

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA CÔNG CHỨC VIÊN CHỨC NGÀNH VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH TỈNH BÌNH DƯƠNG

PHẠM XUÂN GIANG, LÊ ĐÌNH CHIẾN

Trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh;

phamxuanguiang@iuh.edu.vn, ledinhchien@iuh.edu.vn

Tóm tắt. Trong bối cảnh gia tăng ý định nghỉ việc, chuyển việc của công chức viên chức (CCVC) ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch (VHTTDL) tỉnh Bình Dương, việc tìm cách hạn chế tình trạng trên là một vấn đề cần thiết. Chỉ có hạn chế được tình trạng này mới ổn định và phát triển được tổ chức. Trên cơ sở khảo sát 200 nhân viên và xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS 20, nghiên cứu đã xác định được 6 yếu tố thực sự có ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của CCVC trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Đó là: Thu nhập từ tổ chức, Tính chất công việc, Điều kiện làm việc, Quan hệ công tác, Công bằng trong tổ chức và Tác động từ xã hội. Theo đó, có 6 hàm ý quản trị được rút ra từ kết quả nghiên cứu. Hy vọng rằng, những hàm ý này, nếu được thực hiện sẽ hạn chế ý định nghỉ việc của nhân viên trong ngành VHTTDL tỉnh Bình Dương

Từ khóa. Ý định nghỉ việc, Bình Dương, Văn hóa, Thể thao, Du lịch, Cronbach's Alpha, EFA, Tương quan hồi quy

FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION OF THE GOVERNEMENT OFFICIALS IN THE CULTURE, SPORTS AND TOURISM SECTOR OF BINH DUONG PROVINCE

Abstract. In the context of increasing the turnover intention of the government officials in the Culture, Sports and Tourism sector of Binh Duong province, it is necessary to find solutions to solve the problem for sustaining and developing organization. Based on the survey of 200 employees and data processing using SPSS 20, the study identified 6 factors that actually affected turnover intention of the government officials in Binh Duong province. These are: income, job characteristics, working conditions, work relationships, organizational justice and social influences. Accordingly, there are 6 implications drawn from research results. Hopefully, these implications, if implemented, will limit the turnover intention of government officials in the Culture, Sports and Tourism sector of Binh Duong province.

Keywords. Turnover intention, Binh Duong, Culture, Sports, Tourism, Cronbach's Alpha, EFA, Regression.

1. MỞ ĐẦU

1.1 Sự cần thiết phải nghiên cứu

Trong những năm qua, đội ngũ công chức, viên chức (CCVC) ngành văn hóa, thể thao và du lịch (VHTTDL) của Việt Nam nói chung, tỉnh Bình Dương nói riêng luôn biến động. Một số trong đó xin nghỉ nhà nước ra làm việc cho các công ty tư nhân, công ty nước ngoài hoặc ở nhà làm việc gia đình. Lý do của tình hình này có thể là do thu nhập thấp, điều kiện làm việc chưa tốt, công việc nhiều hoặc quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp có vấn đề. Từ 2014-2016 có 60 CCVC ngành VHTTDL của Bình Dương chuyển công tác, xin nghỉ việc, cho thôi việc đã phản ánh thực trạng của sự biến động đó. Thêm nữa, đã có một số CCVC trong ngành đang manh nha ý định nghỉ việc trong thời gian tới. Vì vậy, việc tìm cách hạn chế ý định nghỉ việc, qua đó giảm số lượng nhân viên nghỉ, bỏ việc là việc làm cần thiết lúc này của các nhà quản lý ngành VHTTDL tỉnh Bình Dương.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu:

- Xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL tỉnh Bình Dương.
- Định lượng và kiểm định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến ý định nghỉ việc
- Đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm hạn chế CCVC nghỉ việc

1.3 Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng hai phương pháp nghiên cứu của kinh tế lượng:

- Phương pháp nghiên cứu định tính
Được thực hiện thông qua kỹ thuật thảo luận trực tiếp với 3 cán bộ quản lý và 5 CCVC trong ngành dựa trên một dàn bài được thiết lập trước nhằm khám phá, điều chỉnh, bổ sung thang đo và biến quan sát
- Phương pháp nghiên cứu định lượng, gồm:
 - Nghiên cứu định lượng sơ bộ
Dữ liệu dùng trong nghiên cứu này được điều tra thuận tiện từ 40 CCVC, được kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích EFA nhằm mục đích đánh giá sơ bộ thang đo và biến quan sát. Ngoài ra, thực hiện bước nghiên cứu này còn là cơ sở để điều chỉnh từ ngữ, nội dung của bảng hỏi qua việc không hiểu hoặc hiểu không đồng nhất của người được điều tra.
 - Nghiên cứu định lượng chính thức
Được thực hiện bằng phần mềm SPSS 20 trên dữ liệu điều tra từ 200 CCVC của tỉnh Bình Dương nhằm xác định chính xác yếu tố nào thực sự có ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc và mức độ ảnh hưởng của chúng. Từ đó, các hàm ý quản trị nhằm làm giảm ý định nghỉ việc của CCVC được xây dựng

Vì khuôn khổ có giới hạn, nên nội dung của bài báo chỉ được thể hiện kết quả nghiên cứu định lượng chính thức.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1.1 Cơ sở lý thuyết

Ý định nghỉ việc là ý định muốn rời khỏi môi trường làm việc hiện tại để chuyển sang môi trường làm việc khác xuất phát từ nhận thức mang tính chủ quan của người lao động. Theo Masdia Masri (2009), ý định nghỉ việc là giai đoạn nhận thức cuối cùng trong quá trình dẫn đến hành động nghỉ việc thực tế và là yếu tố then chốt mang tính quyết định việc ra đi hay ở lại của người lao động đối với một tổ chức.

