

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Hoàng Thị Thanh Chung<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai, Việt Nam

\*Tác giả liên hệ: Email: thanhchunglhu@gmail.com

## Lịch sử bài báo

Nhận ngày 23 tháng 05 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 20 tháng 06 năm 2017 | Chấp nhận đăng ngày 24 tháng 07 năm 2017

---

## Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích mức độ ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam. Mục tiêu chủ yếu nhằm phân tích tác động của các yếu tố bao gồm yếu tố áp lực công việc, hài lòng công việc và cam kết tổ chức đến ý định nghỉ việc của giảng viên. Kết quả nghiên cứu từ một mẫu khảo sát 242 giảng viên cho thấy giảng viên từ các trường công lập có xu hướng ít hài lòng hơn với công việc, cam kết tổ chức cao hơn, áp lực công việc thấp hơn so với nhóm giảng viên từ các trường tư thục. Kết quả của nghiên cứu này tạo nền tảng lý luận và thực tiễn cho việc tham khảo chính sách, lý thuyết trong bối cảnh chảy máu chất xám từ khu vực giảng dạy đại học sang các khu vực kinh tế khác có xu hướng trầm trọng, ảnh hưởng đến sự phát triển chung của ngành giáo dục và đào tạo.

**Từ khóa:** Áp lực công việc; Cam kết tổ chức; Công lập và dân lập; Giảng viên; Hài lòng công việc; Ý định nghỉ việc.

---

---

Mã số định danh bài báo: <http://tckh.dlu.edu.vn/index.php/tckhdhdl/article/view/451>

Loại bài báo: Bài báo nghiên cứu gốc có bình duyệt

Bản quyền © 2018 (Các) Tác giả.

Cấp phép: Bài báo này được cấp phép theo CC BY-NC-ND 4.0

# FACTORS AFFECTING INTENTION OF JOB QUITTING AMONG UNIVERSITY LECTURERS IN VIETNAM

Hoang Thi Thanh Chung<sup>a\*</sup>

*<sup>a</sup>The Faculty of Business Administration - International Economics,  
Lac Hong University, Dongnai, Vietnam*

*\*Corresponding author: Email: thanhchunglhu@gmail.com*

## Article history

Received: May 23<sup>rd</sup>, 2017

Received in revised form: June 20<sup>th</sup>, 2017 | Accepted: July 24<sup>th</sup>, 2017

---

## Abstract

*This study analyzes different factors affecting the intention of job quitting among university lecturers in Vietnam. The primary objective is to analyze the impact of job stress, job satisfaction and organizational commitment on the intention of job quitting. Findings from a survey sample of 242 respondent lecturers showed that public university lecturers are generally less satisfied with their jobs, less stressed with their jobs and also have higher commitment to their institutions than private university lecturers. The results of this study provide the theoretical and practical implications for policy formulation in the context in which brain drain from higher education institutions to other economic sectors is getting more severe and has been affecting the overall development of the education system.*

**Keywords:** Job quitting intention; Job satisfaction; Job stress; Organization commitment; Public and private university lecturers.

---

---

Article identifier: <http://tckh.dlu.edu.vn/index.php/tckhdhdl/article/view/451>

Article type: (peer-reviewed) Full-length research article

Copyright © 2018 The author(s).

Licensing: This article is licensed under a CC BY-NC-ND 4.0

## 1. GIỚI THIỆU

Nghiên cứu về những hành vi tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ, thúc đẩy kết quả làm việc của nguồn nhân lực trong tổ chức, trong đó hành vi ý định nghỉ việc của người lao động là một trong những chủ đề quan trọng và nhận được sự quan tâm hơn cả từ các nhà quản trị nguồn nhân lực và các nhà khoa học. Nghiên cứu đối với ý định nghỉ việc cho thấy đây là biểu hiện rõ ràng dẫn đến hành động bỏ việc thực sự của người lao động và có thể gây những tác động nghiêm trọng đối với tổ chức, làm gia tăng chi phí (Firth, Mellor, Moore, & Loquet, 2004). Ở Việt Nam, hệ thống giáo dục đại học bao gồm các trường đại học công lập và tư thục dựa trên nguồn lực phục vụ hoạt động và mục tiêu hoạt động, trên cơ sở đó mà mức độ gắn kết của đội ngũ giảng viên chủ chốt cũng có mức độ và bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khác nhau, nhưng có thể sẽ đều mang đến những hậu quả quan trọng trong sự phát triển.

