

Tác động của chương trình người lao động sở hữu cổ phần đến cam kết gắn bó của người lao động trong ngành tài chính - ngân hàng tại Việt Nam

NGUYỄN THỊ KIM NGÂN*

Tóm tắt

Người lao động sở hữu cổ phần (Employee Stock Ownership Plan - ESOP) là một chương trình phúc lợi dành cho người lao động. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm tìm hiểu chương trình ESOP có nâng cao cam kết gắn bó của người lao động với tổ chức như mục tiêu các công ty đặt ra hay không. Sau khi phân tích 173 phản hồi thu thập được từ người lao động làm việc trong các tổ chức ngành tài chính - ngân hàng ở Việt Nam, kết quả cho thấy, tác động của ESOP đến cam kết gắn bó tình cảm, nhưng chưa tác động đến cam kết gắn bó về mặt lợi ích và nghĩa vụ. Từ đó, một số khuyến nghị được đề xuất nhằm nâng cao vai trò của chương trình để thực sự mang lại ý nghĩa cho người lao động và các tổ chức ngành tài chính - ngân hàng.

Từ khoá: ESOP, cam kết gắn bó, ngành ngân hàng, Việt Nam

Summary

The employee stock ownership plan (ESOP) is an employee benefits program. This study was conducted to find out whether the ESOP enhances employee commitment to the organization as the company targets. After analyzing 173 responses collected from employees in finance and banking sector in Vietnam, the study indicates that ESOP has a positive impact on employee commitment to the organization in term of emotion but benefits and obligations. From the finding, some recommendations are proposed for enhancing the role of ESOP to bring benefits to employees and organizations in the finance and banking sector.

Keywords: ESOP, commitment, banking sector, Vietnam

GIỚI THIỆU

Tại Việt Nam, việc triển khai ESOP trong các doanh nghiệp không còn quá lạ lẫm trong những năm gần đây. Thông qua các công bố phát hành cổ phiếu ESOP trên kênh thông tin chính thức của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, có thể thấy rằng, nhiều công ty niêm yết đã áp dụng bán ưu đãi hoặc thưởng cổ phiếu ESOP như một trong những chính sách nhân sự đặc biệt để tưởng thưởng cho sự đóng góp của nhân viên và giữ chân nhân tài thông qua việc sở hữu cổ phiếu của công ty và từ đó góp phần tăng hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Hiện nay, có rất nhiều ý kiến trái chiều về tác động của chương

trình ESOP lên doanh nghiệp và người lao động. Theo hiểu biết của nhóm tác giả, chưa có nhiều nghiên cứu thực nghiệm ở Việt Nam đánh giá tổng quan kết quả thực hiện ESOP tác động lên người lao động nói chung và cam kết gắn bó lâu dài của người lao động với tổ chức nói riêng. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện để tìm hiểu tổng quan lý thuyết về ESOP, đánh giá tác động của chương trình ESOP đến cam kết gắn bó của người lao động trong doanh nghiệp, đưa ra một số đề xuất, kiến nghị hoàn thiện chương trình ESOP, để tăng cam kết gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

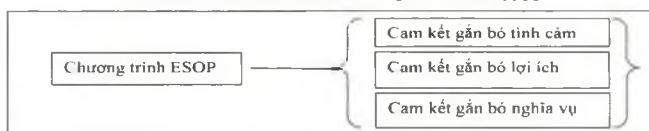
Khái quát về chương trình ESOP và cam kết gắn bó với tổ chức

ESOP là kế hoạch phát hành cổ phiếu theo chương

* Trường Đại học Ngoại thương

Ngày nhận bài: 02/7/2022; Ngày duyệt đăng: 30/7/2022; Ngày phản biện: 21/8/2022

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất

trình lựa chọn người lao động trong công ty. Cổ phiếu ESOP thường được phát hành với giá ưu đãi kèm một số điều kiện.

Nhiều năm trở lại đây, khái niệm gắn bó đã được định nghĩa và đo lường bằng nhiều cách, nhưng thực tế vẫn chưa có sự thống nhất cao trong định nghĩa về các thuật ngữ Meyer và Allen (1991). Tuy nhiên, trong rất nhiều khái niệm được định nghĩa, thì khái niệm của Mowday, Porter và Steers (1982) về gắn bó với tổ chức được sử dụng rộng rãi hơn cả, theo đó, gắn bó với tổ chức được định nghĩa như là sức mạnh của sự thống nhất và sự tham gia tích cực của cá nhân đối với tổ chức. Theo Allen và Meyer (1990), sự cam kết của nhân viên với tổ chức được đánh giá dựa trên niềm tin của họ vào tổ chức, sự chấp nhận các mục tiêu và giá trị của tổ chức, sự sẵn sàng làm việc hết mình vì tổ chức, và mong muốn trở thành thành viên của tổ chức.

