



# CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA LAO ĐỘNG PHỔ THÔNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP MAY: TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU CÁC DOANH NGHIỆP Ở KHU CÔNG NGHIỆP BÀU XÉO – ĐỒNG NAI

## Factors affecting turnover intention of garment workers: An empirical study of enterprises in Bau Xeo industrial zone – Dong Nai

Nguyễn Thanh Tuấn<sup>1</sup>, Nguyễn Thị Lộc<sup>2</sup>

<sup>1</sup>thanhtuan.qtdn@gmail.com, <sup>2</sup>locnguyenqtdn@gmail.com

<sup>1,2</sup>Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế

Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai, Việt Nam

Đến tòa soạn: 25/5/2016; Chấp nhận đăng: 20/7/2016

**Tóm tắt.** Những năm gần đây, chính phủ Việt Nam đã ký kết hàng loạt hiệp định thương mại tự do, đặc biệt là hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương đã tạo ra nhiều cơ hội cũng như thách thức đối với ngành dệt may. Do vậy, ổn định và phát triển nguồn lao động đang trở nên rất cấp thiết đối với doanh nghiệp may. Nghiên cứu này sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính với một mẫu gồm 283 người lao động phổ thông tham gia để khám phá các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may ở Khu công nghiệp Bầu Xéo – Đồng Nai. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự căng thẳng trong công việc, sự gắn kết với tổ chức và sự hài lòng trong công việc là 3 nhân tố có tác động trực tiếp đến ý định nghỉ việc của người lao động. Kết quả có được từ nghiên cứu đưa ra những nền tảng lý luận, thực tiễn quan trọng cho các doanh nghiệp may trong việc xây dựng chiến lược và kế hoạch phù hợp nhằm quản trị hiệu quả nguồn lao động.

**Từ khóa:** Ý định nghỉ việc; Lao động phổ thông; Mô hình SEM

**Abstract.** In recent years, Vietnam government signed a series of Free Trade Agreement, especially the TPP which bring massive opportunities and challenges for apparel industry. Therefore, manpower stabilization and development are becoming imperative for success of garment enterprises. This study used structural equation model with 283 workers participated in research sampling to explore factors affecting turnover intention of garment workers in Bau Xeo industrial zone – Dong Nai. Research results showed that stress, organizational commitment and job satisfaction are direct factors affecting intention to quit job of garment workers. Empirical results proposed significant implications for garment enterprises in building strategies and suitable plans in order to maintain human resource.

**Keywords:** Turnover intention; Garment workers; SEM

### 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngành may mặc Việt Nam hiện nay với khoảng hơn 5000 doanh nghiệp, tiếp tục giữ vị trí quan trọng trong nền kinh tế đất nước bằng những đóng góp to lớn vào việc thu dụng lao động, góp phần ổn định đời sống kinh tế xã hội cũng như đóng góp vào kim ngạch xuất khẩu. Lao động ngành dệt may chiếm hơn 20% lao động trong khu vực công nghiệp và gần 5% trong tổng lực lượng lao động toàn quốc, giải quyết việc làm cho hơn 2.5 triệu lao động trên cả nước<sup>1</sup>. Tuy nhiên, nhìn nhận một cách thực tế, nguồn nhân lực trong ngành này luôn có biến động nhân sự khá cao, do công nhân bỏ việc khá nhiều vì thu nhập thấp, thời gian làm việc dài, áp lực công việc cao... Mặc dù nhà nước đã ban hành các chính sách, chương trình phát triển nguồn nhân lực ngành dệt may nhưng hiệu quả vẫn chưa như mong đợi với tiềm năng sẵn có, chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường. Về mặt lý luận, các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước đã có nhiều nghiên cứu về ý định nghỉ việc của người lao động trình độ cao, lao động đã qua đào tạo như nhân

viên IT, nhân viên kinh doanh, nhân viên khách sạn, cán bộ công chức... thể hiện qua các nghiên cứu của Elangonvan và cộng sự (2001), Firth et al. (2004), Võ Quốc Hưng, Cao Hào Thi (2010), Calisir và cộng sự (2011), Lee, Huang, Zhao (2012). Tuy nhiên, đối với nghiên cứu về ý định nghỉ việc của lao động phổ thông – lực lượng lao động nòng cốt, đóng vai trò thiết yếu đang làm việc trong các doanh nghiệp may gần như chưa được quan tâm nghiên cứu.

Với ý nghĩa lý luận và thực tiễn nêu trên, nghiên cứu này được thực hiện nhằm (i) xác định các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may; (ii) xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó; và (iii) kiểm định sự khác biệt giữa các biến nhân khẩu học đến ý định nghỉ việc. Để đạt được mục tiêu trên, phần dưới đây sẽ trình bày cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu, tiếp đến mô tả phương pháp nghiên cứu. Phần tiếp theo sẽ trình bày kết quả nghiên cứu, thảo luận và một số đề xuất kiến nghị.

