

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CAM KẾT VỚI TỔ CHỨC VÀ Ý ĐỊNH CHUYỂN VIỆC CỦA NHÂN VIÊN CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH

FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION OF INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES IN HO CHI MINH CITY

Trương Ngọc Hà

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh

Ngày tòa soạn nhận bài 16/11/2015, ngày phản biện đánh giá 04/01/2016, ngày chấp nhận đăng 07/03/2016.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định lượng để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức và ý định chuyển việc của nhân viên công nghệ thông tin trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Dữ liệu được thu thập từ bảng câu hỏi gửi trực tiếp và qua email cho các nhân viên của các công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Từ các cơ sở lý thuyết, tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu ban đầu gồm sáu biến độc lập: đặc điểm công việc, sự hỗ trợ của cấp trên, sự hỗ trợ của đồng nghiệp, cơ hội đào tạo thăng tiến, phúc lợi và triển vọng phát triển; một biến trung gian: cam kết với tổ chức; một biến phụ thuộc: ý định chuyển việc. Sau khi kiểm định, mô hình được điều chỉnh lại gồm các biến: đặc điểm công việc, sự hỗ trợ của cấp trên, sự hỗ trợ của đồng nghiệp, cơ hội đào tạo thăng tiến; cam kết với tổ chức và ý định chuyển việc. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra: các yếu tố đặc điểm công việc, sự hỗ trợ của cấp trên, sự hỗ trợ của đồng nghiệp, cơ hội đào tạo thăng tiến ảnh hưởng dương đến biến cam kết với tổ chức, còn biến cam kết với tổ chức ảnh hưởng âm đến ý định chuyển việc.

Từ khóa: cam kết với tổ chức; ý định chuyển việc, nhân lực.

ABSTRACT

This study used quantitative research methods to identify factors affecting the organizational commitment and turnover intention of Information Technology (IT) employees in the area of Ho Chi Minh City. Data was collected from questionnaires sent directly and through email to employees of companies operation in the IT field. From the theoretical basis, the author has proposed initial research model including six independent variables (job demands, supervisory support, colleagues support, opportunities career promotion welfare and development prospects), an intermediate variable (organizational commitment); and the dependent variable (turnover intention). After testing, the model was adjusted to include the variables: job characteristics, the support of his superiors, the support of colleagues, training opportunities for promotion, organization commitment and turnover intention. Results showed that factors of job characteristics, the support of his superiors, the support of colleagues, training opportunities for promotion were hypothesized to have a positive effect on organizational commitment and organizational commitment have a negative effect on turnover intention.

Keywords: organization commitment; turnover intention, employees.

1. TỔNG QUAN

Theo báo cáo của Telentet (được thực hiện với 253 công ty, với hơn 66.200 nhân viên) thì tỉ lệ chuyển việc trung bình trong năm 2010 của các nhân viên trong doanh nghiệp liên doanh và nước ngoài 13,3% [1].

Còn theo khảo sát của Navigos Group và Vietnamworks.com tỷ lệ chuyển việc của chuyên viên CNTT là 17,1%, cao hơn mức trung bình của thị trường [2]. Kết quả các điều tra về việc làm ở châu Á-Thái Bình Dương cho thấy các

công ty công nghệ ở Ấn Độ, Trung Quốc và các nước Đông Nam Á mới nổi đối mặt với tỷ lệ thôi việc ở mức gần 15% [3]. Còn theo [4] thì tỷ lệ “nhảy” việc của bộ phận IT được ước lượng lên tới 40%/năm.

Ở Việt Nam, một số nghiên cứu như: đánh giá tác động của những nhân tố đến sự hài lòng [4, 5]. Hay nghiên cứu ở các lĩnh vực khác về cam kết với tổ chức và ý định nghỉ việc trong lĩnh vực Marketing [6]. Tuy nhiên, vẫn chưa có nghiên cứu nào về sự cam kết với tổ chức, ý định nghỉ việc của nhân viên IT. Và đó cũng chính là lý do để thực hiện nghiên cứu này.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Đặc điểm công việc

Hackman và Oldham [6] đã xây dựng mô hình về đặc điểm công việc nhằm thiết kế công việc sao cho người lao động có được động lực làm việc, cũng như tạo được sự thỏa mãn công việc và tạo được hiệu quả công việc tốt nhất. Kế đến, công việc phải cho phép nhân viên thực hiện một số quyền nhất định nhằm tạo cho nhân viên cảm nhận được trách nhiệm về kết quả công việc của mình. Cuối cùng, công việc phải đảm bảo có tính phản hồi từ cấp trên, ghi nhận thành tựu của nhân viên cũng như những góp ý, phê bình nhằm giúp nhân viên làm việc tốt hơn ở lần sau.

