

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN DỰ ĐỊNH NGHĨ VIỆC CỦA CÔNG CHỨC – VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC

VÕ QUỐC HUNG  
CAO HÀO THI

1

## NỘI DUNG TRÌNH BÀY

- GIỚI THIỆU
- CƠ SỞ LÝ THUYẾT
- MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC GIẢ THUYẾT
- PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU
- PHÂN TÍCH DỮ LIỆU
- KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

2

## GIỚI THIỆU

- Trong 5 năm (2003 – 2007), cả nước có hơn 16.000 công chức – viên chức Nhà nước nghỉ việc
- Vấn đề này gây ảnh hưởng đến việc bố trí nhân sự, tiếp thu và thực hiện các quan điểm đổi mới của Đảng trong thời kỳ đổi mới, giải quyết các vấn đề thiết yếu của người dân như là y tế, giáo dục..., soạn thảo và ban hành các chính sách có ảnh hưởng đến đời sống của người dân...

3

## GIỚI THIỆU

### Mục tiêu nghiên cứu

- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức Nhà nước hiện nay
- Đo độ mạnh mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng và yếu tố phụ thuộc
- Kiến nghị một số giải pháp ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức Nhà nước

4

## GIỚI THIỆU

### Phạm vi nghiên cứu

- Tập trung chính ở Hà Nội, T.T.Huế và Tp.HCM
- Đối tượng nghiên cứu là những công chức – viên chức có trình độ Cao đẳng trở lên đang làm việc trong các lĩnh vực ở UBND, Y – Dược, Khoa học – Kỹ thuật, Giáo dục và một số lĩnh vực khác thuộc các tổ chức, cơ quan và công ty Nhà nước

### Ý nghĩa của đề tài

- Làm tài liệu tham khảo cho Nhà nước và các tổ chức, cơ quan và công ty Nhà nước, qua đó Nhà nước nói chung và các tổ chức, cơ quan và công ty Nhà nước nói riêng có các chính sách quản lý nhân sự hiệu quả hơn

5

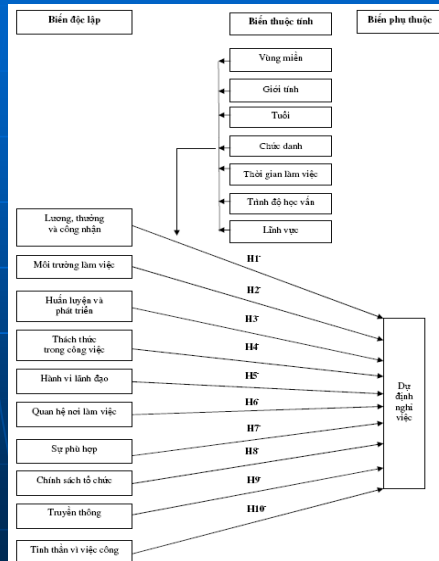
## CƠ SỞ LÝ THUYẾT

### Các nghiên cứu trước

- Nghiên cứu của Janet Cheng Lian Chew (2004), về “Ảnh hưởng của quản trị tài nguyên nhân sự trong việc giữ lại các nhân viên chủ chốt của các tổ chức ở Úc: Một nghiên cứu kinh nghiệm”
- Nghiên cứu của Ting Yuan (1997), về “Xác định các yếu tố thỏa mãn công việc của nhân viên chính phủ liên bang”
- Nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005), về “Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam”
- Nghiên cứu của Trần Thị Trúc Linh (2007), về “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ làm việc cho công ty tin học TMA”
- Nghiên cứu của Nguyễn Ngọc Khánh (2008), về “Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của quyết định làm việc của kỹ sư tại các công ty ở khu công nghệ cao”

6

# MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



7

# PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

## Nghiên cứu sơ bộ

- Nhằm khám phá, điều chỉnh và bổ sung các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu
- Dùng kỹ thuật thảo luận tay đôi dựa trên một dàn bài lập sẵn theo một nội dung được chuẩn bị dựa trên thang đo có sẵn và có bổ sung
- Thực hiện với 6 nhà quản lý và 18 nhân viên

