gắn kết trong công việc

Ngày nhận bản thảo: 14-09-2018, ngày chấp nhận đăng: 19-10-2018, ngày đăng 29-10-2018.

Tác giả Lê Cát Vi, công tác tại Trường Đại Sai Gòn (email: lecatvi@gmail.com).

Allen và Meyer (1991) đã định nghĩa gắn kết với tổ chức là một trạng thái tâm lý biểu thị mối quan hệ của nhân viên với tổ chức, liên hệ mật thiết đến quyết định để duy trì nhân viên với tổ chức. Một lời hứa của cá nhân với tổ chức bao gồm ý thức về lòng trung thành, sự gắn kết với công việc và niềm tin vào các giá trị của tổ chức. Định nghĩa về sự gắn kết bao gồm: "gắn kết tình cảm là nói đến sự gắn bó về mặt tâm lý đối với tổ chức, gắn kết duy trì là nói đến sự gắn kết do những chi phí liên quan khi rời bỏ tổ chức và gắn kết nghĩa vụ chính là trách nhiệm cá nhân nên tiếp tục làm việc trong tổ chức". Ashe-Edmunds và Media (2015) định nghĩa sự gắn kết trong công việc đề cập đến mức độ tâm lý và tình cảm mà nhân viên gắn bó vào công việc của mình. Sự gắn kết trong công việc đem lại lợi ích không chỉ cho cá nhân người lao động mà còn cả tổ chức. Nghiên cứu của Muthuveloo và Rose (2005) chỉ ra rằng sự gắn kết trong công việc là một chỉ số quan trọng đối với vấn đề quản trị nhân sự tại các tổ chức. Mức độ gắn kết của nhân viên với công việc càng cao thì hiệu quả công việc nhân viên mang lại càng lớn [25]. Nghiên cứu cho thấy sự gắn kết ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất công việc [43, 44]. Gắn kết trong công việc tạo nên sự cân bằng giữa công việc và gia đình, điều này tác động rất lớn đến tâm lý hạnh phúc của người lao động [1]. Sự gắn kết của nhân viên nó là một thái độ tích cực có mang lại giá trị của nhân viên đối với tổ chức của mình [32]. Trong bối cảnh hiện nay, sự gắn kết thể hiện ở quá trình nhận thức và khả năng làm việc với các đồng nghiệp nhằm mục đích mang lại lợi ích cho tổ chức. Các nghiên cứu đều cho thấy sự gắn kết có tác động đến những hành vi tích cực của người lao động [8; 32].

Vốn tâm lý (Psychological Capital)

Nghiên cứu của Malinowski và Lim (2015) đã cho thấy sự gắn kết chịu tác động của các yếu tố liên quan đến tâm lý của người lao động. Vốn tâm lý là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân và được mô tả bởi: (i) sự tự tin để đảm nhận và thực hiện những nhiệm vụ mang tính thử thách với nỗ lực cần thiết để đạt được thành công; (ii) thái độ lạc quan về sự thành công ở hiện tại và tương lai; (iii) kiên trì hướng tới mục tiêu và khi cần thiết có thể xoay chuyển mục tiêu để đạt đến thành công; và (iv) khi đối mặt với những vấn đề bất lợi, họ duy trì, thích nghi và vượt qua những trở ngại để đạt thành công [22, 23].

Các khía cạnh tâm lý trên cho thấy sự tác động tích cực đến chất lượng công việc, hiệu quả, năng suất làm việc của nhân viên trong tổ [24]. Hơn nữa, các nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa các khía cạnh tâm lý có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết trong công việc [2, 7; 40]. Vốn tâm lý bao gồm các yếu tố sau:

Sự hy vọng

Khía cạnh tâm lý có ước mơ hy vọng bắt nguồn từ Thuyết hy vọng của Snyder (2000). Theo đó, hy vọng được định nghĩa là "trạng thái tích cực tạo nên động lực cho cá nhân dựa trên cảm giác thành công ở các mục tiêu đang hướng đến hay các kế hoạch mong muốn đạt được" [39]. Vì vậy, các cá nhân được thúc đẩy ý thức quyết tâm, ý chí để đạt được mục tiêu mong muốn. Những nghiên cứu gần đây đã cho thấy một mối quan hệ tích cực giữa niềm hy vọng của nhân viên và hiệu suất công việc [20-22], kết quả hoạt động tài chính của tổ chức [33] và sự gắn kết của nhân viên [23]. Giả thuyết được đặt ra như sau:

H1: Có mối tương quan dương giữa sự hy vọng và sự gắn kết trong công việc

Sự tự tin

Sự tự tin vào bản thân được phát triển dựa trên lý thuyết nhận thức xã hội [3]. Xét về khía cạnh tâm lý, sự tự tin vào bản thân đề cập đến "sự tự tin, khả năng làm chủ tình huống của cá nhân trong việc tạo động lực, sử dụng các nguồn lực và các hoạt động cần thiết để thực hiện hiệu quả một nhiệm vụ cụ thể trong một bối cảnh nhất định" [41, 42]. Vì vậy, khi các cá nhân có khả năng tự chủ cao họ có thể sẵn sàng thực hiện các nhiệm vụ đầy thách thức, tăng cường động cơ và nỗ lực của họ để đạt được mục đích của mình trong mọi tình huống. Tự tin vào năng lực bản thân ảnh hưởng đến suy nghĩ mang tính nhất thời hay có chiến lược, lạc quan hay bi quan, con đường chọn theo đuổi, mục tiêu đề ra cho bản thân và trách nhiệm thực hiện [3]. Do đó, giả thuyết được đặt ra như sau:

