

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA NHÂN VIÊN: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG VÀ THƯƠNG MẠI NHẬT ANH

● NGUYỄN VĂN HÀ - ĐÀO NGỌC ANH - NGUYỄN THỊ MỸ HẠNH

TÓM TẮT:

Thông qua khảo sát 219 nhân viên tại Công ty Cổ phần Xây dựng và Thương mại Nhật Anh, nhóm tác giả chỉ ra và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến ý định nghỉ việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Xây dựng và Thương mại Nhật Anh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố: Sự hài lòng trong công việc, Sự hỗ trợ của tổ chức và Sự gắn kết với tổ chức đều ảnh hưởng tiêu cực đến Ý định nghỉ việc. Trong khi đó, Căng thẳng trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến Ý định nghỉ việc của nhân viên. Kết quả này cũng có thể được áp dụng vào thực tiễn, giúp Công ty Cổ phần Xây dựng và Thương mại Nhật Anh nâng cao hiệu quả trong việc giữ chân nhân viên, qua đó đề xuất các giải pháp giảm thiểu ý định nghỉ việc của người lao động trong Công ty.

Từ khóa: ý định nghỉ việc, căng thẳng trong công việc, sự hài lòng trong công việc, sự hỗ trợ của tổ chức, sự gắn kết với tổ chức.

1. Đặt vấn đề

Hàng năm, Công ty Cổ phần Xây dựng và Thương mại Nhật Anh có số lượng nhân sự nghỉ việc do chấm dứt hợp đồng trong khoảng từ 3-4%. Tuy nhiên, vào quý I/2024, tỷ lệ nhân sự xin nghỉ tại Công ty tăng đột ngột, lên đến con số 6,73%, với mức ghi nhận có 15 người lao động xin nghỉ trên tổng số nhân sự trung bình của quý I là 223 người. Tỷ lệ này tăng đột ngột khiến cho Công ty mất thêm nhiều chi phí đào tạo, tuyển dụng nhân viên mới, gây nên những ảnh hưởng không đáng có đến tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Thực tế, ban lãnh đạo của

Công ty đã thực hiện những biện pháp nhằm giữ chân nhân viên, tuy nhiên, các chiến lược vẫn còn tồn tại thiếu sót, từ đó có thể làm giảm sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Đây là lý do nhóm tác giả quyết định lựa chọn đề tài “Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Xây dựng và Thương mại Nhật Anh” nghiên cứu.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu

Sự hài lòng trong công việc

Nhiều nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị nhân sự đã chứng minh mối quan hệ mật thiết giữa sự hài

lòng trong công việc và tỷ lệ nhân viên nghỉ việc. Theo Wheeler et al. (2007), sự hài lòng trong công việc là một yếu tố quan trọng giúp giải thích lý do tại sao nhân viên có ý định rời bỏ tổ chức. Tett và Meyer (1993) cũng cho thấy mối tương quan mạnh mẽ giữa mức độ hài lòng trong công việc và tỷ lệ nhân viên nghỉ việc. Nghiên cứu của Firth et al. (2004) và Lee et al. (2012) cũng chỉ ra rằng người lao động có mức độ hài lòng trong công việc cao có xu hướng gắn bó chặt chẽ hơn với tổ chức và ít có ý định nghỉ việc hơn. Điều này cho thấy sự hài lòng trong công việc đóng vai trò quan trọng trong việc giữ chân nhân viên và giảm thiểu tỷ lệ nhân viên nghỉ việc. Tóm lại, dựa trên việc tổng hợp các ý kiến trên, có thể nhận thấy dễ dàng rằng sự hài lòng trong công việc ảnh hưởng đến việc giảm thiểu ý định nghỉ việc của nhân viên. Giả thuyết H1 được phát biểu như sau:

H1: “Sự hài lòng trong công việc có ảnh hưởng tiêu cực đến Ý định nghỉ việc.”

Căng thẳng trong công việc

Căng thẳng trong công việc ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và hành vi của nhân viên. Khi phải đối mặt với nhiều áp lực công việc, họ có xu hướng cảm thấy căng thẳng, lo lắng và mệt mỏi. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối liên hệ tiêu cực giữa căng thẳng trong công việc và các yếu tố tâm lý như sự hài lòng trong công việc, cam kết với tổ chức và ý định nghỉ việc. Ví dụ, Duraisingam et al. (2009) cho thấy căng thẳng trong công việc có ảnh hưởng đáng kể đến ý định nghỉ việc. Barsky et al. (2004) cũng chỉ ra rằng căng thẳng trong công việc là nguyên nhân chính gây ra sự không hài lòng với công việc và ý định nghỉ việc. Calisir et al. (2011) cũng cho thấy khi nhân viên đối mặt với nhiều áp lực công việc, ý định rời bỏ công ty cũng sẽ tăng lên. Giả thuyết H2 được phát biểu như sau:

H2: “Căng thẳng trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến Ý định nghỉ việc.”