### 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

#### 2.1 Cơ sở lý thuyết

<sup>1</sup> Theo thống kê của hiệp hội dệt may Việt Nam (2014)

Nội dung của phần này sẽ trình bày định nghĩa về ý định nghỉ việc và tổng quan các cơ sở lý thuyết có liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Ý định nghỉ việc là ý định mà nhân viên có trước khi chính thức thôi việc; ý định này bao gồm sự sẵn sàng, khả năng và lập kế hoạch cho việc từ chức. Mặc dù ý định nghỉ việc không phải là hành vi thực sự nhưng thông qua việc nghiên cứu về ý định nghỉ việc, ban quản lý có thể hiểu và dự báo về hành vi từ chức thực sự để sắp xếp cho việc rời bỏ tổ chức của nhân viên, hoặc phân bổ lại nhân sự (Price và Muller, 1981).

Nghiên cứu của Elangovan và cộng sự (2001) về ý định nghỉ việc của học viên cao học ngành kinh doanh, thông qua phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính đã giải quyết sự nhầm lẫn trước đây về mặt bản chất của mối quan hệ giữa sự hài lòng và sự gắn kết liên quan đến thuyên chuyên lao động và kiểm định mô hình nhân quả về mối quan hệ giữa yếu tố căng thẳng, sự hài lòng, sự gắn kết và ý định nghỉ việc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra mối liên hệ nhân quả mạnh giữa căng thẳng và hài lòng (căng thẳng cao dẫn đến hài lòng thấp) và giữa hài lòng và gắn kết (hài lòng thấp dẫn đến cam kết thấp) và mối quan hệ tương hỗ giữa gắn kết và ý định nghỉ việc (gắn kết thấp dẫn đến ý định nghỉ việc cao).

Dưới một cách tiếp cận khác Chew (2004) cho rằng dự định nghỉ việc của nhân viên là ý định rời khỏi môi trường làm việc hiện tại để chuyển sang môi trường làm việc khác. Nhân viên trong một tổ chức rời bỏ tổ chức vì nhiều lý do được xem là thông thường và phổ biến nhất đó là khi nhân viên nhận thấy hành vi lãnh đạo hay giám sát không tốt hoặc không phù hợp, các vị trí không thách thức, cơ hội thăng tiến bị giới hạn, lương thưởng là không tương xứng với công việc đảm nhận.

Những yếu tố tiên đoán về lý do dẫn đến ý định nghỉ việc của nhân viên tiếp tục được khám phá trong nghiên cứu của Firth et al. (2004) bên cạnh đó nghiên cứu này cũng kiểm định mô hình bao gồm các biến trung gian khác. Tổng cộng 173 nhân viên kinh doanh được khảo sát nhằm đo lường sự gắn bó của họ với tổ chức đang làm việc về sự căng thẳng, sự hài lòng, sự hỗ trợ của giám sát, điểm kiểm soát, lòng tự trọng, sự nhận thấy các yếu tố áp lực trong công việc và ý định nghỉ việc của họ. Kết quả nghiên cứu cho thấy ý định nghỉ việc phần lớn bị ảnh hưởng bởi sự không hài lòng trong công việc, thiếu sự cam kết với tổ chức và cảm giác bị căng thẳng.

Kết quả nghiên cứu của Võ Quốc Hưng và cộng sự (2010) về ý định nghỉ việc của công chức nhà nước đã đưa ra các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức nhà nước bao gồm sự phù hợp, hành vi lãnh đạo, quan hệ nơi làm việc, huấn luyện và phát triển, lương thưởng và công nhận, truyền thông, sự yêu thích và môi trường làm việc vật lý đều có quan hệ nghịch biến với dự định nghỉ việc.

Calisir, Gummussoy, Iskin (2011) đã sử dụng mô hình SEM chứng minh rằng ý định nghỉ việc của nhân viên IT ở Thổ Nhĩ Kỳ phụ thuộc vào sự căng thẳng trong công việc, mức độ hài lòng và sự gắn kết của tổ chức.

Kết quả nghiên cứu về sự hài lòng và ý định nghỉ việc của những y tá trong nghiên cứu của Abu Raddaha (2012) đã cung cấp bằng chứng về mối quan hệ giữa mức độ hài lòng và ý định nghỉ việc của nhân viên y tá. Bên cạnh đó, nghiên cứu này đã nhấn mạnh tầm quan trọng của những chính sách thưởng và những gói phúc lợi thỏa đáng cho nhân viên là một hành động thiết yếu để nâng cao mức độ hài lòng và giữ chân họ.