2.2 Cấp trên

Sự thỏa mãn công việc mang lại từ những yếu tố về mối quan hệ giữa cấp trên với nhân viên cấp dưới của mình bao gồm sự dễ giao tiếp với cấp trên [7], sự hỗ trợ khi cần thiết [8] và sự quan tâm của cấp trên [9], sự bảo vệ nhân viên khi cần thiết [10], năng lực của cấp trên, sự tự do thực hiện công việc.

2.3 Đồng nghiệp

Đồng nghiệp là người làm việc cùng với nhau. Cũng như mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ của nhân viên với đồng nghiệp cũng ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức. Nhân viên cần có được sự hỗ trợ giúp đỡ của đồng nghiệp khi cần thiết, tìm thấy sự thoải mái thân thiện khi làm việc với đồng nghiệp [11]. Đồng thời, nhân viên phải tìm thấy đồng nghiệp của mình sự tận tâm với công việc để

đạt được kết quả tốt nhất [9]. Cuối cùng, đồng nghiệp cần phải là người đáng tin cậy [12].

2.4 Các yếu tố về đào tạo thăng tiến:

Theo Schmidt [22], đào tạo là quá trình học hỏi những kỹ năng cần thiết để thực hiện một công việc cụ thể. Còn thăng tiến là việc di chuyển lên vị trí hoặc công việc quan trọng hơn. Trong nghiên cứu này, ta sẽ khảo sát mức thỏa mãn về đào tạo trong công việc của nhân viên ở các khía cạnh đào tạo để có đủ kỹ năng hoàn thành tốt công việc, đào tạo để được nâng cao kiến thức và kỹ năng làm việc.

2.5 Cam kết với tổ chức

Theo Allen và Meyer [13] chú trọng trạng thái tâm lý của nhân viên khi gắn kết với tổ chức. Cam kết với tổ chức được cho là “sự chấp nhận những giá trị, mục tiêu của tổ chức, sự sẵn sàng giúp tổ chức đạt được mục tiêu và mong muốn trở thành thành viên của tổ chức” [14]. Nghiên cứu của Dunham [15] cho thấy khi được tham gia vào việc ra quyết định người lao động sẽ có mức độ gắn bó xuất phát từ cảm xúc mạnh mẽ hơn. Trong nghiên cứu này sự cam kết gắn bó cảm xúc được đưa ra nghiên cứu chung cho sự cam kết với tổ chức của người lao động.

2.6 Ý định chuyển việc

Trong hầu hết các mô hình nghiên cứu, ý định chuyển việc thường được đưa ra để kiểm tra hơn là việc chuyển việc thực sự; điều này dựa trên một luận điểm rằng ý định sẽ dẫn đến một hành động tự nguyện để rời bỏ một công việc [16,17]. Các hướng nghiên cứu tập trung về dự định được dựa trên Thuyết hành vi dự định của Ajzen [18, 19], đó là cách tốt nhất để hỗ trợ cho lý thuyết về động cơ.

2.7 Các giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Dựa vào cơ sở lý thuyết đã nêu ở trên, tác giả đưa ra giả thuyết nghiên cứu sau:

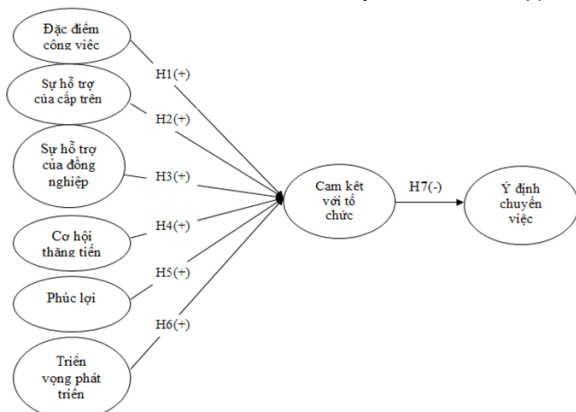
H1: Đặc điểm công việc càng phù hợp với nhân viên dẫn đến cam kết của họ với tổ chức càng tăng và ngược lại.