8

# PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

## Nghiên cứu chính thức

- Nghiên cứu định lượng với kỹ thuật thu thập dữ liệu bằng cách phỏng vấn theo bảng câu hỏi
- Đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha. Các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và thang đo có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0.6 sẽ được chấp nhận
- Đánh giá độ giá trị của thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá. Phương pháp trích "Principal Component Analysis" được sử dụng kèm với phép quay "Varimax"
- Kiểm định mô hình lý thuyết bằng phương pháp hồi quy đa biến với mức ý nghĩa 5%

9

## THỐNG KÊ MÔ TẢ

Phân bố mẫu theo		Số mẫu	% trong mẫu
Vùng miền	Hà Nội	73	26.4
	T.T.Huế	48	17.3
	Tp.HCM	156	56.3
Giới tính	Nam	152	54.9
	Nữ	125	45.1
Tuổi	20 - 29	114	41.2
	30 - 39	107	38.6
	40 - 49	39	14.1
	50 - 55/60	17	6.1
Chức danh	Dưới cấp phó phòng	222	80.1
	Cấp phó phòng trở lên	55	19.9
Trình độ học vấn	Cao đẳng	25	9.0
	Đại học	206	74.4
	Sau đại học	46	16.6
Thời gian làm việc	< 2 năm	43	15.5
	2 - 5 năm	116	41.9
	5 - 10 năm	62	22.4
	> 10 năm	56	20.2
Lĩnh vực	Uy ban	50	18.1
	Y - Dược	59	21.3
	Khoa học - Kỹ thuật	71	25.6
	Giáo dục	48	17.3
	Khác	49	17.7

10

# ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY

## Các yếu tố độc lập

Thang đo	Cronbach's Alpha
Lương, thưởng và công nhận	0.785
Môi trường làm việc	0.778
Huấn luyện và phát triển	0.834
Thách thức trong công việc	0.660
Hành vi lãnh đạo	0.930
Quan hệ nơi làm việc	0.887
Tinh thần vì việc công	0.616
Sự phù hợp	0.887
Cấu trúc tổ chức	0.836
Truyền thông	0.838
Dự định nghỉ việc	0.929

## Yếu tố phụ thuộc

Thang đo	Cronbach's Alpha
Dự định nghỉ việc	0.929

11

# PHÂN TÍCH NHÂN TỐ

## Các biến độc lập

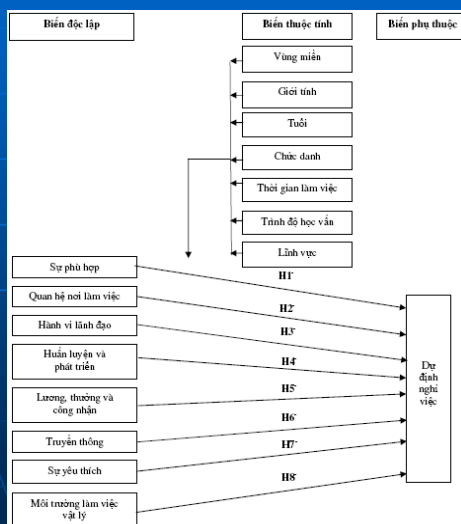
Tên biến	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
LUO1							0.563	
TIN1							0.501	
TIN2							0.792	
MOI2		0.551						
MOH		0.649						
QUA1		0.761						
QUA2		0.778						
QUA3		0.857						
QUA4		0.794						
LUO2					0.819			
LUO3					0.743			
LUO4					0.602			
LUO5					0.545			
MOI5								0.762
MOI6								0.598
HUA1				0.752				
HUA2				0.610				
HUA3				0.644				
HUA4				0.521				
THA1			0.561					
THA4			0.521					
THA5			0.673					
HAN1			0.712					
HAN2			0.691					
HAN3			0.649					
HAN4			0.628					
PHU1	0.584							
PHU2	0.799							
PHU3	0.813							
PHU4	0.758							
CHI1	0.706							
TRU3						0.663		
TRU4						0.804		
TRU5						0.703		
Cronbach's Alpha	0.906	0.884	0.890	0.834	0.799	0.812	0.544	0.594
Initial Eigenvalues	12.767	2.799	1.733	1.437	1.333	1.276	1.142	1.021
Cumulative % Extraction Sums of Squared Loadings: 69.144%								

## Biến phụ thuộc

Tên biến	Component
	1
NGH1	0.923
NGH2	0.949
NGH3	0.940
Initial Eigenvalues	2.636
Cumulative % Extraction Sums of Squared Loadings: 87.868%	