H2: Có mối tương quan dương giữa sự tự tin và sự gắn kết trong công việc

Khả năng thích ứng

Xét về khía cạnh tâm lý, khả năng thích ứng được mô tả như là đặc điểm của cá nhân, trong đó, họ có khả năng linh hoạt, mềm dẻo ứng biến, đối phó với bất kỳ tình huống nào để có thể đem lại

hiệu quả trong công việc [22, 23]. Khả năng thích ứng cao là khả năng “phục hồi” sau khi trải qua những kinh nghiệm gây căng thẳng hoặc những thử thách lớn. Người có khả năng thích ứng cao là người có thể thích nghi mau chóng với những thay đổi và đối phó với những chuyện không may một cách tốt đẹp nhất. Vì vậy, khả năng thích ứng giúp phân biệt, đánh giá các cá nhân linh hoạt với những người cứng nhắc, trì trệ và không chịu thay đổi trong tổ chức [4; 9]. Khả năng thích ứng được xác định là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến người lao động [4, 11]. Khi nhân viên có khả năng thích ứng cao, hiệu suất công việc sẽ được cải thiện [21], từ đó, tác động đến sự gắn kết trong tổ chức [23]. Giả thuyết được đặt ra như sau:

H3: Có mối tương quan dương giữa khả năng thích ứng và sự gắn kết trong công việc

Tinh thần lạc quan

Khái niệm tâm lý lạc quan đã được đề cập trong nghiên cứu của Seligman (1998a, 2002). Tinh thần lạc quan là thái độ sống điềm tĩnh, an nhiên trước những tình huống, sự việc không mong muốn xảy ra. Người có thái độ sống với tinh thần lạc quan sẽ luôn thấy sự thanh thản và nhẹ nhàng trong cuộc sống. Vì vậy, tinh thần lạc quan được giải thích dựa trên sự kết hợp giữa các yếu tố liên quan đến các đặc điểm cá nhân với các tác động của điều kiện bên ngoài thông qua các tình huống cụ thể [37]. Mặc dù, Seligman (1998) chứng minh rằng, tinh thần lạc quan tùy thuộc vào đặc điểm của mỗi cá nhân, tuy nhiên, đó là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến hiệu suất làm việc, sự gắn kết của nhân viên trong công việc [22]. Giả thuyết được đặt ra như sau:

H4: Có mối tương quan dương giữa tinh thần lạc quan và sự gắn kết trong công việc

Tính cách cá nhân

Theo Bradberry (2007), nhân cách (Personality) là tính cách của mỗi cá nhân, là sự khác biệt tâm lý giữa các cá nhân làm cá nhân trở thành một cá thể duy nhất với những đặc trưng tâm lý riêng biệt. Tính cách phân biệt cá thể này với cá thể khác, nó có tầm ảnh hưởng lớn đến hành vi và suy nghĩ của con người, từ đó tác động đến công việc và các mối quan hệ xã hội [6].

Tính cách cá nhân được chia thành 5 nhóm đó là sự nhạy cảm (neuroticism), tính hướng ngoại (extraversion), sự sẵn sàng trải nghiệm (openness

to experience), sự dễ chịu (agreeableness), sự tận tâm (conscientiousness).

Sự nhạy cảm (gọi tắt là N)

Theo Costa và McCrae (1992), sự nhạy cảm là một khía cạnh của tính cách cá nhân khi họ có xu hướng xấu hổ, tức giận, bất an, trầm cảm, dễ bị tổn thương và hay lo lắng [10]. Người nhạy cảm cao dễ có những tư tưởng không hợp lý và khả năng kiểm soát cơn bốc đồng cũng như sự căng thẳng rất kém. Họ thường có những cảm xúc u uất, giận dữ, lo sợ, tội lỗi, và ganh ghét cao hơn người thường. Ngược lại, những cá nhân có điểm nhạy cảm thấp có tinh thần ổn định hơn với xu hướng an toàn hơn. Những người này bình tĩnh, điềm đạm, không nóng nảy, thoải mái và có thể đối mặt với tình huống căng thẳng mà không thể cảm thấy khó chịu [12; 13; 17]. Giả thuyết đặt ra là

H5: Có mối tương quan âm giữa sự nhạy cảm và sự gắn kết trong công việc

Tính hướng ngoại (gọi tắt là E)

Tính hướng ngoại bao gồm các đặc điểm như tính xã hội, sự quyết đoán, năng động. Người hướng ngoại là người năng động, hoạt bát, lạc quan và thường có khả năng nổi trội trong nghề nghiệp [4, 5]. Họ cũng thường rất tự tin, thoải mái, hăng hái, nhiệt tình, làm trước nghĩ sau, thích nói chuyện, thích khẳng định mình và luôn tràn đầy năng lượng tích cực. Người hướng nội là người dè dặt, độc lập, ít hòa mình với xã hội. Họ thường muốn được một mình, rất yên lặng, không nổi bật và không hòa nhập nhiều. Người hướng nội không đồng nghĩa với sự thiếu thân thiện mà họ cần nhiều thời gian ở một mình hơn người hướng ngoại bởi họ có lối sống khép kín hơn theo chiều sâu. Giả thuyết đặt ra là

H6: Có mối tương quan dương giữa tính hướng ngoại và sự gắn kết trong công việc

Sẵn sàng trải nghiệm (gọi tắt là O)