Đã có nhiều công trình trong và ngoài nước nghiên cứu về ý định nghỉ việc. Tất cả chúng đều cho rằng, yếu tố cấu thành ý định nghỉ việc của người lao động thường bắt nguồn từ sự không hài lòng của người lao động có liên quan đến môi trường mà họ đang làm việc, như: thu nhập, tính chất công việc, điều kiện làm việc, mối quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp, văn hóa doanh nghiệp,... hoặc họ cảm thấy nơi làm việc hiện tại không thể đáp ứng được những kỳ vọng của họ hay do các tác động bên ngoài.

Các công trình ngoài nước có:

- Nghiên cứu của Firth (2004); Lamber (2006) về “Phát triển mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động tại các doanh nghiệp”
- Nghiên cứu của Hazrina Ghazali (2010) về “Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động ngành thức ăn nhanh tại Malaysia” ...

Trong nước có:

- Nghiên cứu của tác giả Cao Hào Thi, Võ Quốc Hưng (2010) về “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức nhà nước”
- Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Đông Triều (2011) về “Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động trẻ có trình độ cao đang trở lên tại địa bàn TP.HCM”
- Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Bích Châm (2012) về “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của nhân viên khối văn phòng tại TP.HCM” ...

2.1.2 Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

❖ **Mô hình nghiên cứu**

Tham khảo mô hình của các nghiên cứu trên đây, cộng với kết quả nghiên cứu định tính từ việc thảo luận tay đôi với 3 cán bộ quản lý, 5 CCVC trong ngành VH TTDL của Bình Dương và kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ từ 40 CCVC. Nhóm tác giả đã xác định được 6 thang đo độc lập:

a) *Thu nhập từ tổ chức*

Là các khoản lợi ích mà CCVC nhận được trong mỗi tháng và cả năm sau khi họ đã làm việc, cống hiến cho tổ chức đó. Mức thu nhập thấp là yếu tố quan trọng quyết định ý định nghỉ việc của CCVC. Vì vậy, nâng cao thu nhập cho người lao động là một trong các mục tiêu phát triển của tổ chức ⁽¹⁾

b) *Tính chất công việc*

Là đặc điểm, thuộc tính của từng công việc. Sự khác nhau giữa các công việc được phân biệt qua tính chất công việc. Muốn sử dụng đúng người, đúng việc, tổ chức phải tìm người có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, tính cách và sức khỏe,... phù hợp với tính chất của từng công việc. Nếu làm ngược lại, hiệu quả công tác sẽ không cao và chắc chắn sẽ gia tăng ý định nghỉ việc của CCVC ⁽²⁾

c) *Điều kiện làm việc*

Là toàn bộ các điều kiện cần thiết trong quá trình làm việc, như: máy móc, trang thiết bị, phòng làm việc, ... Điều kiện làm việc tốt, làm cho người lao động hăng say làm việc, cống hiến và từ đó không có ý định nghỉ việc ⁽³⁾

d) *Quan hệ công tác*

Là tất cả các mối quan hệ trong quá trình làm việc như: quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp. Khi người lao động có các mối quan hệ tốt, bình đẳng với cấp trên cũng như đồng nghiệp thì họ sẽ thoải mái làm việc và gắn bó lâu dài với tổ chức ⁽⁴⁾

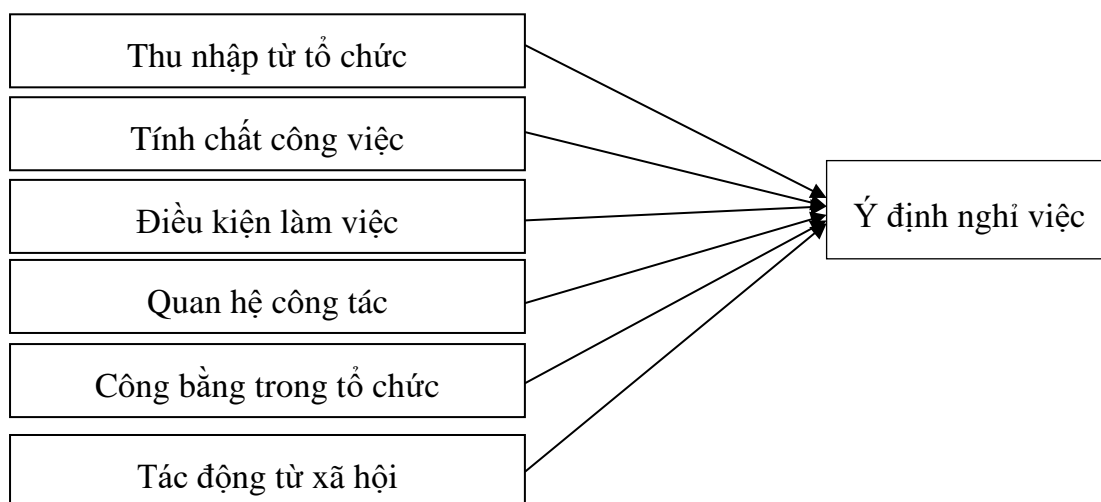
e) *Công bằng trong tổ chức*

Muốn nhấn mạnh đến sự đối xử giữa người với người trong một tổ chức. Với nghiên cứu của mình, Elamin & Alomaim đã khái quát yếu tố này thành ba phần: công bằng trong phân phối; công bằng về thủ tục, quy trình và công bằng trong tương tác. Sự công bằng trong tổ chức làm cho mọi người yên tâm làm việc và yêu quý tổ chức. Cho dù tổ chức này trả lương chưa cao, phúc lợi chưa nhiều ⁽⁵⁾