12

# MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU HIỆU CHỈNH



13

# PHÂN TÍCH HỒI QUY

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.614 <sup>a</sup>	0.377	0.359	0.80072953	0.377	20.308	8	268	0.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.198E-16	0.048		.000	1.000
	Sự phù hợp	-0.434	0.048	-0.434	-9.014	0.000
	Quan hệ nơi làm việc	-0.162	0.048	-0.162	-3.368	0.001
	Hành vi lãnh đạo	-0.139	0.048	-0.139	-2.889	0.004
	Huấn luyện và phát triển	-0.207	0.048	-0.207	-4.291	0.000
	Lương, thưởng và công nhân	-0.109	0.048	-0.109	-2.253	0.025
	Truyền thông	-0.162	0.048	-0.162	-3.351	0.001
	Sự yêu thích	-0.205	0.048	-0.205	-4.257	0.000
	Môi trường làm việc vật lý	-0.142	0.048	-0.142	-2.947	0.003

Có khảo sát ảnh hưởng của các biến định tính bao gồm Vùng miền, Giới tính, Tuổi, Chức danh, Trình độ học vấn, Thời gian làm việc và Lĩnh vực vào mối quan hệ trong phương trình hồi quy. Kết quả kiểm định Wald cho thấy các biến định tính không có ý nghĩa thống kê

14

## KẾT LUẬN

- Tất cả các thang đo đều đạt độ tin cậy
- Quá trình khảo sát và phân tích cho thấy có 8 yếu tố độc lập được tạo ra so với 10 yếu tố ban đầu
- Kết quả phân tích hồi quy cho thấy 8 yếu tố ảnh hưởng trong mô hình hiệu chỉnh đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và phù hợp với các giả thuyết đặt ra. Mô hình nghiên cứu cho thấy các yếu tố ảnh hưởng giải thích được 35.9% sự biến động của biến phụ thuộc Dự định nghỉ việc

15

## KIẾN NGHỊ

- Tạo ra một sự công bằng, trung thực trong việc khen thưởng, thăng tiến, đánh giá đúng năng lực và đóng góp của nhân viên, mang đến nhiều phúc lợi cho nhân viên hơn nữa
- Cần chú ý đến vệ sinh nơi làm việc, sự an toàn của nhân viên và trang bị đầy đủ trang thiết bị cho nhân viên
- Cần có nhiều chương trình huấn luyện và phát triển để giúp cho nhân viên định hướng nghề nghiệp tốt hơn, hoàn thiện bản thân, khuyến khích nhân viên sáng tạo/đổi mới trong nhiều vấn đề, tạo điều kiện cho nhân viên phát huy năng lực và khả năng qua những công việc mang tính thách thức hay ở nhiều công việc khác nhau

16



## KIẾN NGHỊ

- Tạo dựng văn hóa giúp đỡ lẫn nhau, môi trường thân thiện giữa các nhân viên, khuyến khích nhân viên trong các phòng/ban hoặc giữa các phòng/ban giao lưu, giao tiếp, trao đổi thông tin với nhau để họ có cơ hội tìm hiểu nhau hơn
- Mặc dù yếu tố Lương, thưởng và công nhận có tác động thấp nhất so với các yếu tố khác, nhưng phần lớn những người tham gia phỏng vấn đều cho rằng lương hiện nay là thấp (giá trị trung bình của mục hỏi này là 3.96 còn thấp so với thang đo 7 mức độ). Điều này cho thấy mặc dù dự định nghỉ việc của những người này chịu ảnh hưởng của lương ở mức thấp nhưng về lâu dài thì mức ảnh hưởng của yếu tố này có thể tăng lên

17

## HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

- Lấy mẫu theo phương pháp thuận tiện do đó dữ liệu thu thập được có thể có độ tin cậy chưa cao
- Mô hình nghiên cứu chỉ giải thích vấn đề nghiên cứu ở mức 35.9% khi nhân rộng ra tổng thể. Nguyên nhân có thể do còn một số yếu tố khác chưa được đưa vào mô hình nghiên cứu, kích thước mẫu chỉ có 277 so với gần 1.7 triệu công chức – viên chức Nhà nước hiện nay hoặc phạm vi nghiên cứu chỉ thực hiện ở ít lĩnh vực và ở 3 tỉnh, thành so với 64 tỉnh, thành

18