H2: Sự hỗ trợ cấp trên càng tốt thì dẫn đến cam kết với tổ chức càng tăng và ngược lại.

H3: Sự hỗ trợ của đồng nghiệp càng tốt thì cam kết với tổ chức càng tăng và ngược lại.

H4: Chế độ đào tạo và thăng tiến càng tốt thì cam kết với tổ chức càng tăng và ngược lại.

H5: Sự cảm nhận về phúc lợi càng tốt



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu sẽ được thực hiện theo 2 bước chính: (1) Định tính (sơ bộ): Thảo luận nhóm nhằm tập trung tìm hiểu các khái niệm, hiệu chỉnh thang đo. (2) Định lượng (chính thức): Thu thập dữ liệu sơ cấp. Hình thức phỏng vấn trực tiếp và qua email thông qua bảng câu hỏi nghiên cứu.

Quy trình nghiên cứu được thực hiện theo các bước sau:



Hình 2. Quy trình nghiên cứu

3.2 Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính là một dạng nghiên cứu khám phá, trong đó thông tin được thu thập ở dạng định tính thông qua kỹ thuật thảo luận và diễn dịch [20]. Kết quả của nghiên cứu định tính là cơ sở để xây dựng bảng câu hỏi cho nghiên cứu định lượng. Trong nghiên cứu này, nghiên cứu định tính được thực hiện bằng kỹ thuật thảo luận nhóm tập trung thông qua dàn bài lập sẵn kèm theo bảng thang đo sơ bộ.

Thang đo các khái niệm trong mô hình nghiên cứu được kế thừa, hiệu chỉnh sau đó qua nghiên cứu định tính sẽ được số biến quan sát của từng thang đo như bảng 1.

Như vậy, sau nghiên cứu định tính 37 biến quan sát được đưa vào nghiên cứu. Tác giả sử dụng thang đo Likert 7 mức độ từ “1 – Hoàn toàn không đồng ý” đến “7 – Hoàn toàn đồng ý” để đo lường.

Bảng 1. Các biến quan sát

STT	BIẾN QUAN SÁT	MÃ HÓA
Đặc điểm công việc		CV
1	Công việc cho phép anh/chị sử dụng tốt các năng lực cá nhân	CV1
2	Công việc của anh/chị rất thú vị	CV2
3	Công việc của anh/chị có nhiều thách thức	CV3
4	Công việc của anh/chị có quyền hạn và trách nhiệm phù hợp	CV4
Sự hỗ trợ của cấp trên		CT
5	Anh/chị không gặp khó khăn gì trong việc giao tiếp và trao đổi với cấp trên	CT5
6	Cấp trên luôn động viên và hỗ trợ anh/chị khi cần thiết	CT6
7	Cấp trên thực sự quan tâm đến anh/chị	CT7
8	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của anh/chị đối với công ty	CT8

9	Cấp trên sẵn sàng bảo vệ anh/chị trước những người khác khi cần thiết	CT9
10	Cấp trên của anh/chị là người có năng lực	CT10
Sự hỗ trợ của đồng nghiệp		DN
11	Đồng nghiệp của anh/chị luôn hỗ trợ, cho lời khuyên cho anh/chị khi cần thiết	DN11
12	Đồng nghiệp của anh/chị là người thân thiện, dễ gần và hòa đồng	DN12
13	Đồng nghiệp của anh/chị luôn tận tâm, tận tụy để hoàn thành công việc	DN13
14	Đồng nghiệp của anh/chị là người đáng tin cậy	DN14
Cơ hội thăng tiến		TT
15	Anh/chị được biết những điều kiện để được thăng tiến	TT15
16	Anh/chị được cung cấp kiến thức/kỹ năng cần thiết cho công việc	TT16
17	Công ty tạo cho anh/chị nhiều cơ hội phát triển cá nhân	TT17
18	Công ty giúp cho anh/chị có kế hoạch rõ ràng về việc đào tạo, phát triển nghề nghiệp cá nhân	TT18
Phúc lợi		PL
19	Công ty anh/chị luôn tuân thủ đầy đủ các chính sách về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế	PL19
20	Công ty luôn tạo điều kiện cho anh/chị được nghỉ phép, nghỉ bệnh khi có nhu cầu	PL20
21	Hàng năm công ty đều có tổ chức cho nhân viên đi du lịch, nghỉ dưỡng	PL21
22	Công ty có bộ phận (ví dụ: công đoàn) bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhân viên	PL22
23	Anh/chị không lo mất việc tại công ty hiện tại	PL23