Theo Costa và McCrae (1992), đặc điểm này liên quan đến các cá nhân có xu hướng sáng tạo, giàu trí tưởng tượng, tò mò và trải nghiệm những điều mới trong cuộc sống. Người thiếu cởi mở thường có xu hướng bảo thủ, thực dụng, võ đoán, cứng nhắc. Họ thường trung thành với lối làm việc cũ với một guồng quay nhất định, không thích sự mới mẻ. Do đó, họ thường gặp nhiều khó khăn để thích ứng với sự thay đổi. Tuy nhiên,

ngược lại, người luôn sẵn sàng trải nghiệm, có tính cởi mở cao luôn tò mò về thế giới và mong muốn được trải nghiệm để cuộc sống của họ trở nên phong phú hơn. Họ sẵn sàng tán thành ý tưởng mới và các giá trị độc đáo và họ trải nghiệm những cảm xúc tích cực và tiêu cực sâu sắc hơn so với các cá nhân không cởi mở. Thích phiêu lưu trải nghiệm, trân trọng nghệ thuật, có tính hiếu kỳ, có những ý tưởng độc đáo và đầu óc thẩm mỹ... là các đặc điểm của mặt tính cách này. Họ dễ lĩnh hội những tin tức giải trí và thách thức những mặt văn hóa của cuộc sống cũng như những suy nghĩ và cảm xúc cá nhân. Họ có trí thông minh kết tinh, tức là khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cao. Giả thuyết đặt ra là

H7: Có mối tương quan dương giữa sẵn sàng trải nghiệm và sự gắn kết trong công việc

Sự dễ chịu (gọi tắt là A)

Costa và McCrae (1992) cho rằng người dễ chịu là người tin tưởng, vị tha, khoan dung, thông cảm với người khác, mềm lòng, từ bi và sẵn sàng giúp đỡ mọi người. Đa phần họ rất trung thực, tốt bụng và đáng tin cậy. Những người dễ chịu thường dễ thông cảm, thích hợp tác, sự ấm áp và sự quan tâm. Ngược lại những cá nhân có điểm thấp ở mặt này thường có xu hướng ích kỷ, bi quan, nghi ngờ, không tin tưởng và họ cũng thiếu mong muốn hợp tác hay gây tổn thương với những người khác. Nhiều nhà nghiên cứu chỉ ra mối tương quan giữa độ dễ chịu thấp với những suy nghĩ nóng nảy và kích động ở thanh thiếu niên. Những người có độ dễ chịu thấp cũng thường có định kiến chống lại những nhóm bị bêu xấu như béo phì. Người dễ chịu thấp thường có biểu hiện liên quan đến một số bệnh tâm lý như xu hướng ái kỷ (yêu bản thân) và phân xã hội. Những người này thường có tính cạnh tranh,

thách thức cao, có đôi khi được coi là khiêu khích hoặc không đáng tin. Giả thuyết đặt ra là

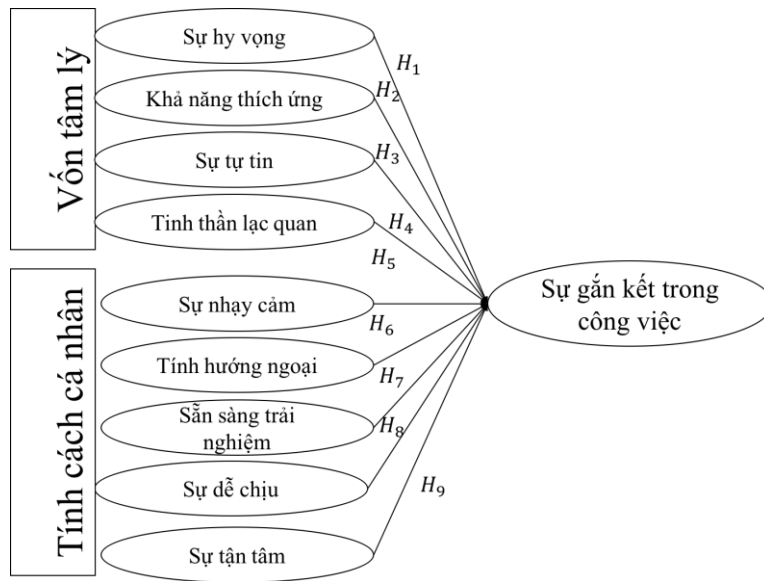
H8: Có mối tương quan dương giữa sự dễ chịu và sự gắn kết trong công việc

Sự tận tâm (gọi tắt là C)

Theo Barrick và cộng sự (1993), sự tận tâm đề cập đến khả năng tự kiểm soát quá trình hoạt động, lên kế hoạch, tổ chức và thực hiện nhiệm vụ. Người tận tâm là người có mục đích ý chí mạnh mẽ và kiên định. Sự tận tâm thường được thể hiện thông qua chăm chỉ, liên tục, sự tin cậy, có tinh thần trách nhiệm, cẩn thận, làm việc trật tự có kế hoạch ổn định và có tổ chức. Những cá nhân tận tâm thường hoá thành công việc được giao một cách tốt nhất, bởi họ thường đặt ra mục tiêu để đạt được một số thành tựu nhất định trong công việc. Do đó, đôi khi, họ được miêu tả hơi cứng nhắc. Tuy nhiên, nhìn chung, có thể thấy những đặc điểm chung trong tích cách của người tận tâm là sự ngăn nắp, có hệ thống, cẩn thận, hoàn hảo, suy tính kĩ càng. Về mặt tiêu cực sự tận tâm cao có thể gây phiền nhiễu cho những người có khả năng tiếp thu kém. Những người có điểm thấp không nhất thiết là thiếu nguyên tắc đạo đức nhưng họ ít đòi hỏi cao trong việc áp dụng chúng. Những người có điểm thấp ở mặt tính cách này thường rất dễ dãi, không có mục tiêu nhất định, thường không đáng tin cậy. Giả thuyết đặt ra là