f) *Tác động từ xã hội*

Là các yếu tố bên ngoài tác động đến người lao động. Như: sự hấp dẫn của thu nhập từ các tổ chức khác hoặc sự mời chào của công ty bạn; sự rủi ro hoặc lôi kéo của bạn bè,... Tất cả chúng sẽ tác động đến người lao động, làm cho họ dao động và phát sinh ý định nghỉ việc tại tổ chức ⁽⁶⁾

Từ đó, mô hình nghiên cứu chính thức gồm 7 thang đo (6 thang đo độc lập và 01 thang đo phụ thuộc) được thể hiện trong sơ đồ sau:



Sơ đồ 2.1: Mô hình nghiên cứu chính thức

❖ **Giả thuyết nghiên cứu**

a) **Giả thuyết H1:** Thu nhập từ tổ chức và Ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL trên địa bàn tỉnh Bình Dương có tương quan nghịch chiều.

b) **Giả thuyết H2:** Tính chất công việc và Ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL trên địa bàn tỉnh Bình Dương có tương quan nghịch chiều.

c) **Giả thuyết H3:** Môi quan hệ giữa Điều kiện làm việc và Ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL trên địa bàn tỉnh Bình Dương có tương quan nghịch chiều.

d) **Giả thuyết H4:** Môi quan hệ giữa Quan hệ công tác và Ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL trên địa bàn tỉnh Bình Dương có tương quan nghịch chiều.

e) **Giả thuyết H5:** Sự công bằng trong tổ chức và Ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL trên địa bàn tỉnh Bình Dương có tương quan nghịch chiều

f) **Giả thuyết H6:** Môi quan hệ giữa Tác động từ xã hội và Ý định nghỉ việc của CCVC ngành VHTTDL trên địa bàn tỉnh Bình Dương có tương quan cùng chiều.

7 thang đo của mô hình nghiên cứu chính thức được đo bằng 32 biến quan sát trong bảng 2.1

Bảng 2.1: Biến quan sát của mô hình

Mã hóa		Nội dung
Thu nhập từ tổ chức (TNTC)	TNTC1	Tôi hài lòng với mức lương hàng tháng.
	TNTC2	Các khoản phúc lợi luôn được tổ chức quan tâm.
	TNTC3	Tổ chức thực hiện đầy đủ các khoản bảo hiểm
	TNTC4	Gia đình tôi tạm ổn với lương và phụ cấp của tôi
Tính chất công việc (TCCV)	TCCV1	Công việc phù hợp với năng lực bản thân.
	TCCV2	Công việc đòi hỏi phải có sự sáng tạo, linh hoạt.
	TCCV3	Công việc cho phép phát huy hết khả năng và kinh nghiệm
	TCCV4	Khối lượng công việc được giao là hợp lý
Điều kiện làm việc (ĐKLV)	ĐKLV1	Tôi hài lòng với các công cụ phục vụ cho công việc
	ĐKLV2	Tôi hài lòng với phòng làm việc của tôi
	ĐKLV3	Đồng phục làm việc của công chức đẹp
	ĐKLV4	Công việc phù hợp với chuyên môn và năng lực của tôi
	ĐKLV5	Nơi giữ xe của CCVC và khách thuận tiện, an toàn
	ĐKLV6	Cấp trên luôn tạo điều kiện làm việc tốt nhất cho nhân viên
	ĐKLV7	Tính tự chủ trong công việc của tôi được phát huy
Quan hệ công tác (QHCT)	QHCT1	Cấp trên luôn bình đẳng với nhân viên.
	QHCT2	Đồng nghiệp luôn phối hợp với tôi trong công tác
	QHCT3	Cấp trên và đồng nghiệp luôn quan tâm giúp đỡ tôi
	QHCT4	Tổ chức như là gia đình thứ hai của tôi
	QHCT5	Mọi người trong tổ chức luôn đoàn kết với nhau
Công bằng trong tổ	CBTC1	Việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn được thực hiện công bằng

chức (CBTC)	CBTC2	Mọi người đều có khả năng thăng tiến
	CBTC3	Nhân viên được quyền góp ý các quyết định của lãnh đạo
	CBTC4	Mọi người trong tổ chức đều bình đẳng trong khen thưởng, kỷ luật
	CBTC5	Ý kiến của cá nhân luôn được tổ chức tôn trọng
Tác động từ xã hội (TĐXH)	TĐXH1	Tôi luôn quan tâm đến mức thu nhập từ tổ chức khác
	TĐXH2	Tôi luôn bị thu hút bởi các chính sách từ tổ chức khác
	TĐXH3	Bạn bè thường kêu gọi tôi thay đổi môi trường làm việc
	TĐXH4	Tôi thích môi trường kinh doanh năng động hơn là làm việc cho tổ chức nhà nước
Ý định nghỉ việc (YĐNV)	YĐNV1	Tôi thường nghĩ đến việc rời bỏ tổ chức này
	YĐNV2	Nếu có cơ hội tôi sẽ tìm kiếm một công việc khác
	YĐNV3	Tôi sẽ tích cực tìm kiếm một công việc mới trong năm tới