Áp lực công việc, hài lòng công việc, cam kết tổ chức là những yếu tố chủ yếu được phân tích khi nghiên cứu về hành vi dự định nghỉ việc của người lao động trong một tổ chức (Allen & Meyer, 1990; Bodla & Danish, 2009; Calisir, Gumussoy, & Iskin, 2011; Elangovan, 2001; Price & Muller, 1981; & Saba, Sadia, & Muhammad, 2014). Những yếu tố này lại thực sự đóng vai trò quan trọng hơn khi nghiên cứu trong bối cảnh các trường đại học nơi mà tài sản và nguồn lực quan trọng nhất chính là đội ngũ giảng viên, yếu tố không chỉ quyết định sự phát triển của một cơ sở giáo dục đại học mà còn chất lượng nguồn nhân lực cung cấp cho một quốc gia.

Các nghiên cứu về ý định nghỉ việc của người lao động và các yếu tố ảnh hưởng được các nhà nghiên cứu quan tâm thực hiện trên nhiều lĩnh vực gồm y tế, văn phòng, dịch vụ công, giáo dục, khách sạn, ngân hàng. Tuy nhiên, ở Việt Nam, các nghiên cứu liên quan đối với giảng viên trong các trường đại học chưa thực sự được quan tâm thể hiện qua số rất ít các nghiên cứu liên quan được công bố. Nghiên cứu này nhằm phân tích mức độ ý định nghỉ việc của giảng viên trong các trường đại học; Ảnh hưởng của yếu tố hài lòng công việc, áp lực công việc, cam kết tổ chức đến ý định nghỉ việc. Những nội dung tiếp theo của bài viết bao gồm: Mục 2 bàn về cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu; Mục 3 đề cập đến phương pháp nghiên cứu; Mục 4 tóm tắt kết quả nghiên cứu; và Mục 5 là phần kết luận.

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

### 2.1. Ý định nghỉ việc

Ý định nghỉ việc trong nghiên cứu này đóng vai trò là biến phụ thuộc. Việc lựa chọn ý định nghỉ việc thay vì quyết định nghỉ việc của người lao động làm biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu vừa đảm bảo có ý nghĩa về mặt lý luận và đảm bảo được tính khả thi về mặt kỹ thuật khi ước lượng. Ý định nghỉ việc được xem là biểu hiện rõ ràng và mang tính dự báo chính xác đối với quyết định nghỉ việc của người lao động trong khi quyết định nghỉ việc là biến khó đo lường về mặt kỹ thuật.

Ý định nghỉ việc là ý định mà người lao động có trước khi có hành động chính thức thôi việc; Ý định này bao gồm sự sẵn sàng, khả năng và lập kế hoạch cho việc từ bỏ công việc hiện tại. Mặc dù ý định nghỉ việc không phải là hành vi thực sự nhưng thông qua việc nghiên cứu về ý định nghỉ việc, các nhà 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 người lao động, hoặc cơ cấu lại hệ thống nhân sự (Price & Muller, 1981). Ý định nghỉ việc được xác định khi một nhân viên có ưu tiên từ bỏ công việc, kết quả sẽ dẫn đến hành vi từ bỏ công việc thực sự. Khái niệm này đề cập đến người lao động có xác suất kì vọng (chủ đích) rời bỏ tổ chức trong tương lai trong đôi gần khi mà các điều kiện khác cho việc rời bỏ được chuẩn bị sẵn sàng. Đã có rất nhiều nỗ lực từ các nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của người lao động (Allen & Meyer, 1990; Bodla & Danish, 2009; Calisir & ctg., 2011; Elangovan & ctg., 2001; Firth & ctg., 2004; Nurul & Hafizal, 2010; Price & Muller, 1981; & Saba & ctg., 2014).