Kết quả nghiên cứu của Lee, Huang, Zhao (2012) về ý định nghỉ việc của nhân viên khách sạn ở Đài Loan cho thấy mối quan hệ hòa nhã hơn giữa nhân viên khách sạn và mức độ hài lòng cao liên quan đến môi trường làm việc của họ có tác động theo chiều dương lên sự hài lòng trong công việc; sự gắn kết với tổ chức ở mức cao của nhân viên khách sạn có tác động mạnh theo chiều âm lên ý định nghỉ việc; sự hài lòng trong công việc và mức lương có tác động gián tiếp lên ý định nghỉ việc thông qua sự gắn kết với tổ chức.

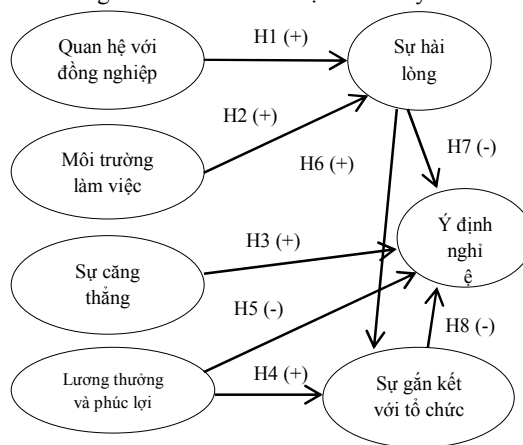
Ý định nghỉ việc của công nhân ngành dệt may theo nghiên cứu của Trịnh Thụy Ý Nhi (2014) bị ảnh hưởng chủ yếu bởi sự hài lòng và sự căng thẳng trong công việc. Sự hài lòng trong công việc là một chỉ số quan trọng cho biết người lao động cảm nhận như thế nào về công việc của họ, và là công cụ dự báo hành vi của người lao động như nghỉ việc, thôi việc. Có nhiều thành phần được xem là cần thiết đối với sự hài lòng gồm: lương, cơ hội thăng tiến, phúc lợi, cấp trên, đồng nghiệp, điều kiện làm việc, truyền thông, sự an toàn, hiệu quả làm việc.

Dựa vào kết quả phân tích từ những nghiên cứu trước cho thấy các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của người lao động khá đa dạng và phức tạp. Phần lớn các nghiên cứu đều cho rằng, sự hài lòng trong công việc, sự căng thẳng, lương thưởng phúc lợi, và sự gắn kết với tổ chức có tác động mạnh đến ý định nghỉ việc của người lao động.

## 2.2 Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Dựa trên cơ sở kết quả từ các nghiên cứu trước về ý định nghỉ việc đã được đề cập ở phần cơ sở lý thuyết kết hợp với kết quả nghiên cứu định tính, phỏng vấn chuyên gia nhóm tác giả đề xuất các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của lao động phổ thông gồm (i) mối quan hệ với đồng nghiệp, (ii) môi trường làm việc, (iii) lương thưởng và phúc lợi, (iv) sự căng thẳng, (v) sự hài lòng, và (vi) sự gắn kết với tổ chức.

Mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày ở Hình 1.



**Hình 1.** Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa vào mô hình nghiên cứu đề xuất ở Hình 1, các giả thuyết được hình thành như sau:

Quan hệ với đồng nghiệp: khi có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, người lao động sẽ không cảm thấy chán nản mỗi khi đến nơi làm việc, công việc được giải quyết một cách hiệu quả. Đó cũng là một động lực khiến họ trở nên yêu công việc của họ hơn. Đồng thời khi họ nhận được sự hỗ trợ từ cấp trên họ càng phấn đấu hoàn thành công việc và muốn đóng góp cho tổ chức. Tuy nhiên, nếu tồn tại mâu thuẫn hay xảy ra xung đột tại nơi làm việc sẽ khiến người lao động cảm thấy xa cách và gặp nhiều khó khăn trong việc giao tiếp với các thành viên khác, ảnh hưởng đến năng

suất làm việc, khiến người lao động cảm thấy chán nản và muốn rời bỏ doanh nghiệp (Lee, Huang, Zhao, 2012).

Giả thuyết H1 được phát biểu như sau:

**Giả thuyết H1:** Mọi quan hệ với đồng nghiệp có tác động dương đến sự hài lòng trong công việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

Môi trường làm việc: Điều kiện làm việc luôn được người lao động quan tâm bởi vì môi trường làm việc liên quan tới sự thuận tiện cá nhân, đồng thời nó cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nếu môi trường làm việc được quan tâm thỏa đáng thì thái độ làm việc của người lao động sẽ tốt hơn, do đó mức độ hài lòng của người lao động sẽ cao hơn, từ đó tác động đến ý định rời bỏ hay ở lại tổ chức của người lao động (Sell và Cleal, 2011). Giả thuyết H2 được phát biểu như sau:

**Giả thuyết H2:** Môi trường làm việc có tác động dương đến sự hài lòng trong công việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