24	Các phúc lợi khác của công ty (như hỗ trợ mua nhà, được quyền mua cổ phần với giá ưu đãi, được chia cổ tức...) là tốt	PL24
Triển vọng phát triển		TV
25	Công ty của anh/chị có tốc độ tăng trưởng ổn định qua thời gian vừa qua	T V P T 25
26	Công ty của anh/chị ngày càng có uy tín trên thị trường	T V P T 26
27	Công ty của anh/chị có nền tảng vững chắc để phát triển lâu bền	T V P T 27
28	Nhìn chung, triển vọng phát triển của công ty anh/chị là rất rõ ràng	T V P T 28
Cam kết với tổ chức		CK
29	Anh/chị cảm thấy công ty này như là một phần gia đình của mình	CK T C 29
30	Công ty này có một ý nghĩa lớn lao đối với cá nhân anh/chị	CK T C 30
31	Anh/chị thật sự có cảm giác mình thuộc về công ty này	CK T C 31
32	Anh/chị rất tự hào nói cho người khác biết anh/chị đang làm việc tại công ty này	CK T C 32
33	Anh/chị rất hạnh phúc làm việc tại công ty này cho đến khi nghỉ hưu	CK T C 33
34	Anh/chị nói chuyện với mọi người về công ty của mình bằng những lời lẽ tốt đẹp	CK T C 34
Ý định chuyển việc		YDCV
35	Anh/chị đang chuẩn bị chuyên công tác tới một tổ chức khác	YDCV 35
36	Anh/chị đang có ý định tìm một công việc mới	YDCV 36
37	Anh/chị thích chuyển công tác và sẽ tìm công việc khác trong tương lai gần	YDCV 37

3.3 Nghiên cứu định lượng

3.3.1 Phương thức lấy mẫu

Trong nghiên cứu này, phương pháp lấy mẫu được chọn là lấy mẫu thuận tiện, dữ liệu được thu thập thông qua các hình thức phỏng vấn trực tiếp và trả lời qua email.

3.3.2 Cỡ mẫu

Đối với phân tích nhân tố (EFA), cỡ mẫu tối thiểu là $N \geq 5 \cdot x$ (x: tổng số biến quan sát) [21]. Trong nghiên cứu này, tổng số biến quan sát là 37, như vậy số mẫu tối thiểu cần đạt được là 185.

3.3.3 Xử lý và phân tích dữ liệu

Dữ liệu sau khi được thu thập sẽ được phân tích theo quá trình như sau:

Kiểm định và đánh giá thang đo: Để đánh giá thang đo các khái niệm trong nghiên cứu có đạt độ tin cậy hay không (hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được [20]).

Phân tích nhân tố khám phá (EFA): Sau khi loại bỏ các biến không đảm bảo độ tin cậy ở bước kiểm định thang đo ở bước trên, phân tích nhân tố EFA được sử dụng để xác định độ giá trị hội tụ phải lớn hơn hoặc bằng 0,4 trong một nhân tố [21], độ giá trị phân biệt phải lớn hơn hoặc bằng 0,3 [21], và đồng thời thu gọn các tham số ước lượng theo từng nhóm biến.

Phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết

Sau khi hoàn tất việc phân tích đánh giá độ tin cậy thang đo và kiểm định giá trị khái niệm của thang đo, các biến không đảm bảo độ giá trị hội tụ tiếp tục bị loại khỏi mô hình cho đến khi các tham số được nhóm theo các nhóm biến.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng trong nghiên cứu. Tổng số bảng câu hỏi được gửi đi là 374 bảng, kết quả thu hồi được 315 bảng, trong đó có 287 bảng hợp lệ (>185 mẫu tối thiểu) và được sử dụng để phân tích. Tác giả dùng phần mềm SPSS 16.0 để phân tích các số liệu trong nghiên cứu này.