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

2.2 Kết quả nghiên cứu

2.2.1 Kích thước và cơ cấu mẫu

Kích thước mẫu: Theo Hair & ctg (2006) (được trích bởi Nguyễn Đình Thọ & ctg, 2011) thì kích thước mẫu tối thiểu phải là 100 với tỷ lệ 5:1 (nghĩa là 1 biến quan sát cần tối thiểu 5 đơn vị điều tra). Mô hình của nghiên cứu có 32 biến quan sát. Vì vậy kích thước mẫu tối thiểu được xác định là $32 \times 5 = 160$.

Tuy nhiên, để tăng độ chính xác và đề phòng có phiếu điều tra không hợp lệ phải loại bỏ, kích thước mẫu của nghiên cứu này được chọn là 200 người. Mẫu được chọn theo phương pháp phi xác suất với hình thức thuận tiện.

Cơ cấu mẫu theo giới tính: nam chiếm 53%, nữ 47%; theo độ tuổi: dưới 35 chiếm 72%, trên 35 tuổi chiếm 28%; theo thời gian làm việc: dưới 1 năm chiếm 10%, từ 1- dưới 3 năm: 13% và từ 3 năm trở lên chiếm 77%; theo thu nhập bình quân đầu người: dưới 4 triệu đồng/người/tháng chiếm 37%, từ 4- dưới 6 triệu đồng 51% và trên 6 triệu đồng là 12%

2.2.2 Thống kê mô tả

Thống kê mô tả nhằm nêu lên các đặc trưng về giá trị trung bình và độ lệch chuẩn dùng làm căn cứ xây dựng các hàm ý quản trị.

Bảng 2.2: Giá trị trung bình và độ lệch chuẩn của 6 thang đo độc lập và biến quan sát

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Biến quan sát (tt)	Giá trị trung bình (tt)	Độ lệch chuẩn (tt)
1)TNTC	3.78	.999	4)QHCT QHCT1 QHCT2 QHCT3 QHCT5	3.38	.689
TNTC1	3.85	1.109		3.22	.807
TNTC2	3.50	1.407		3.38	.799
TNTC3	4,18	1.047		3.47	.896
TNTC4	3,59	1.292		3.47	.856
2)TCCV	3.71	.879	5)CBTC CBTC1 CBTC2 CBTC4 CBTC5	3.57	.751
TCCV1	3.73	.987		3.52	.982
TCCV2	3.70	1.084		3.52	.961
TCCV3	3.69	1.193		3.57	1.021
TCCV4	3.73	1.107		3.68	1.031
3)ĐKLV	4.01	.695	6)TĐXH TĐXH1 TĐXH2 TĐXH3	2.83	.749
ĐKLV1	3.97	1.039			
ĐKLV2	4.03	1.054			
ĐKLV3	3.99	1.032			
ĐKLV4	4.09	.960			
ĐKLV6	4.01	1.012			
ĐKLV7	3.98	.990			

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

2.2.3 Kiểm định Cronbach's alpha

Kiểm định Cronbach's Alpha với mục đích là loại bỏ các thang đo rác và biến quan sát rác. Tiêu chuẩn kiểm định: (1) Thang đo bị loại khỏi mô hình nghiên cứu khi có hệ số Cronbach's Alpha <0.6 ; (2) Biến quan sát bị loại khỏi thang đo khi có hệ số tương quan biến tổng <0.3 hoặc có hệ số Cronbach alpha $>$ hệ số Cronbach alpha của thang đo ⁽⁷⁾.

a) Kiểm định Cronbach's Alpha cho các thang đo độc lập

Trong 6 thang đo độc lập có 3 thang đo chỉ phải kiểm định Cronbach's Alpha một lần, 3 thang đo còn lại phải kiểm định lần hai mới đạt yêu cầu. Cụ thể:

- Với thang đo “ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC-ĐKLV” kiểm định lần một có hệ số Cronbach's Alpha đạt $0.715 > 0.6$; Tuy nhiên, hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát (ĐKLV5) “*Nơi giữ xe của CCVC và khách thuận tiện, an toàn*” chỉ đạt $0.119 < 0.3$, đồng thời hệ số Cronbach's Alpha của nó (0.774) lớn hơn của thang đo (0.715). Vì vậy biến quan sát này bị loại khỏi thang đo. Kiểm định lần hai, thang đo ĐKLV và các biến quan sát còn lại của nó đều đạt yêu cầu.

- Với thang đo “QUAN HỆ CÔNG TÁC-QHCT” kiểm định lần một có hệ số Cronbach's Alpha đạt $0.754 > 0.6$; Tuy nhiên, hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát (QHCT4) “*Tổ chức như là gia đình thứ hai của tôi*” chỉ đạt $0.174 < 0.3$, đồng thời hệ số Cronbach's Alpha của nó (0.838) lớn hơn của thang đo (0.754), vì vậy biến quan sát này bị loại khỏi thang đo. Kiểm định lần hai, thang đo QHCT và các biến quan sát còn lại của nó đều đạt yêu cầu.