## 2.2. Căng thẳng công việc và ý định nghỉ việc của giảng viên

Sự căng thẳng trong công việc là một phạm trù mô tả việc giảng viên gặp khó khăn trong khi thực hiện những công việc của mình. Căng thẳng công việc là một phản ứng trước một nguồn gây căng thẳng, kích thích hoặc một tình huống ảnh hưởng đến tâm lý của một cá nhân. Căng thẳng công việc là một khái niệm liên quan tâm sinh lý, thể hiện phản ứng trước bất kì áp lực nào đưa cá nhân vào tình huống thách thức và làm nảy sinh nhu cầu chuẩn bị cho tình huống chiến đấu lại hoặc từ bỏ. Graham, Ramirez, Field, và Richards (2000) xác định căng thẳng công việc xảy ra đối với người lao động liên quan đến việc quá tải công việc, xung đột lợi ích, thời gian, thiếu hụt nhân viên, trang thiết bị làm việc, mâu thuẫn giữa đồng nghiệp với nhau.

Sự căng thẳng đe dọa tinh thần của người lao động nên tác động đến hành vi của người lao động. Các kết quả nghiên cứu cho thấy căng thẳng công việc là nguyên nhân chủ yếu gây ra các hệ quả về thái độ và hành vi như cam kết với tổ chức, sự không hài lòng trong công việc và ý định nghỉ việc (Barsky, Thoresen, Warren, & Kaplan, 2004). Do đó, khi người lao động có nhiều căng thẳng trong công việc sẽ dẫn đến ý định nghỉ việc càng cao (Calisir & ctg., 2011). Do vậy, chúng tôi đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

- H1: Căng thẳng công việc tác động dương đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam.

## 2.3. Sự hài lòng công việc và ý định nghỉ việc

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 giảng viên về công việc. Giảng viên càng hài lòng với công việc thì ý định nghỉ việc của họ càng ít, đồng thời sự gắn kết với tổ chức càng cao (Firth & ctg., 2004; Lee, Huang, & Zhao, 2012). Do đó, giả thuyết nghiên cứu thứ hai được đề nghị như sau:

- H2: Sự hài lòng công việc tác động âm đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam.

## 2.4. Sự gắn kết tổ chức và ý định nghỉ việc

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 giảng viên. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm đã thừa nhận rằng sự gắn kết và ý định nghỉ việc có mối quan hệ ngược chiều (Calisir & ctg., 2011; Elangovan, 2001; & Lee & ctg., 2012). Do vậy, chúng tôi đặt ra giả thuyết rằng:

- H3: Sự gắn kết tổ chức tác động âm đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam.

## 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp. Nghiên cứu định tính với phương pháp thảo luận tay đôi với các giảng viên các trường đại học ở TP. Hồ Chí Minh và Đồng Nai nhằm khẳng định khung lý luận và thang đo các khái niệm nghiên cứu của mô hình. Một dàn bài thảo luận phi cấu trúc được soạn sẵn nhằm làm tài liệu định hướng cho những buổi thảo luận hướng vào việc làm rõ hơn chiều hướng tác động của các yếu tố nghiên cứu quan tâm, gồm hài lòng công việc, cam kết tổ chức và áp lực công việc đến ý định rời bỏ tổ chức của giảng viên. Cùng với đó là cách thức đo lường các khái niệm nghiên cứu này trong mô hình nghiên cứu. Trên cơ sở kết quả thảo luận có được, một nghiên cứu định lượng sơ bộ với 50 giảng viên được tiến hành nhằm kiểm định độ tin cậy của thang đo với kết quả tham số Cronbach's Alpha đạt 0.886, cho thấy thang đo có đủ độ tin cậy trong việc đo lường các khái niệm nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng được thực hiện với phương pháp khảo sát trực tiếp theo phương pháp thuận tiện một mẫu gồm 242 giảng viên từ các trường đại học ở Đồng Nai và TP. Hồ Chí Minh.