4.1 Kiểm định và đánh giá thang đo

Phân tích Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của: CV= 0.832, CT =0.876, DN =0.872, TT =0.860, PL=0.796, PT=0.919, CK=0.911, YDCV=0.927. Các kết quả này đều đạt yêu cầu tính hội tụ.

4.2 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố cho các yếu tố độc lập và biến trung gian

Khi phân tích EFA, để đánh giá độ tin cậy của thang đo thì chiến lược tốt nhất là ta sử dụng phân tích EFA cho các biến độc lập và biến trung gian (34 biến) cùng một lúc [21]. Khi phân tích EFA có 31 biến khác cho kết quả tốt, còn 3 biến ở bảng dưới cho kết quả như sau:

Bảng 2. Các biến bị loại khi phân tích EFA

Biến quan sát	Yếu tố						
	1	2	3	4	5	6	7
PL22				.293			
PL24			.487				.435
CKTC32			.427			.491	

Như vậy rõ ràng ba biến này không đạt được tính đơn hướng nên sẽ bị loại bỏ.

Sau khi loại 3 biến này ta phân tích lại các hệ số Cronbach's Alpha của thang đo PL và thang đo CK đều đạt được yêu cầu.

Sau đó, ta tiếp tục chạy lại EFA để phân tích nhân tố: Có 7 nhân tố được trích ra từ phân tích EFA. Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố đạt yêu cầu > 0.4.

Phân tích nhân tố cho biến phụ thuộc

Thực hiện phân tích EFA cho biết phụ thuộc “ý định chuyển việc” cho thấy: Có 1 nhân tố được trích ra từ phân tích EFA. Giá trị tổng phương sai trích: 87,244%: đạt yêu cầu. Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố > 0.4.

Bước tiếp theo các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra ban đầu sẽ được kiểm định.

4.3 Kiểm định các giả thuyết

Phân tích tương quan

Đầu tiên phân tích mối tương quan giữa các biến độc lập và biến trung gian. Ta được

kết quả như bảng 3:

Bảng 3. *Mối tương quan giữa các biến độc lập và trung gian*

	CV	CT	DN	TT	PL	TV	CK
CV	1.00						
CT	.454	1.00					
DN	.540	.489	1.000				
TT	.557	.630	.589	1.000			
PL	.517	.337	.534	.376	1.00		
TV	.563	.341	.553	.541	.453	1.00	
CK	.584	.626	.607	.632	.454	.516	1.000

Correlation is significant at the 0.01 level

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, tất cả các biến độc lập đều có tương quan với biến trung gian ở mức ý nghĩa 1%. Do đó, các biến độc lập này có thể đưa vào phân tích hồi quy để giải thích ảnh hưởng đến kết quả của mô hình nghiên cứu.

Kế đến, ta phân tích mối tương quan giữa biến cam kết với tổ chức với biến ý định chuyển việc.

Bảng 4. *Mối tương quan giữa biến trung gian và biến phụ thuộc*

	CK	YDCV
CK	1.000	
YDCV	-.770	1.000

Correlation is significant at the 0.01 level

Kết quả ở bảng 4 cho thấy giữa 2 biến này có mối tương quan âm và khá mạnh ở mức ý nghĩa 1% (hệ số Pearson = -0.77). Nên ta cũng có thể phân tích hồi quy để giải thích rõ hơn mô hình nghiên cứu.

Phân tích hồi quy đa biến giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc “Cam kết với tổ chức”

Phân tích hồi quy được thực hiện với 6 biến độc lập và phương pháp chọn là Enter. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được cho ở bảng như sau:

Phân tích ANOVA

Bảng 5. *Phân tích ANOVA khi chạy hồi quy giữa các biến độc lập và biến trung gian*

Mô hình	Tổng bình phương	df	BP tb	F	Sig.
Hồi quy	109.958	6	18.326	64.85	.000 ^a
Số dư	79.122	280	.283		
Tổng	189.080	286			

Xem bảng trên ta thấy $F = 64,854$ và hệ số $Sig = 0.000$ nên ta có thể an toàn bác bỏ giả thuyết H_0 : $Rsquare = 0$ (Vây $Rsquare$ hiệu chỉnh = 0.573 như tính ở trên).

Tiếp theo ta phải kiểm định xem các hệ số beta của từng biến độc lập ảnh hưởng lên biến trung gian có khác 0 không hay không.