- Với thang đo “CÔNG BẰNG TỔ CHỨC-CBTC” kiểm định lần một có hệ số Cronbach's Alpha đạt $0.699 > 0.6$; Tuy nhiên, hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát (CBTC3) “*Nhân viên được quyền góp ý các quyết định của lãnh đạo*” chỉ đạt $0.284 < 0.3$, đồng thời hệ số Cronbach's Alpha của nó (0.742) lớn hơn của thang đo (0.699), vì vậy biến quan sát này bị loại khỏi thang đo. Kiểm định lần hai, thang đo CBTC và các biến quan sát còn lại của nó đều đạt yêu cầu.

b) Kiểm định Cronbach's Alpha cho thang đo phụ thuộc

Thang đo phụ thuộc “YĐNV” với ba biến quan sát, sau kiểm định lần một, tất cả đều đạt yêu cầu.

Bảng 2.3: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

STT	Thang đo	Biến quan sát đủ độ tin cậy	Biến quan sát không đủ độ tin cậy
	Độc lập		
1.	Thu nhập từ tổ chức <i>Hệ số Cronbach's Alpha=8.35</i>	TNTC1, TNTC2, TNTC3, TNTC4	
2.	Tính chất công việc <i>Hệ số Cronbach's Alpha=8.15</i>	TCCV1, TCCV2, TCCV3, TCCV4	
3.	Điều kiện làm việc <i>Cronbach's Alpha=7.74</i>	ĐKLV1, ĐKLV2, ĐKLV3, ĐKLV4, ĐKLV6, ĐKLV7	ĐKLV5
4.	Quan hệ công tác <i>Hệ số Cronbach's Alpha=8.38</i>	QHCT1, QHCT2, QHCT3, QHCT5	QHCT4
5.	Công bằng trong tổ chức <i>Hệ số Cronbach's Alpha=7.42</i>	CBTC1, CBTC2, CBTC4, CBTC5	CBTC3
6.	Tác động từ xã hội <i>Hệ số Cronbach's Alpha=6.06</i>	TĐXH1, TĐXH2, TĐXH3, TĐXH4	
	Phụ thuộc		
1.	Ý định nghỉ việc <i>Hệ số Cronbach's Alpha=6.11</i>	YĐNV1, YĐNV2, YĐNV3	

Nguồn: Tổng hợp từ tính toán của nhóm tác giả

Tóm lại: Từ 6 thang đo độc lập của mô hình nghiên cứu với 29 biến quan sát sau kiểm định Cronbach's Alpha còn lại 26 biến, 1 thang đo độc lập vẫn còn 3 biến quan sát. Cả 7 thang đo và 29 biến quan sát còn lại đủ điều kiện để đưa vào bước phân tích tiếp theo.

2.2.4. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Mục đích của phân tích này là nhằm loại đi những biến quan sát có hệ số tải nhân tố (factor loading) nhỏ hơn 0.5 và kiểm tra độ lớn của phương sai trích ⁽⁸⁾.

a) Phân tích EFA cho thang đo độc lập

Kết quả phân tích EFA lần 1, biến quan sát **TĐXH4** có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5 nên bị loại. Phân tích lần hai với 25 biến quan sát còn lại cho kết quả sau đây:

Bảng 2.4: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.706
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1752.994
	df	300
	Sig.	.000

- Hệ số KMO bằng 0.706 > 0.5 nên phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu thực tế.
- Kiểm định Bartlett có giá trị sig = 0.000 < 0.05, chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.
- Tại mức giá trị Eigenvalue 1,550 > 1 của phương pháp trích Principal Components, đã rút trích được 6 nhân tố từ 25 biến quan sát.
- Phương sai trích là 60,808% > 50%, chứng tỏ 60,808% sự biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 06 nhân tố như trong bảng sau:

Bảng 2.5: Rotated Component Matrix^a

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
ĐKLV1	.782					
ĐKLV3	.732					
ĐKLV7	.677					
ĐKLV6	.643					
ĐKLV4	.624					
ĐKLV2	.623					
QHCT3		.841				
QHCT2		.810				
QHCT1		.804				
QHCT5		.790				
TNTC4			.877			
TNTC1			.846			
TNTC2			.770			
TNTC3			.761			
TCCV1				.889		
TCCV4				.812		
TCCV2				.746		
TCCV3				.727		
CBTC4					.786	
CBTC5					.781	
CBTC2					.700	
CBTC1					.666	
TĐXH1						.787
TĐXH2						.743
TĐXH3						.660

Nguồn: Tổng hợp từ tính toán của nhóm tác giả

b) Phân tích EFA cho thang đo phụ thuộc

Với thang đo này chỉ cần phân tích lần 1 là đạt kết quả:

Bảng 2.6: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.627
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	66.801
	df	3
	Sig.	.000