Sự căng thẳng trong công việc: sự căng thẳng trong công việc là một phạm trù mô tả việc nhân viên gặp khó khăn trong khi thực hiện những công việc của mình. Sự căng thẳng đe dọa tinh thần của người lao động từ đó tác động đến hành vi của người lao động. Khi người lao động có nhiều căng thẳng trong công việc dẫn đến ý định nghỉ việc càng cao (Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011). Giả thuyết H3 được phát biểu như sau:

**Giả thuyết H3:** Sự căng thẳng trong công việc có tác động dương lên ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

Lương thưởng và phúc lợi: là động lực kích thích người lao động trong việc thực hiện công việc tốt hơn. Khi người lao động nhận thấy mình được trả lương cao và công bằng sẽ làm việc tốt hơn, hài lòng với công việc hiện tại. Khi doanh nghiệp tìm cách hạ thấp lương của người lao động, họ sẽ rời bỏ doanh nghiệp (La Lopa và Bai, 2001). Giả thuyết H4 và H5 được phát biểu như sau:

**Giả thuyết H4:** Lương thưởng và phúc lợi có tác động dương đối với sự gắn kết với tổ chức của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

**Giả thuyết H5:** Lương thưởng và phúc lợi có tác động âm lên ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

Sự hài lòng trong công việc: là thái độ, kết quả từ việc xem xét và tổng kết nhiều cái thích và không thích cụ thể kết hợp với sự đánh giá của người lao động về công việc. Người lao động càng hài lòng với công việc thì ý định nghỉ việc của họ càng ít, đồng thời sự gắn kết với doanh nghiệp càng cao (Firth et al. 2004; Lee, Huang, Zhao, 2012). Giả thuyết H6, H7 được phát biểu như sau:

**Giả thuyết H6:** Sự hài lòng trong công việc có tác động dương đến sự gắn kết với tổ chức của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

**Giả thuyết H7:** Sự hài lòng trong công việc có tác động âm lên ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

Sự gắn kết với tổ chức: là sự sẵn sàng dành hết nỗ lực cho tổ chức, gắn bó chặt chẽ và duy trì mối quan hệ với tổ chức. Những nghiên cứu trước về ý định nghỉ việc chỉ ra rằng sự gắn kết với tổ chức là biến tiền đề quan trọng ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm đã thừa nhận rằng sự gắn kết và ý định nghỉ việc có mối quan hệ ngược chiều (Elangovan, 2001; Calisir, Gumussoy, Iskin, 2011; Lee, Huang, Zhao, 2012). Giả thuyết H8 được phát biểu như sau:

**Giả thuyết H8:** Sự gắn kết với tổ chức có tác động âm lên ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

### 3. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU, THANG ĐO VÀ PHƯƠNG PHÁP THU THẬP DỮ LIỆU

#### 3.1 Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn: nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức. Nghiên cứu sơ bộ định tính được thực hiện bằng việc tham khảo tài liệu, sách báo, các công trình nghiên cứu trước và kỹ thuật thảo luận tay đôi thông qua dàn bài lập sẵn kèm theo bảng thang đo nháp nhằm điều chỉnh thuật ngữ và bổ sung thang đo. Nghiên cứu sơ bộ định lượng với kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp được thực hiện thông qua một cuộc khảo sát thử với một mẫu gồm 50 quan sát là lao động phổ thông đang làm việc ở các doanh nghiệp may tại KCN Bàu Xéo để kiểm định sơ bộ thang đo. Dựa trên kết quả của quá trình thảo luận tay đôi, nhóm tác giả hiệu chỉnh các thuật ngữ, và xây dựng bộ thang đo hoàn chỉnh cho các thành phần trong mô hình nghiên cứu. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach's alpha đạt từ 0.7 trở lên cho mỗi thang đo, chứng tỏ thang đo đạt độ tin cậy cao.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng và kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp với một mẫu có kích thước là 283. Tổng thể của nghiên cứu này dựa trên số liệu thống kê của Ban quản lý khu công nghiệp Bàu Xéo tính đến thời điểm tháng 7 năm 2015.

Dữ liệu sau khi thu thập được làm sạch và đánh giá phân phối chuẩn sẽ được phân tích thông qua mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) bằng phần mềm IBM® SPSS® AMOS để đánh giá chất lượng thang đo, sự phù hợp của mô hình và kiểm định giả thiết mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu.

#### 3.2 Thang đo lường khái niệm nghiên cứu và phương pháp thu thập dữ liệu

Bộ thang đo khái niệm nghiên cứu trong mô hình bao gồm 35 biến quan sát được dùng để đo lường 7 khái niệm. Các biến nội dung trong mô hình nghiên cứu được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm với các cấp độ từ 1 – hoàn toàn không đồng ý tới 5 – hoàn toàn đồng ý. Thang đo ý định nghỉ việc bao gồm 8 biến đo lường (YDNV1 – YDNV8); thang đo sự gắn kết bao gồm 5 quan sát (GK1 – GK5); thang đo sự hài lòng gồm 5 quan sát (HL1 – HL5); thang đo sự căng thẳng gồm 4 quan sát (CT1 – CT4); thang đo môi trường làm việc gồm 4 quan sát (MTLV1 – MTLV5); và thang đo mối quan hệ với đồng nghiệp gồm 5 quan sát (MQH1 – MQH5).