Bảng 6. *Các hệ số khi chạy hồi quy giữa các biến độc lập và biến trung gian*

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Hằng số	-.349	.252		-1.388	.166
	CV	.198	.063	.169	3.148	.002
	CT	.316	.054	.303	5.895	.000
	DN	.207	.062	.186	3.361	.001
	TT	.181	.066	.160	2.733	.007
	PL	.059	.049	.059	1.217	.225
	TV	.088	.045	.101	1.946	.053

Từ bảng 6 ta thấy các hệ số Sig của các biến CV, CT, DN, TT đều < 0.05 nên ta có thể an toàn để bác bỏ giả thuyết: các hệ số Beta của các biến này = 0. Riêng Sig của biến PL = 0.170 > 0.05 , Sig của TV = 0.053 > 0.05 và sig của Hằng số = 0.411 > 0.05 nên ta chấp nhận giả thuyết hệ số của hai yếu tố này = 0. Hay nói cách khác với mức ý nghĩa kiểm định là 5% từ tập dữ liệu (số liệu từ tập mẫu khảo sát)

chúng ta có thể an tâm suy rộng ra tổng thể rằng: Biến trung gian có thể giải thích bởi các biến độc lập theo phương trình sau đây:

$$Y_1 = 0.169X_1 + 0.303X_2 + 0.186X_3 + 0.160X_4$$

Với: Y_1 là biến trung gian thể hiện “Cam kết với tổ chức” của người lao động; X_1, X_2, X_3, X_4 lần lượt là các biến độc lập theo thứ tự là: đặc điểm công việc, hỗ trợ cấp trên, hỗ trợ đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến.

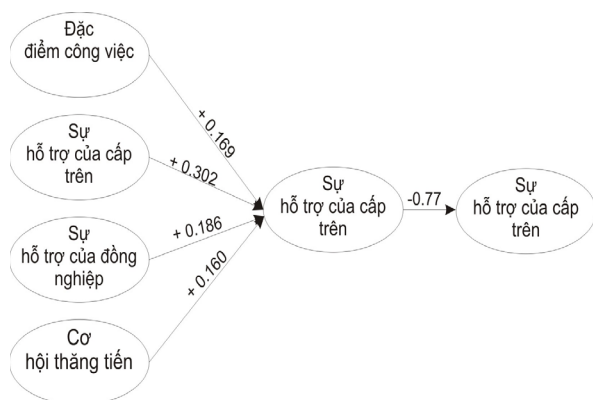
Phân tích hồi quy đơn biến giữa biến trung gian “Cam kết với tổ chức” và biến phụ thuộc “ Ý định chuyển việc”

Tiếp theo ta phải kiểm định xem các hệ số beta của biến trung gian ảnh hưởng lên biến phụ thuộc có khác 0 không hay không.

Bảng 7. Hệ số hồi quy giữa biến trung gian và biến phụ thuộc

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	Hằng số	8.789	.242	36.303	.000
	CK	-1.102	.054	-.770	-20.37

Theo bảng 7, ta thấy Sig của biến CK= 0.000 < 0.05 nên ta chấp nhận giá trị beta =-0.770 này.



Hình 3. Kết quả mô hình sau khi đã kiểm định

Phương trình hồi quy: $Y_2 = -0.77Y_1$. Từ quá trình phân tích hồi quy ở trên cuối cùng ta thu được mô hình sau khi đã kiểm định như hình 3.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã xác định được mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chuyển việc thông qua biến trung gian là cam kết với tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 yếu tố ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức theo mức độ khác nhau: (1) sự hỗ trợ của cấp trên tác động mạnh nhất (với $\beta = 0.303$), kế đến là (2) sự hỗ trợ của đồng nghiệp ($\beta = 0.186$), tiếp theo là (3) đặc điểm công việc ($\beta = 0.169$), và cuối cùng là (4) cơ hội thăng tiến ($\beta = 0.160$). Nghiên cứu cũng cho thấy cam kết với tổ chức tác động ngược chiều đến ý định chuyển việc và tác động khá mạnh ($\beta = -0.77$).

Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn còn những điểm hạn chế. Thứ nhất, do hạn chế về điều kiện nghiên cứu như thời gian, chi phí... nên nghiên cứu chỉ tập trung thực hiện trong phạm vi TP.HCM. Việc thực hiện khảo sát chỉ trên địa bàn này sẽ không phản ánh chính xác cho toàn bộ lực lượng lao động trong lĩnh vực công nghệ thông tin trên nước Việt Nam. Thứ hai, phương pháp nghiên cứu được thực hiện trong đề tài này là phương pháp lấy mẫu thuận tiện, số lượng mẫu nhỏ. Nếu có thể lấy số lượng mẫu lớn hơn và phương pháp lấy mẫu theo xác suất kết hợp với phương pháp lấy mẫu theo tỉ lệ thì kết quả nghiên cứu sẽ sâu sắc hơn. Đây cũng là một hướng cho nghiên cứu tiếp theo. Cuối cùng, nghiên cứu này chỉ tập trung khảo sát 6 yếu tố ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức và chỉ xét một yếu tố cam kết với tổ chức ảnh hưởng đến ý định chuyển việc. Tuy nhiên, còn có những yếu tố khác ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức. Thêm vào đó, nghiên cứu này cũng mới chỉ nghiên cứu đến ý định chuyển việc chưa đề cập đến hành động chuyển việc thực sự. Đó cũng chính là các hướng cho những nghiên cứu tiếp theo cho đề tài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Laodong (2010): <http://laodong.com.vn/Tin-Tuc/Ti-le-nhan-vien-nghi-viec-giam/16256> , truy cập ngày 3/1/2011.

- [2] Vietbao(2010):<http://vietbao.vn/Viec-lam/Ly-do-nhay-viec-cua-nhan-vien-nganh-CNTT/6514113234/2627/>, truy cập ngày 5/1/2011.
- [3] Indiatimes(2010):http://articles.economictimes.indiatimes.com/2010-10-25/news/27657241_1_talent-attribution-employee-turnover , truy cập ngày 25/12/2010.
- [4] Lê Tân Hào (2009) :*Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên phát triển phần mềm*, Luận văn thạc sĩ kinh tế - Đại học Bách khoa TP.HCM.
- [5] Trần Thị Trúc Linh (2008):*Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của nhân viên công ty TMA*, Luận văn thạc sĩ kinh tế - Đại học Bách khoa TP.HCM.
- [6] Nguyễn Thị Hải Uyên (2009): *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của nhân viên marketing tại doanh nghiệp bưu chính viễn thông khu vực phía nam*, Luận văn thạc sĩ kinh tế - Đại học kinh tế TP.HCM.
- [7] Ehlers, L.N. (2003), *The relationship of communication satisfaction, job satisfaction and self-reported absenteeism*, Miami University.
- [8] Wesley, J. R. & Muthuswamy, P. R. (2008), Work Role Characteristics as determinants of job satisfaction: An Empirical Analysis, *XIMB Journal of Management.*, p. 65 – 74.
- [9] Bellingham, R. (2004), *Job Satisfaction Survey*, Wellness Council of America.
- [10] Dionne, L. (2000), *Leader-member Exchange (LMX): Level of negotiating latitude and job satisfaction*, Université de Moncton, Shippagan.
- [11] Châu Toàn Văn (2009): *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng ở TP.HCM*, Luận văn thạc sĩ kinh tế - Đại học kinh tế TP.HCM.
- [12] Chami, R. & Fullenkamp, C. (2002), *Trust as a means of Improving Corporate Governance and Efficiency*, International Monetary Fund Institute.
- [13] Nguyễn Thị Hồng Hạnh (2008): *Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến ý thức gắn kết của nhân viên đối với tổ chức*, Luận văn thạc sĩ kinh tế - Đại học kinh tế TP.HCM.
- [14] Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press.
- [15] Trần Chí Cường (2009): *Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến sự gắn bó của nhân viên đối với tổ chức*, Luận văn thạc sĩ kinh tế - Đại học kinh tế TP.HCM.
- [16] Gallivan, M. (2003). Examining Gender Differences in IT Professionals' Perceptions of Job Stress in Response to Technological Change. *Data Base for Advances in Information Systems*, 35(3), 28-49.
- [17] Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- [18] Ajzen, I. (1985). From intention to actions: a theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Neckman (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Berlin: Springer-Verlag.
- [19] Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- [20] Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang (2007), *Nghiên cứu thị trường*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia TP. HCM.
- [21] Nguyễn Đình Thọ (2011): *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- [22] Schmidt, S. (2007), The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 18(4), 232-248.