Meyer và Allen (1991) chỉ ra rằng, gắn bó với tổ chức có ít nhất 3 nhân tố chính liên quan bao gồm: (i) Gắn bó tình cảm (Affective commitment - AC); Gắn bó lợi ích (Continuance Commitment - CC); Gắn bó nghĩa vụ (Normative Commitment - NC). Đặc điểm chung của 3 nhân tố này chính là các trạng thái tâm lý gắn bó thể hiện ở mối quan hệ giữa nhân viên với tổ chức và vì vậy có những điểm khác nhau về thái độ trong công việc.

Mô hình nghiên cứu và giả thuyết

Bài viết sử dụng thang đo của Myer và Allen (1991) về cam kết gắn bó với tổ chức để đề xuất mô hình nghiên cứu tác động của chương trình người lao động sở hữu cổ phần đến cam kết gắn bó của người lao động đến các tổ chức tài chính - ngân hàng. Trong đó, các nhân tố cam kết gắn bó tình cảm, cam kết gắn bó lợi ích và cam kết gắn bó vì nghĩa vụ đều có 8 biến (Hình).

Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

Nhóm giả thuyết thứ nhất: Có sự tác động tích cực và có ý nghĩa giữa chương trình ESOP đến Cam kết gắn bó với các tổ chức tài chính - ngân hàng. Cụ thể:

H1a: Có sự tác động tích cực và có ý nghĩa giữa chương trình ESOP đến Cam kết gắn bó do tình cảm.

H1b: Có sự tác động tích cực và có ý nghĩa giữa chương trình ESOP đến Cam kết gắn bó do lợi ích.

H1c: Có sự tác động tích cực và có ý nghĩa giữa chương trình ESOP đến Cam kết gắn bó do nghĩa vụ.

Nhóm giả thuyết thứ 2: Có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa cam kết gắn bó giữa người lao động được hưởng thụ chương trình ESOP và người lao động không được hưởng thụ. Cụ thể:

H2a: Có sự khác biệt có ý nghĩa giữa về cam kết gắn bó vì tình cảm giữa người lao động được hưởng thụ chương trình ESOP với người lao động không được hưởng thụ.

H2b: Có sự khác biệt có ý nghĩa giữa về cam kết gắn bó vì lợi ích giữa người lao động được hưởng thụ chương trình ESOP với người lao động không được hưởng thụ.

H2c: Có sự khác biệt có ý nghĩa giữa về cam kết gắn bó vì nghĩa vụ giữa người lao động được hưởng thụ chương trình ESOP với người lao động không được hưởng thụ.

Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tác giả lựa chọn phương pháp nghiên cứu định lượng thông qua việc gửi bảng câu hỏi trực tiếp và gửi qua email đến 200 người lao động làm việc trong các tổ chức ngành tài chính - ngân hàng ở Việt Nam, số phiếu thu về hợp lệ là 173. Dữ liệu được thu thập từ ngày 2/10/2019 đến ngày 15/10/2019. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS để thống kê mô tả cấu trúc mẫu nhằm có cái nhìn khái quát về thông tin mẫu thu thập.

Các câu hỏi điều tra sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, tác giả sẽ tiến hành kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để loại các biến có hệ số tin cậy thấp, đảm bảo các câu hỏi phản ánh cùng một nội dung, đánh giá và đi đến loại bỏ những câu hỏi không phù hợp hoặc những câu hỏi có yếu tố trùng lặp trong mỗi mục hỏi. Sau đó, tác giả xem xét bảng hệ số tương quan Pearson để loại các biến không có ý nghĩa thống kê và xây dựng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến để kiểm định các giả thuyết, cuối cùng là đi đến kết luận về ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến phụ thuộc (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Phân tích độ tin cậy hệ số Cronbach's Alpha

Kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha (Bảng 1) nhằm đánh giá mức độ phù hợp giữa các biến quan sát trong cùng một nhân tố nghiên cứu, phù hợp giữa các biến quan sát trong cùng một nhân tố nghiên cứu.