Dữ liệu sơ cấp trong nghiên cứu này được thu thập trực tiếp thông qua bảng câu hỏi phỏng vấn. Bảng câu hỏi được thiết kế thành 2 phần: phần đầu tiên là phần chính của bảng câu hỏi giúp khảo sát mức độ cảm nhận của người lao động đối với các nhân tố trong mô hình sử dụng thang đo Likert 5 điểm. Phần thứ hai của bảng câu hỏi gồm một số câu hỏi về thông tin cá nhân của người trả lời như tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác. Ở phần này các câu hỏi được đưa vào dưới dạng câu hỏi đóng để tăng khả năng hồi đáp của người trả lời.

### 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

#### 4.1 Đặc điểm mẫu nghiên cứu



Theo Hair và cộng sự (1998) trong phân tích nhân tố khám phá, kích thước mẫu tối thiểu được xác định dựa vào (i) mức tối thiểu và (ii) số lượng biến đưa vào phân tích của mô hình. Theo đó, cỡ mẫu tối thiểu là 50 và trong nghiên cứu này mô hình có 35 biến quan sát, tỷ lệ cỡ mẫu là 5/1. Do vậy, cỡ mẫu tối thiểu cần có là 175. Bên cạnh đó, trong phân tích CFA và SEM, Hair và cộng sự (1998) đề nghị rằng với phương pháp ước lượng ML, thì cần 100-150 quan sát, còn theo Hoelter (1983) cần tối thiểu 200 quan sát. Kline (1988) chỉ ra rằng cần 10 đến 20 quan sát cho mỗi tham số cần ước lượng trong mô hình sẽ cung cấp mẫu đủ đại diện. Hoyle (1995) lại cho rằng để có độ tin cậy trong kiểm định mô hình cần 100 đến 200 quan sát được yêu cầu. Mẫu dùng trong nghiên cứu sau khi làm sạch bằng 283 thỏa mãn điều kiện của phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định, mô hình cấu trúc tuyến tính. Đặc điểm mẫu nghiên cứu được tác giả phân loại thành 4 nhóm bao gồm (i) giới tính, (ii) tuổi, (iii) tình trạng hôn nhân và (vi) thâm niên công tác. Đặc điểm cụ thể của mẫu khảo sát được mô tả trong bảng 1 dưới đây:

**Bảng 1.** Đặc điểm mẫu nghiên cứu

	Tiêu chí đánh giá	Tỷ lệ	Tần suất (%)
Giới tính	Nam	78	27.6
	Nữ	205	72.4
Tuổi	Dưới 30 tuổi	202	71.4
	Từ 30 - 40 tuổi	58	20.5
	Trên 40 tuổi	23	8.1
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	152	53.7
	Đã kết hôn	131	46.3
Thâm niên công tác	Dưới 3 năm	168	59.4
	Từ 3 đến dưới 5 năm	53	18.7
	Từ 5 năm trở lên	62	21.9

**4.2 Đánh giá chất lượng thang đo và mô hình nghiên cứu**

**Bảng 2.** Tóm tắt kết quả kiểm định thang đo

Biến tiềm ẩn	Độ tin cậy			
	Số quan sát	Cronbach's alpha	Độ tin cậy tổng hợp	Phương sai trích
Môi trường làm việc	3	0.756	0.767	0.531
Mối quan hệ với đồng nghiệp	4	0.742	0.751	0.446
Sự hài lòng	5	0.786	0.795	0.442
Lương thưởng và phúc lợi	5	0.786	0.795	0.442
Sự gắn kết với tổ chức	4	0.792	0.8	0.498
Sự căng thẳng	3	0.865	0.867	0.685
Ý định nghỉ việc	6	0.883	0.857	0.564

Nguồn. Khảo sát của nhóm nghiên cứu

Chất lượng thang đo đầu tiên được kiểm tra thông qua hệ số Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích nhân tố khẳng định (CFA).

Kết quả phân tích khám phá và phân tích nhân tố khẳng định 7 nhân tố tiềm ẩn: (i) mối quan hệ với đồng nghiệp, (ii) môi trường làm việc, (iii) sự hài lòng, (iv) lương thưởng và phúc lợi, (v) sự gắn kết với tổ chức, (vi) sự căng thẳng, và (vii) ý định nghỉ việc sau khi đã loại bỏ các biến không đạt yêu cầu gồm các biến MQH3, MTLV1, LTPL2, CT1, GK3, YDNV6, YDNV2; ý định nghỉ việc thỏa mãn các điều kiện của phân tích EFA, CFA.