H9: Có mối tương quan dương giữa sự tận tâm và sự gắn kết trong công việc

Dựa vào những lập luận trên và các mô hình nghiên cứu lý thuyết liên quan, mô hình nghiên cứu tại hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này được thực hiện cả 2 phương pháp: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Từ các nghiên cứu ở thị trường nước ngoài, các thang đo gốc được dịch lại từ tiếng Anh. Thang đo sự gắn kết trong công việc bao gồm 6 biến theo Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli và cộng sự, 2006). Các yếu tố liên quan đến vốn tâm lý được tổng hợp dựa vào nghiên cứu của Barrick và cộng sự (2001), trong đó, 5 nhân tố mô tả tính cách cá nhân như sự nhạy cảm, tính hướng ngoại, sẵn sàng trải nghiệm, sự dễ chịu và sự tận tâm được đo lường dựa trên 22 biến. Nghiên cứu định tính với 10 nhân viên ngân hàng để khám phá, điều chỉnh và bổ sung thang đo. Thang đo sử dụng trong mô hình là thang đo Likert 5 mức độ (1: hoàn toàn không đồng ý, 2: không đồng ý, 3: bình thường, 4: đồng ý, 5: hoàn toàn đồng ý). Nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng cách dùng bảng câu hỏi để lấy số liệu, sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Theo báo cáo tài chính về tổng số nhân sự của 14 ngân hàng lớn trên cả nước gồm BIDV, VPBank, VietinBank, Sacombank, Vietcombank, HDBank, MBBank, ACB, Techcombank, LienVietPostBank,

Eximbank, VIB, TPBank, NCB đến cuối năm 2017 là 178000 người (Navigos Search, 2017). Do đó, nhằm đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu, đề tài xác định cỡ mẫu dựa vào công thức $n = N / (1 + N[(e)]^2)$. Với sai số mẫu cho phép là 0,07 và độ tin cậy 93%, kết quả thu được với $n=204$. Do đó, số lượng bảng câu hỏi phát ra là 400, sau khi làm sạch, loại những bảng câu hỏi mà người trả lời còn bỏ sót nhiều câu trong đó, số lượng còn lại là 307. Như vậy, cuối cùng, có 307 bảng câu hỏi được sử dụng để kiểm định mô hình bằng phương pháp phân tích hồi quy bội.

Số liệu sau khi thu thập tiến hành sàng lọc và làm sạch trước khi tiến hành phân tích. Thang đo được tiến hành phân tích đánh giá qua 2 bước: đánh giá mức tin tưởng Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá. Cuối cùng, dữ liệu được tiến hành phân tích hồi quy đa biến.

4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

- Kiểm định độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố: Các kết quả thu được từ độ tin cậy Cronbach's Alpha cho thấy thang đo các khái niệm nghiên cứu đều đạt yêu cầu về độ tin cậy. Kết quả hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 thang đo lường được chấp nhận. Sau 2 lần xoay nhân tố, loại đi các biến "Thoải mái, kiểm soát stress dễ dàng" và "Có óc sáng tạo", kết quả kiểm định tất cả các biến còn lại đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5.

BẢNG I
 KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CRONBACH ALPHA VÀ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT

NHÂN TỐ	Hệ số tải nhân tố								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SỰ HY VỌNG									
Giá trị Eigen=7,194; Phương sai trích (%)= 29,973; Cronbach's Alpha= 0,834; Trị trung bình= 4,076									
Nếu lâm vào tình thế khó khăn, tôi có thể nghĩ ra nhiều cách để thoát khỏi nó	.802								
Vào thời điểm hiện tại, tôi đang hăng hái theo đuổi các mục tiêu của mình	.797								
Mọi vấn đề đều có cách giải quyết	.740								
Tôi có thể nghĩ đến nhiều cách để đạt được các mục tiêu hiện tại của mình	.734								
Tại thời điểm này, tôi đang đạt được những mục tiêu mà mình đã đặt cho bản thân mình	.732								
Ngay bây giờ tôi thấy bản thân mình như là khá thành công trong công việc	.707								
KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG									
Giá trị Eigen=3,105; Phương sai trích (%)=12,937; Cronbach's Alpha= 0,832; Trị trung bình= 4,035									
Khi tôi có một sự thất bại hay khó khăn trong công việc, tôi có thể nhanh chóng vượt qua để tiếp tục cố gắng		.781							
Tôi thường quản lý rủi ro trong quá trình làm việc		.778							
Tôi thường tự an ủi bản thân mình		.773							
Tôi thích thú khi gặp các sự việc bất ngờ		.751							
Tôi có thể kiềm chế sự nóng giận để làm việc tiếp với người đã tạo ra cảm giác đó		.719							
Tôi cảm thấy tôi có thể xử lý nhiều việc cùng một lúc trong bất kể tình huống nào		.699							
SỰ TỰ TIN									
Giá trị Eigen=2,315; Phương sai trích(%)= 9,646; Cronbach's Alpha= 0,832; Trị trung bình= 4,035									
Tôi cảm thấy tự tin khi phân tích một vấn đề và tìm ra giải pháp			.815						
Tôi thích tự giải quyết các rắc rối			.814						
Tôi làm việc với sự tự tin cao			.714						
Tình huống càng thử thách tôi càng cảm thấy thú vị			.700						
Tôi làm việc đúng hẹn và có kế hoạch			.679						
Tôi cảm thấy tự tin khi có thể đạt được các mục tiêu			.639						
TÌNH THẦN LẠC QUAN									
Giá trị Eige = 1,919; Phương sai trích (%)=7,997; Cronbach's Alpha= 0,794; Trị trung bình= 4,131									
Tôi mong đợi những điều thú vị trong công việc hơn là khó khăn				.783					
Tôi lạc quan về những gì sẽ xảy ra với tôi trong tương lai				.758					
Tôi mong mọi việc diễn ra thuận lợi cho việc đạt được mục tiêu				.726					
Tôi có thể đạt trạng thái thư giãn dễ dàng				.709					
Nếu có cảm giác bất an khi thực hiện công việc, tôi sẽ dừng lại và làm nó trong lúc khác				.685					
Khi không chắc chắn về điều gì, tôi thường hy vọng những điều tốt đẹp sẽ đến				.562					
SỰ NHẠY CẢM									
Giá trị Eigen=2,109; Phương sai trích(%)=9,584; Cronbach's Alpha= 0,812; Trị trung bình= 2,015									
Hay lo lắng, căng thẳng					.850				
Khó giữ được thái độ bình tĩnh trong hoàn cảnh khó khăn					.716				
Cảm xúc không ổn định, hay buồn phiền					.689				
TÍNH HƯỚNG NGOẠI									