Theo Hair, Black, Babin, Anderson, và Tatham (2006), để sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (*Exploratory Factor Analysis*), kích thước mẫu tối thiểu phải là 50 và tốt hơn là 100, và tỉ lệ quan sát/biến đo lường tối thiểu phải là 5/1 (10/1), nghĩa là cần tối thiểu là 5 quan sát cho 1 biến quan sát (với tổng biến quan sát là 23, như vậy để tiến hành phân tích nhân tố khám phá, cỡ mẫu ít nhất của nghiên cứu là  $23 \times 5 = 115$  quan sát). Trong phân tích hồi quy, Green (1991) cho rằng cỡ mẫu tối thiểu cần xác định theo công thức  $50 + 5 \times (\text{số biến độc lập})$  trong mô hình nghiên cứu. Trong nghiên cứu này có ba biến độc lập cho mô hình hồi quy và do vậy cỡ mẫu tối thiểu là 65. Nghiên cứu có sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy và do hạn chế nhiều về mặt thời gian cũng như điều kiện thực hiện nghiên cứu nên đề tài nghiên cứu sử dụng kích cỡ mẫu chính thức với 242 quan sát. Cỡ mẫu này đảm bảo kết quả nghiên cứu là đáng tin cậy và đại diện cho việc kiểm định mô hình nghiên cứu.

Công cụ thu thập dữ liệu sơ cấp là bảng hỏi khảo sát cấu trúc được thiết kế gồm 28 câu hỏi, chia làm hai phần. Phần 1 là các câu hỏi theo thang đo Likert với năm điểm nhằm thu thập đánh giá mức độ và các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của giảng viên. Phần 2 là thông tin tổng quan về giảng viên được phỏng vấn. Các khái niệm

nghiên cứu trong mô hình được đo lường bằng thang đo Likert với năm mức độ từ 1 là hoàn toàn không đồng ý đến 5 là hoàn toàn đồng ý. Thang đo các khái niệm được trình bày như trong Bảng 1.

**Bảng 1. Thang đo lường các khái niệm nghiên cứu**

Tên biến	Thang đo	Cơ sở đề xuất biến
Hài lòng công việc	1) Mức lương cơ bản được chi trả phù hợp với thời gian và khối lượng công việc 2) Tôi thỏa mãn với những cơ hội tăng lương 3) Công việc tôi làm được xã hội trân trọng 4) Tôi tin rằng cơ hội thăng tiến là công bằng 5) Tôi có cơ hội thăng tiến nhanh chóng trong công việc	Cohen và Cohen (1988)
Áp lực công việc	6) Tôi thường xuyên phải lo lắng và căng thẳng 7) Tôi thường xuyên phải chạy theo công việc 8) Tôi thường xuyên phải bực bội vì những thứ xung quanh công việc 9) Ngày càng có nhiều khó khăn hơn mà tôi phải trả qua trong công việc	Cohen và Cohen (1988)
Gắn kết tổ chức	10) Tôi luôn cố gắng mọi khả năng giúp tổ chức thành công 11) Tôi luôn tự hào khi nói về nơi mình làm việc 12) Tôi có một lòng trung thành lớn lao với tổ chức 13) Tôi thấy rằng mình và tổ chức có cùng giá trị để phấn đấu 14) Tổ chức luôn tạo ra niềm hứng khởi lớn để tôi phát huy hết năng lực của mình 15) Tôi cảm thấy việc lựa chọn tổ chức làm việc là đúng đắn	Porter, Steers, Mowday và Boulian (1974)
Ý định nghỉ việc	16) Tôi thường xuyên nghĩ về việc từ bỏ tổ chức 17) Tôi đang chủ động tìm kiếm công việc khác trong vòng một năm tới 18) Tôi thường xuyên nghĩ về việc thay đổi công việc 19) Tôi sẽ rời bỏ tổ chức ngay khi có cơ hội 20) Tôi không còn muốn tham gia các hoạt động của tổ chức 21) Những ý kiến từ lãnh đạo không còn quan trọng với tôi 22) Tôi không còn giữ các mối quan hệ với đồng nghiệp 23) Tôi cảm thấy rất mệt mỏi khi làm việc tại tổ chức	Cummins (1989)

Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2017.