Ước lượng maximum likelihood được sử dụng để đánh giá sự phù hợp của mô hình nghiên cứu. Kết quả ước lượng cho thấy mô hình tương thích với dữ liệu thị trường thông qua các chỉ số như Chi-square = 854.592, df = 329, P= 0.000 (<0.05) là chấp nhận được do lượng mẫu lớn. Theo đề nghị của Kettinger và Lee (1995) hệ số Chi-square/df < 5 (với mẫu N≥200) hay <3 (khi mẫu N≤200) do vậy hệ số Chi-square/df trong mô hình này đạt 2.598 thỏa mãn điều kiện đề nghị; các chỉ số mô hình và giá trị ngưỡng đề nghị được trình bày trong bảng dưới đây:

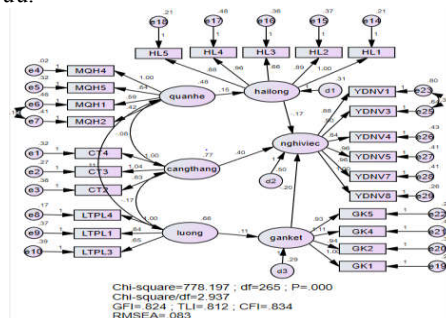
**Bảng 3.** Tóm tắt các chỉ tiêu trong phân tích nhân tố khẳng định

Chi-square	df	Chi-square/df	GFI	TLI	CFI	RMSEA
854.592	329	2.598	0.824	0.817	0.841	0.075
Giá trị ngưỡng		< 5	> 0.7		< 0.1	
Kettinger và Lee (1995)				Benntler và Bonett (1980)		McCallum & cộng sự (1996)

Khảo sát nghiên cứu được thực hiện và hiệu chỉnh dựa trên nghiên cứu sơ bộ và ý kiến chuyên gia để cải thiện hình thức, do vậy chúng đạt được giá trị nội dung. Về giá trị hội tụ, hầu hết tổng phương sai trích trung bình của các biến đều phù hợp hoặc gần đạt tiêu chuẩn đề nghị, do vậy các biến tiềm ẩn trong nghiên cứu đạt giá trị hội tụ. Hệ số tương quan các khái niệm nhỏ hơn 1 và có ý nghĩa thống kê (SteenKamp và Vantrijp, 1991). Về mặt giá trị phân biệt, Hair et al. (1998) tranh luận rằng việc xác định giá trị phân biệt của thang đo dựa vào căn bậc hai của giá trị tổng phương sai trích các khái niệm lớn hơn hệ số tương quan các khái niệm so sánh theo cặp. Do đó kết quả nghiên cứu cho thấy thang đo có giá trị phân biệt mạnh.

**4.3 Kiểm định giả thuyết**

Nghiên cứu này đã thực hiện đánh giá mô hình cấu trúc qua nhiều lần phân tích bằng phần mềm Amos nhằm nỗ lực tìm kiếm mô hình tối ưu. Sau khi thực hiện phân tích mô hình, lần lượt kiểm tra các hệ số ước lượng và những giả thuyết có giá trị P cao nhất không có ý nghĩa thống kê sẽ lần lượt được loại bỏ khỏi mô hình cho tới khi đạt được mô hình tối ưu.



**Hình 2.** Mô hình cấu trúc tuyến tính tối ưu (chuẩn hóa)

Kết quả ước lượng cho thấy mô hình lý thuyết khá phù hợp với dữ liệu thị trường: Chi-square = 778.197; df = 265; chi-square/df = 2.937 (Kettinger và Lee, 1995); GFI = 0.824, TLI = 0.812, CFI = 0.834 (Benntler và Bonett, 1980) và RMSEA = 0.083 (McCallum, 1996) và có thể được sử

dụng để kiểm định mối quan hệ giữa kì vọng và giả thuyết trong mô hình.

Kết quả kiểm định giả thuyết trong mô hình nghiên cứu cho thấy, so với kì vọng ban đầu các giả thuyết H2 ( $\beta = -0.09$ ,  $p=0.833$ ), H6 ( $\beta = 0.021$ ,  $P= 0.769$ ) và H5 ( $\beta =0.69$ ,  $p = 0.229$ ) không được chấp nhận. Những giả thuyết còn lại được chấp nhận, cụ thể là trong các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc, nhân tố sự căng thẳng có tác động mạnh mẽ nhất ( $\beta = 0.395$ ,  $p = 0.000$ ), kế tiếp là nhân tố sự gắn kết ( $\beta = -0.196$ ,  $p = 0.041$ ) và cuối cùng là sự hài lòng ( $\beta = -0.165$ ,  $p = 0.071$ ) với mức ý nghĩa 10%. Như vậy, mô hình lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu đã được kiểm định; kết quả nghiên cứu này sẽ được sử dụng như là cơ sở quan trọng giúp các nhà điều hành doanh nghiệp đưa ra chiến lược, kế hoạch quan trọng nhằm đảm bảo ổn định nguồn nhân lực cho tổ chức.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đã lặp lại 300 lần bằng phương pháp bootstrap để kiểm định tính ổn định của các ước lượng trong mô hình. Kết quả ước lượng cho thấy sự khác biệt từ các ước lượng ban đầu bằng phương pháp MLE không có sự khác biệt lớn so với các ước lượng bằng phương pháp bootstrap. Giá trị tuyệt đối của CR rất nhỏ so với 2 nên có mọi sự khác biệt trong các ước lượng này không có ý nghĩa thống kê. Vì vậy độ tin cậy của các ước lượng trong mô hình được đảm bảo cho việc xác minh các giả thuyết trong mô hình.