Giá trị Eigen=4,196; Phương sai trích(%)=19,073; Cronbach's Alpha=0,844; Trị trung bình=4,072	
Hay nói	.807
Hoạt bát	.793
Rất nhiệt tình	.738
Có tính chuẩn xác, quyết đoán	.674
Hoà đồng, thân thiện	.505
SẢN SÀNG TRẢI NGHIỆM	
Giá trị Eigen=4,668; Phương sai trích(%)=21,220; Cronbach's Alpha= 0,872; Trị trung bình= 4,011	
Thường có những ý tưởng mới	.803
Hiếu kì với những điều mới lạ	.750
Mưu trí và suy nghĩ sâu sắc	.668
Có trí tưởng tượng phong phú	.629
SỰ DỄ CHỊU	
Giá trị Eigen=1,549; Phương sai trích(%)=7,041; Cronbach's Alpha= 0,724; Trị trung bình= 4,134	
Hay giúp đỡ, chia sẻ với mọi người	.800
Dễ tha thứ	.780
Chu đáo, ân cần	.774
Thích hợp tác với người khác	.645
SỰ TẬN TÂM	
Giá trị Eigen=1,171; Phương sai trích(%)=5,321; Cronbach's Alpha= 0,784; Trị trung bình= 4,136	
Cần thận trọng công việc	.776
Cố gắng đến cùng để đạt được mục đích công việc	.743
Làm mọi thứ hiệu quả nhất	.641
Lập kế hoạch và tuân thủ đúng kế hoạch	.590

BẢNG II
KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CRONBACH ALPHA VÀ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ SỰ GẮN KẾT TRONG CÔNG VIỆC

NHÂN TỐ	Hệ số tải nhân tố
	1
SỰ GẮN KẾT	
Giá trị Eigen=3,987; Phương sai trích(%)=66,452; Cronbach's Alpha=0,896; Trị trung bình=4,515	
Tôi cảm thấy tràn trề năng lượng khi làm việc	.875
Tôi cảm thấy mạnh mẽ hơn trong công việc của mình	.851
Tôi rất nhiệt tình khi làm việc	.845
Công việc truyền cảm hứng cho tôi	.829
Mỗi buổi sáng thức dậy, tôi cảm thấy rất thích được làm việc	.779
Tôi cảm thấy vui khi gặp những thử thách trong công việc	.699

- Kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu: Hệ số tương quan Pearson phản ánh mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập với nhau, giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc, xác định giá trị phân biệt của thang đo.

Hầu hết hệ số tương quan giữa các biến cao hơn 0,2 thể hiện mối liên hệ tương quan tuyến tính giữa các biến khá chặt chẽ. Hệ số tương quan thấp nhất (0,237) và cao nhất (0,665), cho thấy giá trị phân biệt giữa các nghiên cứu đạt được.

Trong Bảng 3, tất cả giá trị dung sai 0,603 đến 0,812 (lớn hơn chỉ số vi phạm 0,01), các giá trị VIF từ 1,231 đến 1,625 (không vượt quá 2) cho thấy sự đa cộng tuyến rất thấp (Nguyễn Đình Thọ, 2009).

Phân tích hồi quy

Kết quả mô hình hồi quy tuyến tính bội thể hiện trong bảng 3 phù hợp với tập dữ liệu (hệ số R2 điều chỉnh của mô hình = 0,566). Trong mô hình 1, chín biến độc lập đều ảnh hưởng lên biến phụ thuộc theo thứ tự tầm quan trọng của các nhân tố thuộc vốn tâm lý như sau: (1) Sự tự tin ($\beta-3=0,301$), (2) Sự hy vọng ($\beta-1=0,227$), (3) Khả năng thích ứng ($\beta2=0,043$) và (4) Tinh thần lạc quan ($\beta-4=0,024$). Tất cả các biến đều có tác

động cùng chiều đến sự gắn kết trong công việc của người lao động. Đối với các yếu tố thuộc tính cách cá nhân, thứ tự tầm quan trọng của các yếu tố đến sự gắn kết của nhân viên ngân hàng như sau: (5) Tính hướng ngoại ($\beta-6=0,176$), (9) Sẵn sàng trải nghiệm ($\beta-5=0,139$); (7) Sự tận tâm ($\beta9=0,069$); (8) Sự dễ chịu ($\beta-8=0,037$) và (6) Sự nhạy cảm ($\beta-7=-0,072$). Dựa trên kết quả có thể thấy được rằng các yếu tố tính hướng ngoại, sẵn sàng trải nghiệm, sự tận tâm, sự dễ chịu đều có sự tác động thuận chiều với sự gắn kết. Riêng yếu tố sự nhạy cảm và sự gắn kết có mối liên hệ ngược chiều. Kết quả cho thấy độ phù hợp của mô hình là 56,6% hay mô hình hồi quy được sử dụng phù hợp với tập dữ liệu ở mức 56,6%.