## 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 4.1. Ý định nghỉ việc của giảng viên

Mẫu nghiên cứu gồm 242 giảng viên sau đại học và đại học các trường đại học công lập và tư thục tại TP. Hồ Chí Minh và Đồng Nai. Trong đó, có 108 giảng viên từ các trường đại học tư thục và 134 giảng viên từ các trường đại học công lập có độ tuổi từ 25 đến 57 (Mean = 39.8; SD = 8.95). Giảng viên là nam gồm 111 người (45.87%); Giảng viên là nữ gồm 131 người (54.13%).

Kết quả phân tích t-test cho thấy giảng viên từ các trường đại học ngoài công lập có mức độ hài lòng chung cao hơn trong công việc so với giảng viên các trường công lập (Trung bình<sub>ngoài công lập</sub> = 4.402; Trung bình<sub>công lập</sub> = 4.310). Các khía cạnh mà giảng viên các trường ngoài công lập hài lòng hơn hầu như gắn liền với yếu tố thu nhập, cơ hội thăng tiến so với mức lương, cơ cấu nhân sự tương đối cố định ở khu vực nhà nước. Giảng viên các trường đại học công lập có mức độ gắn kết cao hơn so với các giảng viên trường ngoài công lập (Trung bình<sub>ngoài công lập</sub> = 4.403; Trung bình<sub>công lập</sub> = 4.430). Giảng viên các trường ngoài công lập phải chịu áp lực công việc cao hơn nhóm giảng viên các trường công lập (Trung bình<sub>ngoài công lập</sub> = 4.680; Trung bình<sub>công lập</sub> = 4.675). Một kết quả quan trọng được rút ra là giảng viên các trường công lập có mức độ ý định nghỉ việc thấp hơn so với các trường ngoài công lập (Trung bình<sub>ngoài công lập</sub> = 4.453; Trung bình<sub>công lập</sub> = 4.446).

### 4.2. Kiểm định mô hình nghiên cứu

#### 4.2.1. Kiểm định chất lượng thang đo với tham số Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định cho thấy các biến tiềm ẩn trong mô hình nghiên cứu đều có hệ số Cronbach's Alpha là  $> 0.6$ , hệ số này có ý nghĩa và sử dụng được trong các phân tích tiếp theo. Các hệ số tương quan biến tổng của các biến đo lường thành phần này đều  $> 0.3$ . Bên cạnh đó, hệ số Alpha nếu loại biến (*Alpha if Item deleted*) của các biến đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha nên các biến đo lường thành phần này đều được sử dụng trong phân tích tiếp theo.

#### 4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích EFA theo phương pháp trích yếu tố *Principal Component* với phép xoay *Varimax* đối với các yếu tố độc lập cho thấy có 3 nhân tố được rút ra tại giá trị *Eigenvalue* lớn hơn 1 (cụ thể là 2.809) và phương sai trích đạt 64.926%. Như vậy phù hợp với 3 nhân tố ban đầu trong mô hình nghiên cứu. Điều này cho biết ba nhân tố giải thích được 64.926% biến thiên của tập dữ liệu. Hệ số KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) là 0.758 ( $0.5 < \text{KMO} < 1$ ) và kiểm định Bartlett's có Sig. = 0.000. Hệ số tải của tất cả các biến quan sát đều từ 0.5 trở lên. Kết quả cụ thể được trình bày tại Bảng 3. Sau quá trình thực hiện phân tích nhân tố còn lại 15 biến quan sát và nhóm thành 3 nhóm (Bảng 4). Nội dung các biến tiềm ẩn và các biến quan sát đều phù hợp với mô hình nghiên cứu ban đầu và được trình bày như trong Bảng 2.

**Bảng 2. Tổng hợp hệ số Cronbach's Alpha của các khái niệm nghiên cứu**

Tên biến	Hệ số Cronbach's Alpha	Số biến quan sát
Hài lòng công việc	0.832	5
Áp lực công việc	0.917	4
Gắn kết tổ chức	0.856	6
Ý định nghỉ việc	0.900	8

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả năm 2017.

**Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho nhóm biến độc lập**

Tên biến	Giá trị chạy bảng	So sánh
Hệ số KMO	0.758	$0.5 < \alpha < 1$
Giá trị sig trong kiểm định Bartlett	0.000	$0.000 < 0,05$
Phương sai trích	64.926	$64.926\% > 50\%$
Giá trị Eigenvalues	2.809	$2.809 > 1$

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả năm 2017.

**Bảng 4. Ma trận xoay nhân tố**

Thang đo	Nhân tố		
	Gắn kết tổ chức	Áp lực công việc	Hài lòng tổ chức
Tôi luôn cố gắng mọi khả năng giúp tổ chức thành công	0.809		
Tôi luôn tự hào khi nói về nơi mình làm việc	0.803		
Tôi có một lòng trung thành lớn lao với tổ chức	0.771		
Tôi thấy rằng mình và tổ chức có cùng giá trị để phấn đấu	0.742		
Tổ chức luôn tạo ra niềm hứng khởi lớn để tôi phát huy hết năng lực của mình	0.736		
Tôi cảm thấy việc lựa chọn tổ chức làm việc là đúng đắn	0.698		
Tôi thường xuyên phải lo lắng và căng thẳng		0.928	
Tôi thường xuyên phải chạy theo công việc		0.900	
Tôi thường xuyên phải bức bối vì những thứ xung quanh công việc		0.870	
Ngày càng có nhiều khó khăn hơn mà tôi phải trải qua trong công việc		0.865	
Mức lương cơ bản được chi trả phù hợp với thời gian và khối lượng công việc			0.852
Tôi thỏa mãn với những cơ hội tăng lương			0.828
Công việc tôi làm được xã hội trân trọng			0.781
Tôi tin rằng cơ hội thăng tiến là công bằng			0.714
Tôi có cơ hội thăng tiến nhanh chóng trong công việc			0.690

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả năm 2017.



Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc cho thấy có một nhân tố được hình thành tương ứng với sự đơn nghĩa của khái niệm Ý định nghỉ việc có giá trị Eigen là 4.731 ( $> 1$ ); Phương sai trích đạt 59.133% và hệ số KMO = 0.911; Kiểm định Bartlett's có Sig. = 0.000. Tất cả các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.50. Các giá trị kiểm định này cho thấy phân tích nhân tố phù hợp với mô hình nghiên cứu. Sau quá trình phân tích có một nhân tố được rút ra gồm 08 biến quan sát như mô hình lý thuyết đầu.

### 4.3. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Kết quả bảng ma trận hệ số tương quan cho thấy lần lượt biến phụ thuộc có mối quan hệ tương quan tuyến tính với cả ba biến độc lập. Trong đó hệ số tương quan giữa biến phụ thuộc với hài lòng công việc là cao nhất với  $r = 0.258$ . Hệ số tương quan giữa gắn kết tổ chức của giảng viên với ý định nghỉ việc là thấp nhất với  $r = 0.030$ . Ma trận hệ số tương quan cũng cho thấy các biến độc lập đều có tương quan có ý nghĩa thống kê với biến phụ thuộc. Điều này khẳng định sự phù hợp ban đầu của mô hình nghiên cứu khi xác định các yếu tố có ý nghĩa tác động đến ý định nghỉ việc của giảng viên.

Kết quả phân tích hồi quy ở Bảng 5 cho thấy hệ số  $R^2$  hiệu chỉnh của mô hình là 0.374. Điều này thể hiện độ tương thích của mô hình là 37.4%, hay nói cách khác, khoảng 40% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi 03 biến độc lập gồm: (i) Áp lực công việc; (ii) Gắn kết tổ chức; và (iii) Hài lòng công việc.

**Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy**

R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
0.618	0.382	0.374	0.31985	2.082

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả năm 2017.