Sau khi tiến hành phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo trong mô hình nghiên cứu 3 nhân tố của cam kết gắn bó với tổ chức, kết quả phân tích thể hiện qua Bảng 1 cho thấy, bộ thang đo 3 nhân tố được sử dụng trong nghiên cứu này đạt yêu cầu về hệ số tin cậy. Trong 24 biến quan sát, có 3 biến quan sát bị

loại vì không đủ độ tin cậy trong phân tích Cronbach's Alpha, trong đó bao gồm 1 biến AC4 của nhân tố Gắn bó vì tình cảm, 2 biến quan sát CC1 và CC8, thuộc nhân tố Gắn bó vì lợi ích. Tất cả 21 biến quan sát còn lại thỏa mãn yêu cầu trong việc kiểm định độ tin cậy của thang đo, được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá (EFA) ở các bước tiếp theo.

Phân tích EFA

Kết quả phân tích EFA lần thứ 3 (lần cuối) ở Bảng 2 cho thấy, có 17 biến quan sát được nhóm thành 3 nhân tố, loại bỏ biến NC5, NC2, CC3, CC6. Các biến có hệ số tải (Factor loading) đều > 0.5, nên các biến quan sát đều quan trọng trong nhân tố, chúng có ý nghĩa thiết thực. Hệ số KMO = 0.86 > 0.5 nên phân tích EFA phù hợp với dữ liệu. Kiểm định Bartlett's test có mức ý nghĩa 0.000 < 0.05, do vậy các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể. Giá trị Eigenvalue = 1,193 > 1 đạt yêu cầu, 17 biến quan sát được nhóm lại thành 3 nhân tố. Phương sai trích được đạt giá trị 65.846% cho biết, 3 nhân tố giải thích 65.846% biến thiên của dữ liệu nghiên cứu. 3 nhân tố được hình thành sau khi phân tích EFA lần cuối cùng đều có giá trị Cronbach's Alpha > 0.6, nên 3 thang đo này đạt yêu cầu khi phân tích ở các bước tiếp theo.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, ESOP tác động đến cam kết gắn bó tình cảm của người lao động, cụ thể là người lao động không được hưởng chương trình ESOP có mức gắn bó tình cảm bình quân là 3.637. Trong khi những người lao động được hưởng chương trình ESOP cam kết gắn bó vì tình cảm cao hơn là 0.506; bình quân đạt mức: 3.637 + 0.506 = 4.143.

Như vậy, ta có thể biểu diễn bằng phương trình hồi quy sau:

$$\text{Gắn bó vì tình cảm} = 3.637 + 0.506 * \text{Chương trình ESOP}$$

Kết quả kiểm định cho thấy, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về cam kết gắn bó vì tình cảm của người lao động được và không được thụ hưởng chương trình cổ phiếu ESOP.

Chương trình ESOP không tác động đến cam kết gắn bó về lợi ích và nghĩa vụ của người lao động, kết quả kiểm định cũng cho thấy, không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về cam kết gắn bó vì lợi ích và nghĩa vụ của người lao động được và không được thụ hưởng chương trình cổ phiếu ESOP.

BẢNG 1: ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY BẰNG HỆ SỐ CRONBACH'S ALPHA

Biến quan sát	Hệ số tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến	Cronbach's Alpha	Biến loại bỏ
Gắn bó do tình cảm (Affective commitment)				
AC1	.625	.825	.849	AC4 → 0.153
AC2	.406	.848		
AC3	.645	.824		
AC5	.746	.811		
AC6	.728	.814		
AC7	.833	.801		
AC8	.683	.818		
Gắn bó về lợi ích (Continuance Commitment)				
CC2	.498	.712	.749	CC1 → .143 CC2 → .155
CC3	.354	.740		
CC4	.701	.669		
CC5	.645	.682		
CC6	.409	.729		
CC7	.656	.679		
Gắn bó vì nghĩa vụ (Normative Commitment)				
NC1	.650	.866	.881	
NC2	.543	.877		
NC3	.742	.856		
NC4	.677	.863		
NC5	.687	.863		
NC6	.597	.871		
NC7	.558	.875		
NC8	.723	.858		