BẢNG III
 KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY BỘI

Mô hình	Biến phụ thuộc	R	R ²	R ² điều chỉnh	Sai lệch chuẩn	Durbin-Watson
1	Sự gắn kết	.757 ^a	.573	.566	.32396	1.917

Biến phụ thuộc	Mô hình	Hệ số Beta chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	Đa cộng tuyến	
					Dung sai	VIF
	Sự hy vọng	0.227	3.129	.010	.752	1.322
Sự gắn kết	Khả năng thích ứng	0.043	4.585	.005	.812	1.231
	Sự tự tin	0.301	4.865	.000	.621	1.625
	Tinh thần lạc quan	0.024	5.784	.001	.749	1.325
	Sẵn sàng trải nghiệm	0.139	3.554	.000	.689	1.450
	Tính hướng ngoại	0.176	3.299	.000	.603	1.521
	Sự nhạy cảm	-0,072	-1.345	.001	.721	1.373
	Sự dễ chịu	0.037	5.768	.000	.791	1.354
	Sự tận tâm	0.069	4.320	.003	.632	1.502

5 THẢO LUẬN KẾT QUẢ VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Thảo luận kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu này thực hiện việc phân tích các yếu tố thuộc vốn tâm lý và tính cách cá nhân ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam. Kết quả cho thấy các yếu tố thuộc vốn tâm lý như sự hy vọng, khả năng thích ứng, sự tự tin, tinh thần lạc quan đều tác động cùng chiều đến sự gắn kết trong công việc của người lao động. Phát hiện này phù hợp với các kết quả nghiên cứu trước đây của Luthans và cộng sự (2007); [42, 23, 2, 29]. Luthans và Youssef (2007b) cũng đồng tình với kết quả trên khi phát hiện ra rằng yếu tố sự hy vọng có tác động cùng chiều đến hiệu suất làm việc cũng như sự gắn kết của người lao động đối với công việc của họ. Tiếp theo đó, yếu tố khả năng thích ứng cao sẽ giúp cho nhân viên gắn kết hơn với công việc của mình. Kết quả này ủng hộ quan điểm nghiên cứu của tác giả Youssef và Luthans (2007). Trong một vài nghiên cứu về sự tác động của các nhân tố vốn tâm lý, yếu tố sự tự tin và tinh thần lạc quan cũng gây ảnh hưởng không nhỏ đến hành vi của người lao động theo hướng thuận chiều [3, 18, 22, 23, 26].

Bên cạnh yếu tố về vốn tâm lý, tính cách cá nhân cũng gây ra những sự tác động đến hành vi gắn kết của người lao động. Cụ thể, các yếu tố về sẵn sàng trải nghiệm, tính hướng ngoại, sự dễ chịu và sự tận tâm có tác động cùng chiều đến sự gắn kết của nhân viên ngân hàng. Kết quả này là hoàn toàn phù hợp với nghiên cứu của Barrick và Mount (1991), Tett và cộng sự (1991), Judge và cộng sự (1999); Salgado (1997). Trong đó, nhân viên ngân hàng là những người hướng ngoại, họ có khả năng thực hiện tốt công tác thuộc các bộ phận tại ngân hàng, làm việc với các khách hàng cá nhân cũng như khách hàng doanh nghiệp trong việc duy trì doanh số. Đây là công việc đòi hỏi sự năng động, hoạt bát, hoà đồng trong mối quan hệ với khách hàng. Và đây cũng là yếu tố tác động mạnh nhất đến sự gắn kết của người lao động. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với nghiên cứu của Barrick và Mount (1991), John-son (1997), Vinchur và cộng sự (1998). Về yếu tố sẵn sàng trải nghiệm, với tính cách cởi mở, nhân viên ngân hàng có xu hướng gắn kết hơn với công việc của mình. Trong quá trình tư vấn, làm việc với khách hàng, tính cách này sẽ giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn, do vậy họ có xu hướng gắn kết hơn

với công việc của mình [30, 31, 32]. Các đặc điểm sự dễ chịu và tận tâm là một trong những yếu tố không kém phần quan trọng đến sự gắn kết, bởi, sự hết mình trong công việc, sự cẩn thận, chu đáo, ân cần sẽ giúp nhân viên dễ dàng tìm kiếm và có mối quan hệ tốt với các khách hàng hơn. Ngược lại, những người có điểm số cao về mặt nhạy cảm lại có sự gắn kết thấp [20, 28]. Những nhân viên nhạy cảm thường khó kiểm soát áp lực trong công việc, stress, hay các tình huống khó khăn mà đặc biệt trong lĩnh vực ngân hàng, do đó, mức độ gắn kết của họ với công việc thường sẽ bị tác động ngược chiều [15; 19; 20].