Phương pháp phân tích cấu trúc đa nhóm được thực hiện trong nghiên cứu này nhằm kiểm định sự khác biệt của các biến nhân khẩu học bao gồm tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác, đối với ý định nghỉ việc của lao động phổ thông. Kết quả phân tích cho thấy có sự khác biệt trong mỗi ảnh hưởng giữa sự căng thẳng, hài lòng và gắn kết đến ý định nghỉ việc giữa các nhóm người lao động có thâm niên khác nhau. Mỗi ảnh hưởng giữa sự hài lòng, sự gắn kết và sự căng thẳng đến ý định nghỉ việc của người lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may ở các nhóm có thâm niên khác nhau khá phức tạp. Với nhóm lao động có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên, ý định nghỉ việc của họ chỉ chịu tác động từ yếu tố sự căng thẳng ( $\beta = 0.234$ ,  $P = 0.046$ ), sự hài lòng và sự gắn kết không ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động trong nhóm này. Nhóm người lao động có thâm niên từ 3 đến dưới 5 năm, sự hài lòng ( $\beta = -0.819$ ,  $p = 0.02$ ) và sự căng thẳng ( $\beta = 0.24$ ,  $p = 0.099$ ) là hai yếu tố có tác động đến ý định nghỉ việc. Đối với nhóm người lao động có thâm niên công tác dưới 3 năm, cả ba yếu tố đưa vào mô hình đều tác động đến ý định nghỉ việc của người lao động trong nhóm này, cụ thể yếu tố căng thẳng có tác động mạnh nhất ( $\beta= 0.451$ ,  $p = 0.000$ ), tiếp đến là sự gắn kết ( $\beta=-0.276$ ,  $p = 0.03$ ) và cuối cùng là sự hài lòng ( $\beta=-0.194$ ,  $P = 0.082$ ). Thâm niên là yếu tố quan trọng có tác động đến ý định nghỉ việc của người lao động, do vậy các nhà quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp cần quan tâm đến yếu tố thâm niên trong việc đưa ra những chính sách quản trị phù hợp.

## 5. KẾT LUẬN

Kết quả thực nghiệm của nghiên cứu này chỉ ra mối quan hệ hòa đồng với đồng nghiệp có tác động mạnh mẽ đến sự hài lòng của lao động phổ thông. Nếu doanh nghiệp may có thể thúc đẩy mối quan hệ hòa giữa nhân viên với nhau, sự hài lòng có thể được cải thiện đáng kể. Hơn thế nữa, nghiên cứu này cho thấy lương thưởng và phúc lợi không tác động trực tiếp đến ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may, tuy nhiên lương thưởng và phúc lợi

có thể tác động gián tiếp lên ý định nghỉ việc của người lao động thông qua sự gắn kết với tổ chức. Kết quả nghiên cứu cũng đã chứng tỏ sự căng thẳng là nhân tố có tác động mạnh mẽ nhất đến ý định nghỉ việc, bên cạnh đó nghiên cứu đã khẳng định mức độ hài lòng trong công việc cao, mức độ gắn kết với tổ chức cao dẫn đến ý định nghỉ việc thấp. Kết quả phân tích các yếu tố định tính đã cho thấy có sự khác biệt trong mỗi ảnh hưởng giữa sự căng thẳng, sự hài lòng và sự gắn kết với tổ chức đến ý định nghỉ việc giữa các nhóm nhân viên có thâm niên khác nhau. Do vậy các nhà quản lý nguồn nhân lực cần chú ý một số vấn đề liên quan đến yếu tố thâm niên trong việc đề ra các chính sách như: Mang đến nhiều chế độ đãi ngộ cho người lao động hơn nữa nhằm tạo động lực làm việc như: nâng bậc lương theo số năm công tác, phụ cấp thâm niên, tăng ngày nghỉ phép năm cho lao động có đóng góp lâu dài với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần tạo ra nhiều hoạt động, chương trình kích lệ tinh thần người lao động. Thường thâm niên là một cách hay để khuyến khích người làm lâu năm; thường thâm niên có thể là tổ chức một bữa tiệc, tặng hoa, tặng quà...khi người lao động làm cho công ty một số năm nhất định. Ngoài ra, nếu công ty có bản tin riêng thì có thể đăng thông báo về sự kiện này trên bản tin.