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

Các khái niệm	Biến quan sát	Nhóm nhân tố			Cronbach's Alpha
		1	2	3	
Gắn bó vì tình cảm	AC7	.870			.849
	AC6	.804			
	AC5	.783			
	AC3	.723			
	AC8	.721			
	AC1	.703			
	AC2	.564			
Gắn bó vì lợi ích	NC3		.776		.844
	NC4		.774		
	NC8		.733		
	NC7		.715		
	NC1		.591		
	NC6		.565		
Gắn bó vì nghĩa vụ	CC5			.860	.835
	CC2			.836	
	CC4			.769	
	CC7			.748	
Eigenvalues					1.193
Cumulative (%)					65.846%
Sig.					.000
KMO					.860

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu điều tra được xử lý bằng phần mềm SPSS

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tác động của ESOP đến cam kết gắn bó tình cảm, nhưng chưa tác động đến cam kết gắn bó về mặt lợi ích và nghĩa vụ. Trong khi về mặt lý thuyết, ESOP là một trong những đãi ngộ về tài chính gắn liền với thời hạn chuyển đổi để giữ chân người lao động, cam kết về mặt nghĩa vụ. Như vậy, các yếu tố về

giá trị cũng như thời gian hạn chế chuyển nhượng cần được xem xét để chương trình ESOP thực hiện được mục đích giữ chân người tài trong các thông báo phát hành

cổ phiếu ESOP của những doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp trong ngành tài chính ngân hàng nói riêng. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alexander J.A., B. J. (1994). Nursing Turnover and Hospital efficiency: an Organisation level analysis, *Industrial Relations*, 33, 505-520
2. Allen, N., Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
3. Anderson, J., Gerbing, D. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103, 411-423
4. Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment, *The American Journal of Sociology*, 66
5. Briône, P., Nicholson, C. (2012). *Employee ownership: unlocking growth in the UK economy*, CentreForum
6. Churchil, J. (1995). *Marketing Research - Methodological Foundations*, (7, Ed.) The Dryden Press ESOP for the '80s: the fabulous new instrument of corporate finance comes of age. (n.d.)
7. Florkowski, W., Schuster, H. (1992). Support for profit sharing and organizational commitment: A path analysis, *Human Relations*, 45, 507-523
8. Foley, J. R., Polanyi, M. (2006). Workplace Democracy: Why Bother, *Economic and Industrial Democracy*, 27(1)
9. Freeman, S. F. (2007). *Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership: Organisational Dynamics Working Papers*, retrieved from repository.upenn.edu/od_working_papers
10. Frisch, A. (1981). *ESOP for the "80s"*, Rockville Centre
11. Jones, C., Kato, T. (1995). The productivity effects of employee stockownership plans and bonuses: Evidence from Japanese panel data, *The American Economic Review*, 85, 391-414
12. Klein, J. (1987). Employee stock ownership and employee attitudes : A test of three models, *Journal of Applied Psychology*, 72, 319-332
13. Klein, K., Hall, R. (1988). Correlates of employee satisfaction with stock ownership: Who likes an ESOP most?, *Journal of Applied Psychology*, 73, 630-638
14. Kruse, D., Blasi, J. (2000). *The new employee - employer relationship*, In D. T. Ellwood, R. M. Blank, J. Blasi, K. Douglas, W. A. Niskanen, K. Lynn-Dyson, A Working Nation: Workers, Work, and Government in the New Economy, Russell Sage Foundation
15. Meyer, J., Allen, N., Smith, C. (1993). Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
16. Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89
17. Mill, J. S. (1848). *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*
18. Mowday, T., Porter, W., Steers, M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press
19. Nehmeh, R. (2009). *What is Organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it?*, retrieved from www.swissmc.ch
20. Nunnally, C., Bernstein, H. (1994). *Psychometric theory*, (3, Ed.), McGraw-Hill
21. Pendleton, A., Robinson, A. (2017). *Employee ownership in Britain*, White Rose Employee
22. Shaw, G. G. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital, and Organizational Performance, *Academy of Management Review*, 26(3), 446-456.
23. Steeers, M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment*, Administrative Science Quarterly
24. Steinhaus, C. S., Perry, J. L. (1996). Organizational commitment: Does Sector Matter?, *Public Productivity & Management Review*, 19, 278-288
25. Tannenbaum, S. (1983). Employee owned companies, *Research in organizational behavior*, 5, 235-265
26. Whyte, W. F. (1978). In support of voluntary employee ownership, *Society*, 15, 73-82
27. Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View, *Academy of Management Review*, 7, 418-428
28. Zin, R. M., Talet, A. N. (2016). *The Effects of Participation In Decision Making On Organisational Commitment: Some Empirical Evidences*, Business & Management Conference, Lisbon