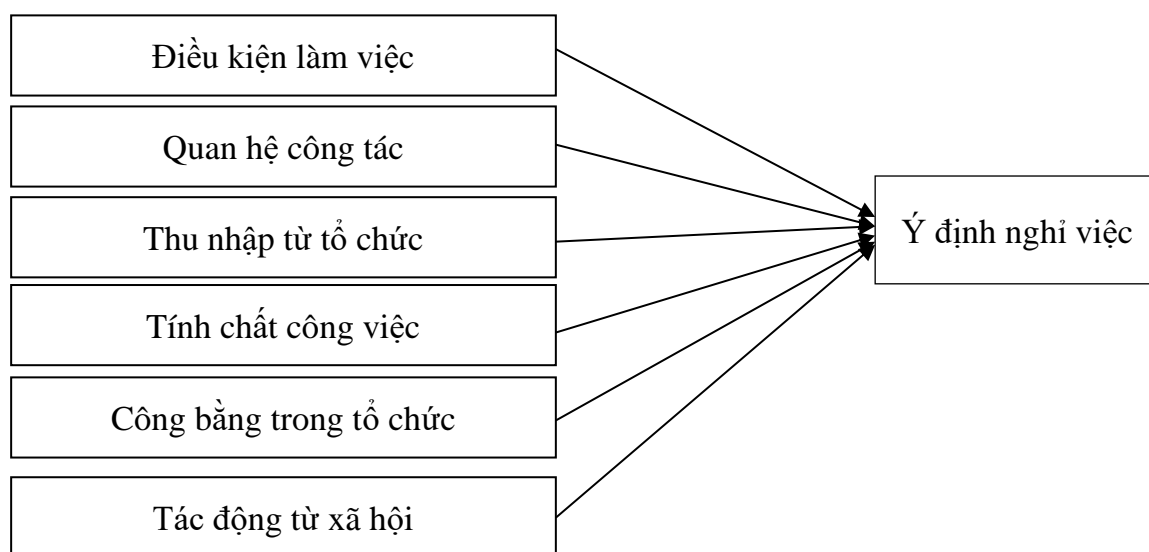
- Hệ số KMO bằng 0.627 > 0.5 nên phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu thực tế.
- Kiểm định Bartlett có giá trị sig = 0.000 < 0.05, chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.
- Tại mức giá trị Eigenvalue 1.694 > 1 của phương pháp trích Principal Components, đã rút trích được 1 nhân tố từ 3 biến quan sát.
- Phương sai trích là 56.453% > 50%, chứng tỏ 56.453% sự biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 1 nhân tố như trong bảng sau:

Bảng 2.7: Rotated Component Matrix^a

Biến quan sát	Nhân tố
	1
YĐNV1	.800
YĐNV3	.742
YĐNV2	.709

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả các bảng trên cho thấy tất cả các hệ số tải nhân tố của biến quan sát đều lớn hơn 0.5 và số biến tổng tạo ra khi phân tích với thang đo độc lập là 06 (gồm: ĐKLV, QHCT, TNTC, TCCV, CBTC và TĐXH), với thang đo phụ thuộc là 1 (YĐNV). Điều này chứng tỏ phân tích EFA là có ý nghĩa.



Sơ đồ 2.2: Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Mặt khác sau EFA lần 1, thang đo “TÁC ĐỘNG XÃ HỘI-TĐXH” bị loại 1 biến là TĐXH4. Sau EFA lần 2 (cuối cùng), thang đo TĐXH được kiểm định Cronbach’s Alpha lại một lần nữa và đã đạt yêu cầu. Cụ thể: Cronbach’s Alpha tổng bằng 0,602; ba biến quan sát của thang đo này đều có Cronbach’s Alpha < 0,602 và hệ số tương quan biến tổng đều >0,3.

2.2.5 Phân tích hồi quy đa biến

a) Đánh giá tương quan

Kết quả trong bảng Correlations cho thấy: các biến độc lập đều có quan hệ tương quan với biến phụ thuộc với mức ý nghĩa Sig.<0.05. Trong đó 5 biến (ĐKLV, QHCT, TNTC, TCCV và CBTC) có quan hệ đồng biến và 1 biến (TĐXH) có quan hệ nghịch biến với biến phụ thuộc (YĐNV)

b) Kiểm định độ phù hợp của mô hình

Bảng 2.8: ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	19.845	6	3.307	51.135	.000 ^b
	Residual	11.172	193	.058		
	Total	31.017	199			

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng trên cho thấy: $F=51.135$ và $Sig = 0.000 < 0.05$ chứng tỏ mô hình lý thuyết phù hợp với thực tế. Các nhân tố độc lập có tương quan tuyến tính với nhân tố phụ thuộc trong mô hình.

c) Đánh giá độ phù hợp của mô hình

Bảng 2.9: Giá trị R^2

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.629	.24060	2.129

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng trên cho thấy độ phù hợp của mô hình là khá tốt với $R = 0.800$, $R^2 = 0.640$ và R^2 hiệu chỉnh = 0.629. Điều này chứng tỏ 62,9% “ý định nghỉ việc” được giải thích bởi 6 biến độc lập.

d) Hồi quy bội

Bảng 2.10: Coefficients^a

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	VIF
<i>Hằng số</i>	3.929	.171		22.965	.000		
ĐKLV	-.148	.025	-.261	-5.910	.000	.958	1.044
QHCT	-.127	.025	-.222	-5.021	.000	.954	1.048
TNTC	-.155	.017	-.393	-8.936	.000	.965	1.037
TCCV	-.165	.020	-.368	-8.117	.000	.909	1.100
CBTC	-.109	.024	-.208	-4.546	.000	.894	1.119
TĐXH	.087	.023	.166	3.769	.000	.965	1.036