Hàm ý cho nhà quản trị

Thông qua nghiên cứu, các nhà lãnh đạo thuộc ngân hàng cần có những lưu ý cần thiết trong vấn đề tổ chức nhân sự cũng như tuyển dụng nhân viên. Việc nâng cao vốn tâm lý như sự tự tin, sự lạc quan, niềm hy vọng và khả năng thích ứng sẽ góp phần tăng cường hơn nữa sự gắn kết của nhân viên đối với công việc của mình. Trong quá trình làm việc, việc nắm vững các quy trình, quy định của ngân hàng sẽ giúp nhân viên cảm thấy tự tin hơn. Tuy nhiên, theo nghiên cứu của Navigos Group (2017), nguyên nhân khiến nhiều nhân viên tại ngân hàng e ngại nhất đó chính là sự rủi ro trong vấn đề pháp lý (chiếm 18%). Việc thiếu kiến thức trong quy trình tín dụng, chỉ nắm thông tin sơ bộ, không chính xác hay khó khăn trong việc cập nhật thông tin dẫn đến sự thiếu tự tin trong công việc bởi có thể phát sinh lỗi. Do đó, các nhân viên cần được thường xuyên tham gia các khoá học, kiểm tra định kì nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, có như vậy mới có thể tăng cường sự tự tin trong công việc. Thêm vào đó, môi trường làm việc với những mối quan hệ đồng nghiệp và cấp trên thân thiện, sẽ giúp người lao động cảm thấy yên tâm, thoải mái hơn, từ đó, gắn kết hơn.

Nhiều nghiên cứu cũng cho thấy thời gian làm việc cũng gây tác động không nhỏ đến khả năng thích ứng của người lao động. Theo một thống kê của Metlife (2017) - công ty bảo hiểm uy tín tại Mỹ - 95% nhân viên ngân hàng cho biết họ phải làm việc 24/7 và gần như không có ngày nghỉ trong tuần. Một nửa các nhân viên ngân hàng trong nghiên cứu của Metlife cho biết công việc của họ đã trở nên căng thẳng hơn nhiều so với vài năm trước, trong đó 40% nhận định công việc cực kỳ stress. Khối lượng công việc nhiều và áp lực

chỉ tiêu, doanh số cao luôn là một trong những vấn đề mà hầu hết nhân viên ngân hàng tại Việt Nam phải đối mặt (Navigos Group, 2017). Chính vì vậy, những giải pháp để duy trì sự cân bằng là cần thiết để nhân viên có thể thích ứng được với môi trường làm việc trong ngân hàng. Do đó, các nhà quản lý cần tạo sự cân bằng giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, dành cho cá nhân và gia đình. Việc điều chỉnh công việc kịp thời, phân bổ thời gian nghỉ ngơi sau những đợt làm việc căng thẳng như cuối năm tài chính hay các đợt hoạt động chủ nhiệm là cần thiết để nhân viên có thể kịp phục hồi. Bên cạnh đó, lương thưởng và chế độ đãi ngộ là một trong những yếu tố quan trọng nhằm tạo động lực cho nhân viên trong việc cải thiện tinh thần lạc quan, sự hy vọng về nghề để họ có thể gắn kết hơn với công việc của mình.

Đối với các yếu tố thuộc về đặc tính cá nhân, bộ phận nhân sự ngân hàng cần có các bài trắc nghiệm về tính cách, kết hợp với đặc điểm về vốn tâm lý để biết được tính cách cơ bản của các ứng viên, nhằm có những giải pháp giúp họ phát triển tính cách phù hợp với đặc thù của công việc trong ngành ngân hàng, từ đó nâng cao sự gắn kết trong công việc. Các bài trắc nghiệm sẽ góp phần là một công cụ tham chiếu mà dựa trên đó, các tổ chức nhân sự đánh giá mức độ phù hợp về tính cách của ứng viên với công việc cũng như môi trường làm việc của doanh nghiệp. Thêm vào đó, đối với các nhân viên đã và đang làm việc trong tổ chức, cần thường xuyên tổ chức những khoá học nhỏ để có các giải pháp nâng cao kỹ năng mềm, khả năng làm việc nhóm, tinh thần tập thể, trau dồi kiến thức chuyên môn để người lao động được phát triển toàn diện. Ngoài ra, việc sử dụng các bài trắc nghiệm đối với những nhân viên này còn giúp các nhà lãnh đạo, người quản lý thấy được cách nhân viên nhận thức thế giới xung quanh và cách họ ra quyết định trong các vấn đề. Tuỳ theo từng người lao động, yêu cầu công việc và tính cách riêng của mỗi cá nhân, người quản lý sẽ đưa ra các định hướng phát triển cũng như xác định nhiệm vụ phù hợp nhằm tạo hứng khởi, phát huy tinh thần làm việc và sự gắn kết cao nhất. Song song với đó, doanh nghiệp cần tích cực tổ chức các hoạt động luôn hướng đến việc xây dựng một tính cách cởi mở, thân thiện, hướng ngoại, đồng thời tăng sự tự tin, tinh thần lạc quan để họ có thể gắn kết nhiều hơn với công việc của mình.

Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu có một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất, lấy mẫu thuận tiện nên tính đại diện thấp, không tổng quát cho đám đông. Hơn nữa, đề tài vẫn chưa khai thác và phân tích ảnh hưởng của giới tính, độ tuổi, thu nhập hay nghề nghiệp của đối tượng khảo sát về ý định mua và các nghiên cứu tiếp theo có thể khai thác thêm.

Thứ hai, trong nghiên cứu này, tác giả chỉ đề cập đến các yếu tố thuộc vốn tâm lý và tính cách cá nhân đến sự gắn kết. Vì vậy, nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng mô hình nghiên cứu bằng cách bổ sung thêm các nhân tố khác.