Kết quả phân tích phương sai ở Bảng 6 có giá trị F bằng 48.949 (sig. = 0.000). Điều này cho phép kết luận rằng có bằng chứng thống kê có thể bác bỏ giả thuyết cho rằng các hệ số hồi quy bằng 0 (ngoại trừ hằng số). Do đó, mô hình hồi quy tuyến tính bội đang xem xét phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

**Bảng 6. Kết quả ANOVA**

	Tổng phương sai	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Hồi quy	20.333	6	3.389	40.595	0.000
Phần dư	20.286	243	0.083		
Tổng	40.619	249			

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả năm 2017.

Kết quả phân tích các hệ số hồi quy thể hiện rằng tất cả 3 nhân tố độc lập đều có tác động đến ý định nghỉ việc của giảng viên với mức ý nghĩa (Sig = 0.000 rất nhỏ) ở tất cả các biến. So sánh giá trị (độ mạnh) của  $\beta$  chuẩn hóa cho thấy: Áp lực công việc là vấn đề quan trọng nhất, tác động lớn nhất đến ý định nghỉ việc của giảng viên ( $\beta_{\text{Chuẩn hóa}}$

= 0.436); kể đến là Gắn kết tổ chức ( $\beta_{\text{Chuẩn hóa}} = -0.291$ ); và Hải lòng công việc ( $\beta_{\text{Chuẩn hóa}} = -0.248$ ). Các giả thuyết H1, H2, H3 đều được chấp nhận trong nghiên cứu này.

**Bảng 7. Kiểm định các hệ số hồi quy**

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa		t	Sig.	Thống kê cộng tuyến	
	Beta	S.E	Beta				Dung sai	VIF
Hằng số	0.178	0.366			0.486	0.627		
Hải lòng công việc	-0.241	0.050	-0.248		-4.861	0.000	0.999	1.001
Áp lực công việc	0.421	0.050	0.436		8.458	0.000	0.976	1.025
Gắn kết tổ chức	-0.291	0.052	-0.291		-5.645	0.000	0.975	1.026

Nguồn: Khảo sát và tính toán của tác giả năm 2017.

Mô hình không vi phạm các giả thuyết về mô hình hồi quy tuyến tính gồm đa cộng tuyến (VIF gắn với các biến độc lập rất nhỏ so với 5); Không có hiện tượng tự tương quan (hệ số Durbin-Watson = 2.082 gần bằng 2); Kiểm định Spearman kiểm tra giữa từng biến độc lập có ý nghĩa thống kê với giá trị tuyệt đối của số dư được chuẩn hóa cho thấy các hệ số tương quan nhỏ và đều không có ý nghĩa thống kê (Sig. > 0.05). Do đó có thể kết luận phương sai của sai số không thay đổi. Các kết quả chẩn đoán phân dư của mô hình hồi quy cho phép kết luận rằng các kết quả nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy trong việc dự báo ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam.

## 5. KẾT LUẬN VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Nghiên cứu này được thực hiện trong bối cảnh thực trạng chảy máu chất xám từ khu vực giáo dục đại học sang các khu vực khác của nền kinh tế có xu hướng trầm trọng, ảnh hưởng mạnh mẽ đến nguồn lực của các trường đại học và gây ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn nhân lực được cung cấp cho xã hội bởi các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam.

Nghiên cứu này sử dụng một mẫu khảo sát gồm 242 giảng viên đang làm việc trong các trường đại học công lập và tư thục. Kết quả phân tích cho thấy giảng viên từ các cơ sở giáo dục đại học công lập có mức độ ý định nghỉ việc thấp hơn do có mức độ cam kết tổ chức cao hơn và đối mặt với ít áp lực công việc hơn. Tuy nhiên, tổng thể giảng viên từ các cơ sở giáo dục đại học tư thục lại có mức độ hải lòng công việc cao hơn do nhận được mức độ đãi ngộ về thu nhập và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cao hơn so với những đồng nghiệp từ cơ sở giáo dục công lập. Kết quả phân tích ảnh hưởng của sự hải lòng công việc, áp lực công việc và cam kết tổ chức đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học đều cho thấy ảnh hưởng mạnh của các yếu tố này.