Mặc dù kết quả của nghiên cứu này đóng góp vào việc thấu hiểu rõ hơn những nhân tố tác động đến ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may, tuy nhiên một vài hạn chế cần được nhìn nhận đánh giá. Thứ nhất, nghiên cứu này chỉ tập trung trong phạm vi hẹp, đối tượng chỉ lấy trong phạm vi của KCN Bàu Xéo – Đồng Nai với phương pháp chọn mẫu thuận tiện theo đủ số mẫu để phân tích cho mô hình tổng quát và cho từng nhóm trong phân tích đa nhóm. Khả năng tổng quát hóa của kết quả nghiên cứu sẽ cao hơn nếu nó được lặp lại ở một số khu công nghiệp khác nữa với phương pháp chọn mẫu có tính đại diện cao hơn. Thứ hai, tất cả các doanh nghiệp có người lao động được khảo sát đều thuộc nhóm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nên nghiên cứu này chưa kiểm định được sự khác biệt trong các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc giữa các loại hình doanh nghiệp khác nhau. Do đó hướng nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng thêm ở các địa bàn nghiên cứu khác nhằm giải thích cho sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp lên ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may.

## 6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Abu Raddaha, A.,H., Alasad, J., Albikawi, Z.F., Batarseh, K.S., Realat, E.A., Saleh, A.A. & Froelicher, E.S., "Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit", *Leadership in Health Services*, vol. 25, no. 3, pp. 216-231, 2012.
- [2] Bentler, P. M., & Bonett, D. G., "Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures", *Psychological bulletin*, 88(3), pp. 588, 1980.
- [3] Bollen, K.A., *Structural equations with latent variables*, Newyork: John Wiley and & Sons, 1989.
- [4] Calisir, F., Gumussoy, C.A. & Iskin, I., "Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey", *Personnel Review*, vol. 40, no. 4, pp. 514-533, 2011.
- [5] Elangovan, A.R., "Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis", *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 22, no. 4, pp. 159-165, 2001.
- [6] Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A. & Loquet, C., "How can managers reduce employee intention to quit?", *Journal of Managerial Psychology*, vol. 19, no. 1, pp. 170-187, 2004.

- [7] Hair J.F, Black WC, Babin BJ, Anderson R.E., & Tatham R.L 1998, *Multivariate Data Analysis*, 6th ed, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [8] Hoelter, J.W. 1983, "The analysis of covariance structure: goodness of fit indices", *Sociological Methods and Research*, 11: pp. 325-334.
- [9] Janet Cheng Lian Chew, *The influence of human resource management practices on the retention of core employees of Australian organisations, An empirical study*, PhD Thesis, Murdoch University, 2004.
- [10] Kettinger, W.J., Lee, C.C. & Lee, S., "Global measures of information service quality: A cross-national study", *Decision Sciences*, vol. 26, no. 5, pp. 569., 1995.
- [11] Lee, C., Huang, S. & Zhao, C.Y., "A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees", *Asian Economic and Financial Review*, vol. 2, no. 7, pp. 866, 2012.
- [12] MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M., "Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling", *Psychological methods*, 1(2), pp. 130, 1996.
- [13] Price, J.L. & Mueller, C.W., "A causal model of turnover for nurses", *Academy of Management Journal (pre-1986)*, vol. 24, no. 3, pp. 543., 1981.
- [14] Steenkamp, J.E.M. & Van Trijp, Hans C. M., "The use of LISREL in validating marketing constructs", *International Journal of Research in Marketing*, vol. 8, no. 4, pp. 283, 1991.
- [15] Trịnh Thụy Ý Nhi, "Nghiên cứu ảnh hưởng của sự hài lòng và sự căng thẳng trong công việc đến dự định nghỉ việc của công nhân ngành dệt may trên địa bàn tỉnh Bình Dương, Luận văn thạc sĩ kinh tế", Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, 2014.
- [16] Võ Quốc Hưng, Cao Hào Thi, "Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức-viên chức nhà nước", *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, 13(1Q), pp. 5-16, 2010.

### TIÊU SỬ TÁC GIẢ



*Nguyễn Thanh Tuấn*

Sinh năm 1994 tại Bình Thuận. Hiện anh đang theo học năm cuối chuyên ngành quản trị kinh doanh tại trường đại học Lạc Hồng. Email: thanhtuan.qtdn@gmail.com

Sinh năm 1993 tại Hà Tĩnh. Hiện cô đang theo học năm cuối chuyên ngành quản trị kinh doanh tại trường đại học Lạc Hồng. Email: locnguyenqtdn@gmail.com

*Nguyễn Thị Lộc*