Thứ ba, nghiên cứu chỉ dừng lại ở nhóm đối tượng là nhân viên ngân hàng. Do đó, hướng nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng đối tượng ra nhóm đối tượng là người lao động ở thị trường Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, pp.383-398.
- [2] Avey, J.B., Nimnicht, J.L. & Graber Pigeon, N. (2010), 'Two Field Studies Examining the Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance', *Leadership & Organization Development Journal*, 31, pp.384-401.
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24, pp.220-236.
- [4] Barrick, M. R., Mount, M. K. & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test for the mediating effect of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp.715-722.
- [5] Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.9, pp.9-30.
- [6] Bradberry, T. (2007). *The Personality Code*. New York: Putnam.
- [7] Buss, D. M. (1989). Conflict between the sexes: Strategic interference and the evocation of anger and upset. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.56(5), pp.735-747.
- [8] Carver, C.S. & Scheier, M.S. (2005), 'Optimism', in Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (231-243), Oxford University Press, Oxford, UK.
- [9] Chen, G., Gully, S.M., Whiteman, Jon-Andrew, & Kilcullen, R.N. (2000), 'Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance', *Journal of Applied Psychology*, 85(6), pp.835-847.

- [10] Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Model (NEOFFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- [11] Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), pp.46-56
- [12] Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R. & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers judgements of applicant qualifications. *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, pp.500-509.
- [13] Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E. & Larkin, G.R. (2003). 'What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following terrorist attacks on the United States on September 11th 2001', *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), pp.365-376.
- [14] Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicon. In Wheeler L. (Ed). *Review of Personality and Social Psychology*, Vol.2, pp.141-166. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- [15] Hamilton, E. E. (1988). The facilitation of organisational change. An empirical study of factors predicting change agents effectiveness. *Journal of Applied Behavioural Science*, Vol.24, pp.37-59.
- [16] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), pp.268-279
- [17] Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D. & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, pp.581-595.
- [18] John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. Pervin and O.P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- [19] Johnson, J. A. (1997). Seven social performance scales for the California Psychological Inventory. *Human Performance*, Vol.10, pp.1-30.
- [20] Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, Vol.52, pp.621-652.
- [21] Luthans, F. & Youssef, C.M. (2007), 'Emerging positive organizational behavior', *Journal of Management*, 33, pp.321-349.
- [22] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007a), 'Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction', *Personnel Psychology*, 60, pp.541-572.
- [23] Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007b), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- [24] Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), pp.111-131
- [25] Memari, N., Mahdieh, O. and Marnani, A.B. (2013) The Impact of Organisational Commitment on Employees Job Performance. "A Study of Meli Bank". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5, pp.344-349
- [26] Malinowski, P. and Lim, H.J. (2015), "Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being", *Mindfulness*, Vol. 6 No. 6, pp.1250-1262
- [27] Markos, S. and Srivevi, M.S. (2010) Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5, pp.89-96
- [28] Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance - Handbook of Psychology*. New York, Wiley.
- [29] Nguyen, T.D. & Nguyen, T.T.M. (2012), 'Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers:
- [30] Nguyen, T.T.M. (2014), 'Does Psychological Capital Drive the Effort of Marketers?', *Journal of Economic Development*, 220, pp.136-147.
- [31] Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York. McGraw - Hill.
- [32] Raudsepp, E. (1990). Are you flexible enough to succeed?. *Manage*, Vol.42, pp.6-10.
- [33] Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), pp.26-31
- [34] Ram, P. and Prabhakar, V. (2011) The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1, pp.47-61.
- [35] Saks, A.M. (2006) 'Antecedents and consequences of employee engagement', *Journal of Managerial Psychology*, Vol 21, No 6, pp.600-619.
- [36] 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, pp.293-437
- [37] Seligman, Martin E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York
- [38] Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, pp.1012-1024
- [39] Snyder, C.R. (1996), 'To Hope, to Lose, and Hope Again', *Journal of Personal and Interpersonal Loss*, 1, pp.1-16.
- [40] Sonnentag, S. (2003) Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88, pp.518-528
- [41] Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998), 'Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis', *Psychological Bulletin*, 124, pp.240-261.
- [42] Stajkovic, A.D. (2006), 'Development of a Core Confidence-Higher Order Construct', *Journal of Applied Psychology*, 91, pp.1208-1224.
- [43] Wright, R. (1997), 'Lexical competition and reduction in speech: A preliminary report'. Indiana University research on spoken language processing progress report, no. 21, pp.471-485.
- [44] Wright, R. (2004), 'Factors of lexical competition in vowel articulation' J. Local, R. Ogden, R. Temple (Eds.), *Papers in laboratory phonology*, VI, Cambridge University Press, Cambridge (2004), pp.26-50.

Impact of psychological capital, personality traits on work commitment of Vietnamese bank employees

Le Cat Vi

Sai Gon University

Corresponding author: lecatvi@gmail.com

Received: 14-09-2018; Accepted: 19-10-2018; Published: 29-10-2018

Abstract—This paper aims to determine the impact of psychological capital, personality traits on work commitment of Vietnamese bank employees. Descriptive statistics, exploratory factor analysis and regression were employed on data obtained from a survey on 307 employees working at banks in large cities such as Hanoi, Da Nang, HCMC. Results show that four psychological factors, including hope, confidence, adaptation, optimism are positively correlated with work commitment. In addition, the study also found that the big-five personality traits, namely openness, extraversion, agreeableness and

conscientiousness have a positive impact while neuroticism has a negative impact on work commitment. Some solutions are then suggested for bank managers to enhance their employees' psychological capital, personality traits for higher work commitment.

Keywords—Work commitment, psychological capital, personal traits, bank employees.