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Phương trình hồi quy tuyến tính với hệ số beta chuẩn hóa từ bảng trên có dạng:

$$Y_{ĐNV} = -0,393 * TNTC - 0,368 * TCCV - 0,261 * ĐKLV - 0,222 * QHCT - 0,208 * CBTC + 0,166 * TĐXH$$

Nếu xét về giá trị tuyệt đối, kết quả hồi quy cho thấy: *Thu nhập từ tổ chức* ($\beta = 0.393$) có tác động mạnh nhất; thứ hai là *Tính chất công việc* ($\beta = 0.368$); thứ ba và thứ tư là *điều kiện làm việc* ($\beta = 0.261$) và *quan hệ công tác* ($\beta = 0.222$); thứ năm là *công bằng trong tổ chức* ($\beta = 0.208$) và cuối cùng có tác động yếu nhất đến ý định nghỉ việc của nhân viên là *tác động xã hội* ($\beta = 0.166$).

e) Kiểm định giả thuyết

Kết quả hồi quy cho phép khẳng định rằng, 6 giả thuyết của mô hình nghiên cứu đều được chấp nhận. Cụ thể:

<u>Giả thuyết</u>	<u>Kết quả</u>
H1	Chấp nhận
H2	Chấp nhận
H3	Chấp nhận
H4	Chấp nhận
H5	Chấp nhận
H6	Chấp nhận

f) Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến

Bảng 2.10 cũng cho thấy, hệ số VIF <10 (cụ thể từ 1.036 đến 1.119) thể hiện mô hình hồi quy không có hiện tượng đa cộng tuyến.

g) Kiểm định Durbin – Wastion

Giá trị d trong kiểm định Durbin – Wastion ở bảng 2.9= 2.129, thỏa điều kiện $0 < 2.129 < 3$ nên không có hiện tượng tự tương quan giữa các phần dư trong mô hình.

2.3 Một số hàm ý quản trị hạn chế tình trạng nghỉ việc của CCVC

2.3.1 Về thu nhập từ tổ chức (TNTC) của CCVC

Thu nhập từ tổ chức là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định nghỉ việc của CCVC. Nghiên cứu đã chỉ ra, CCVC đánh giá thấp các biến “Các khoản phúc lợi luôn được tổ chức quan tâm” với mean=3.50 và “Gia đình tôi tạm ổn với lương và phụ cấp của tôi” với mean=3.59. Vì vậy, ngành VH TTDL tỉnh Bình Dương và các tổ chức trực thuộc cần tìm cách cải thiện mức tiền lương và các khoản phụ cấp đi kèm. Bên cạnh đó cần chú ý hơn đến các khoản phúc lợi cho CCVC nhằm động viên họ an tâm công tác, không quá bận tâm đến đời sống vật chất hàng ngày.

Lương, phụ cấp và phúc lợi của CCVC phải được xây dựng trên nguyên tắc công bằng, minh bạch và tương xứng với kết quả công việc của từng nhân viên. Tổ chức cần giải quyết kịp thời các chế độ nói trên, đồng thời cố gắng thực hiện thêm một số phúc lợi khác, như: du lịch, hiếu hỉ, quà sinh nhật,... cho CCVC trong ngành.

2.3.2 Về tính chất công việc (TCCV) của CCVC

Tính chất công việc là yếu tố có ảnh hưởng mạnh thứ hai đến ý định nghỉ việc của CCVC. Trong đó hai biến TCCV2 “Công việc đòi hỏi phải có sự sáng tạo, linh hoạt” và TCCV3 “Công việc cho phép phát huy hết khả năng và kinh nghiệm” đạt giá trị trung bình thấp hơn trung bình của các biến còn lại. Vì vậy, ngành VH TTDL của Bình Dương cần xác định chính xác chức danh, nội dung công việc và mô tả công việc. Đồng thời đặt ra các yêu cầu về năng lực chung và năng lực riêng cho từng vị trí, chức danh công việc.

Các yêu cầu về năng lực chung để hoàn thành công việc như trình độ học vấn, chuyên môn, ngoại ngữ, tin học,... Các yêu cầu riêng là tính sáng tạo, linh hoạt, khả năng chịu áp lực công việc và kinh nghiệm,... Trên cơ sở đó tuyển, bố trí nhân viên dưới quyền đúng việc, tạo điều kiện để họ phát huy tối đa sức sáng tạo và linh hoạt, năng lực và kinh nghiệm nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Các kỹ năng trên đây phải được nâng cao thường xuyên bằng cách tự học hỏi của nhân viên và từ các buổi tập huấn, đào tạo với độ dài thời gian hợp lý, nội dung thiết thực do ngành VH TTDL của tỉnh tổ chức.

2.3.3 Về điều kiện làm việc (ĐKLV) của CCVC

Điều kiện làm việc là yếu tố mạnh thứ ba có ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Trong đó các biến quan sát ĐKL1, 3 và 4 có mức thấp hơn trung bình chung. Vì vậy, các tổ chức trong ngành VH TTDL của tỉnh, phải:

- Trang bị đầy đủ, đúng định mức máy móc và các phương tiện làm việc, như: máy vi tính, máy in, điện thoại, bàn, ghế cho các phòng làm việc. Việc trang bị này đồng thời phải tính đến cả nhu cầu tiếp khách, tiếp dân

- Nghiên cứu, thiết kế trang phục công sở đẹp hơn, văn minh và thân thiện hơn nhằm tạo sự hòa đồng giữa các nhân viên và gần gũi hơn với người dân.

- Tin tưởng nhân viên, để họ phát huy cao nhất tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong công việc. Sự giám sát của cấp trên đối với công việc của nhân viên nên được thực hiện bằng các phương pháp tế nhị, hợp lòng dân.