Áp lực công việc ngày càng gia tăng do phải đối mặt với môi trường làm việc căng thẳng, bối cảnh cạnh tranh giữa các trường gia tăng, tương quan so sánh giữa khối lượng công việc chuyên môn, hành chính phải làm so với chế độ đãi ngộ, đặc biệt là thu nhập tài chính và cơ hội phát triển nghề nghiệp là những yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định nghỉ việc của giảng viên, nhất là giảng viên từ các cơ sở giáo dục ngoài công

lập. Các chính sách đảm bảo thu nhập cho đội ngũ giảng viên cùng môi trường làm việc hiện đại với đầy đủ cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động nghiên cứu khoa học, đảm bảo dân chủ trong môi trường làm việc là những chính sách quan trọng mà các cơ sở giáo dục cần quan tâm.

Sự gắn kết tổ chức của giảng viên với các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam có ảnh hưởng quan trọng đến ý định nghỉ việc của họ. Sự gắn kết tổ chức của giảng viên tạo nên trên cơ sở sự tự trung thành, sự tự hào và sự cố gắng mà giảng viên dành cho tổ chức. Do vậy, để tạo ra và duy trì những nội dung này đòi hỏi các trường đại học phải không ngừng cải thiện hiệu quả hoạt động quản lý nhân sự có trình độ cao, chú trọng các chính sách về thu nhập, môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên. Sự hài lòng công việc của giảng viên được tạo nên chủ yếu bởi thu nhập tài chính, môi trường làm việc được xã hội đề cao, cơ hội thăng tiến đầy đủ, dân chủ và rõ ràng. Những yếu tố này khi được đảm bảo sẽ giúp giảng viên yên tâm làm việc, cống hiến cho ngành và từ đó làm gia tăng mức độ gắn kết của họ với tổ chức một cách lâu dài, bền vững.

Tuy vậy, nghiên cứu này mới chỉ tập trung vào phân tích nhằm làm rõ tác động của ba nhân tố gồm hài lòng công việc, áp lực công việc và gắn kết tổ chức đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam. Các nghiên cứu tiếp theo có thể bổ sung thêm các yếu tố khác có liên quan. Mẫu nghiên cứu được kiểm định ở TP. HCM và Đồng Nai, các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng địa bàn nghiên cứu hơn để có thể xem xét tác động của môi trường thể chế, đặc điểm địa phương đến ý định nghỉ việc. Thêm nữa, nghiên cứu này chỉ tập trung cho ngành giáo dục, các nghiên cứu tiếp theo có thể lấy mẫu rộng rãi hơn ở các ngành khác để có thể so sánh, đối chiếu các mô hình khác nhau, qua đó có nhiều đề xuất hàm ý quản trị rộng rãi cho nhiều lĩnh vực khác nhau.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomer's commitment and role orientation. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 47-58.
- Barsky, A., Thoresen, C. J., Warren, C. R. & Kaplan, S. A. (2004). Modeling negative affectively and job stress: A contingency-based approach. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 915-936.
- Bodla, M. A., & Danish, R. Q. (2009). Politics and workplace: An empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 44-62.
- Calisir, F., Gumussoy, C., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1988). *Applied multiple regression/correlation analysis of the behaviour science* (3<sup>rd</sup> Ed.). New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates Press.

- Cummins, R. (1989). Locus of control and social support: Clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 772-788.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equation analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(4), 159-165.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Graham, J., Ramirez, A. J., Field, S., & Richards, M. A. (2000). Job stress and satisfaction among clinical radiologists. *Clinical Radiology*, (55), 182-185.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499-510.
- Hair, J. E., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6<sup>th</sup> Ed.). New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall Press.
- Lee, C., Huang, S., & Zhao, C. Y. (2012). A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-877.
- Nurul, N. A. A., & Hafizal, R. (2010). Determining critical success factors of intention to quit among lecturers: An empirical study at UiTM Jengka. *Gadding Business and Management Journal*, 14, 33-45.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, T. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: The case for nurses*. Iowa, USA: Iowa State University Press.
- Saba, I., Sadia, E., & Muhammad, R. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181-195.