2.3.4 Về quan hệ công tác (QHCT) của CCVC trong tổ chức

Quan hệ công tác có ảnh hưởng mạnh thứ tư đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Nhìn chung đây là yếu tố được CCVC đánh giá thấp, giá trị mean của yếu tố chỉ bằng 3.38. Thấp nhất là các biến “Cấp trên luôn bình đẳng với nhân viên” và “Đồng nghiệp luôn phối hợp với tôi trong công tác”.

Vì vậy, đối với lãnh đạo yêu cầu cao nhất là phải bình đẳng, không thiên vị và ứng xử đúng mực với cấp dưới. Lãnh đạo nên lắng nghe, tôn trọng và chú ý phản hồi ý kiến của nhân viên. Hãy chân thành chia sẻ với cấp dưới và luôn đặt mình vào vị trí của họ để suy xét, giải quyết một cách thỏa đáng những yêu cầu, thắc mắc hoặc đề nghị của họ

Với nhân viên cần hòa nhập vào cuộc sống tập thể, quan tâm lẫn nhau, phối hợp với nhau trong công việc. Muốn vậy, tự bản thân từng CCVC phải cố gắng. Nhưng quan trọng hơn, là từng tổ chức trong ngành VH TTDL của tỉnh phải động viên nhân viên của mình tham gia vào các phong trào thi đua, hoạt động văn nghệ, cắm trại... để họ gần gũi, thông cảm và hiểu nhau hơn. Trên cơ sở đó, CCVC mới có thể phối hợp tốt với nhau trong công việc và giúp đỡ nhau ngoài đời

2.3.5 Về công bằng trong tổ chức (CBTC)

Đây là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ năm đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Trong đó, hai biến quan sát CBTC1 và CBTC2 có mean thấp hơn trung bình chung của yếu tố. Nội dung của hai biến này đề cập tới sự công bằng trong đào tạo và thăng tiến. Để CCVC được đi đào tạo, được thăng tiến bình đẳng đòi hỏi các tổ chức trong ngành phải xây dựng các tiêu chí và công khai các tiêu chí này cho mọi nhân viên được biết.

Đồng thời, các tổ chức trong ngành phải nhanh chóng hoàn thiện hệ thống đánh giá, khen thưởng và kỷ luật CCVC, lấy đó làm cơ sở cử người đi học, đề bạt người được thăng tiến. Việc làm này phải mang tính khách quan, công khai, minh bạch, không có sự cào bằng.

2.3.6 Về yếu tố tác động từ xã hội (TĐXH)

Tác động xã hội là yếu tố ảnh hưởng yếu nhất đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Yếu tố này có ba biến quan sát đều có giá trị mean thấp (nhỏ hơn 3), chứng tỏ CCVC trong ngành VH TTDL Bình Dương ít bị dao động bởi các tác động từ môi trường bên ngoài trong vấn đề nghỉ việc. Dù vậy, các đơn vị trong ngành nhất thiết phải chú ý hơn nữa mức sống vật chất, đời sống tinh thần của CCVC để sao cho họ có cuộc sống ổn định, không thấp hơn mức sống chung của CCVC trong tỉnh.

Bên cạnh đó, các đơn vị nên tiến hành những buổi sinh hoạt tập thể nhằm định hướng nghề nghiệp, tháo gỡ khó khăn trong công việc và trong cuộc sống riêng tư của CCVC để họ an tâm công tác, gắn bó với tổ chức, không bị phân tâm trong vấn đề nghỉ việc hay chuyển sang đơn vị khác.

3. HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

3.1 Hạn chế

Hạn chế của nghiên cứu là việc lấy mẫu theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện, phi xác suất và nghiên cứu mới thực hiện trong phạm vi của ngành VH TTDL nên các hàm ý quản trị chỉ có ý nghĩa trong phạm vi một ngành, chưa thể khái quát chung cho cả tỉnh Bình Dương

3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo

Tiến hành nghiên cứu vấn đề này cho toàn bộ các ngành trong tỉnh Bình Dương, bao gồm CCVC của các sở, ban ngành từ cấp tỉnh đến cấp huyện, thị với kích thước mẫu lớn hơn và nhiều yếu tố hơn trong mô hình nghiên cứu lý thuyết. Có như vậy, các hàm ý quản trị mới mang tính phổ quát cho cả tỉnh Bình Dương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- (1),(2) Nguyễn Thị Bích Châm (2012). Luận văn Thạc sỹ. “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của nhân viên khối văn phòng tại TP.HCM”.
- (2),(3) Cao Hào Thi, Võ Quốc Hưng (2010). “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức Nhà nước”. Hội nghị khoa học Đại học Bách khoa 2010.
- (2),(3),(4) Nguyễn Đông Triều (2011). Luận văn Thạc sỹ. “Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động có trình độ cao đang trở lên trên địa bàn TP.HCM”.

- (5) Abdallah M. Elamin & Nasser Alomaim (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment? *International Management Review*, 7: 38-49.
- (6) Armstrong, M. (2010), *Armstrong's Essential Human Resource Management: A Guide to people Management*, London: Kogan Page.
- (7), (8) Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). “Phân tích dữ liệu nghiên cứu SPSS”. Nhà xuất bản Thống kê.

Ngày nhận bài: 10/09/2017

Ngày chấp nhận đăng: 10/10/2017