Sự hỗ trợ của tổ chức

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra nhận thức của nhân viên về sự hỗ trợ từ tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp đến ý định nghỉ việc của họ. Khi

nhân viên cảm thấy được tổ chức hỗ trợ, họ sẽ cảm thấy hài lòng và gắn bó hơn với công việc. Họ tin tưởng rằng tổ chức quan tâm đến họ và sẽ hỗ trợ họ vượt qua những khó khăn trong công việc. Điều này dẫn đến thái độ tích cực hơn trong công việc và tăng cường hiệu quả công việc. Ngược lại, khi nhân viên cảm thấy thiếu sự hỗ trợ từ tổ chức, họ có thể cảm thấy thất vọng, chán nản và mất động lực làm việc. Điều này có thể dẫn đến ý định nghỉ việc để tìm kiếm cơ hội mới ở nơi khác. Giả thuyết H3 được phát biểu như sau:

H3: “Sự hỗ trợ của tổ chức có ảnh hưởng tiêu cực đến Ý định nghỉ việc.”

Sự gắn kết với tổ chức

Nhiều nghiên cứu về ý định nghỉ việc của nhân viên đã chỉ ra rằng sự gắn kết với tổ chức là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định rời bỏ công việc của họ. Khi nhân viên cảm thấy gắn bó với tổ chức, họ có xu hướng hài lòng với công việc hơn, gắn bó hơn với đồng nghiệp và cấp trên, ít có ý định nghỉ việc hơn. Ngược lại, khi nhân viên cảm thấy thiếu sự gắn kết với tổ chức, họ có thể cảm thấy thất vọng, chán nản và mất động lực làm việc. Điều này có thể dẫn đến ý định nghỉ việc để tìm kiếm cơ hội mới ở nơi khác. Kết quả từ các nghiên cứu thực nghiệm đã khẳng định mối quan hệ ngược chiều giữa sự gắn kết với tổ chức và ý định nghỉ việc. Điều này có nghĩa khi mức độ gắn kết với tổ chức càng cao, ý định nghỉ việc càng thấp và ngược lại (Calisir, F., Gumussoy, C., & Iskin, I., 2011) (Elangovan, 2001) (Lee, C., Huang, S., & Zhao, C. Y., 2012). Giả thuyết H4 được phát biểu như sau:

H4: “Sự gắn kết với tổ chức có ảnh hưởng tiêu cực đến Ý định nghỉ việc.”

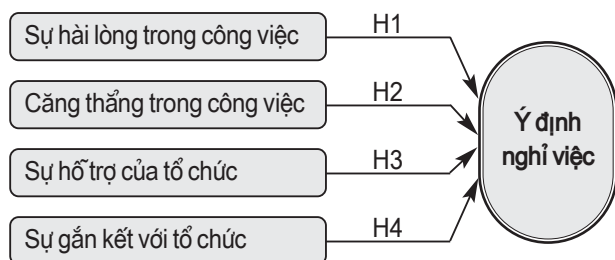
2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Từ các giả thuyết nói trên, nhóm tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Sau khi xây dựng thang đo gồm 27 câu hỏi để đo lường các nhân tố ảnh hưởng tới ý định nghỉ việc của nhân viên tại doanh nghiệp, nhóm tác giả gửi phiếu khảo sát đến 222 nhân viên tại Công ty

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Cổ phần Xây dựng và Thương mại Nhật Anh tại Hà Nội từ ngày 24/3/2024 đến ngày 15/4/2024. Sau khi hoàn thành thu thập và sàng lọc dữ liệu, tác giả thu về 219 mẫu hợp lệ, tiếp đến sử dụng phần mềm SPSS và AMOS 24 phân tích dữ liệu thông qua các chỉ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA).

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Mô hình đo lường

Bảng 1 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của tất cả các thang đo đều đạt giá trị > 0.8 . Bên cạnh đó, giá trị tương quan biến tổng cho tất cả các biến quan sát đều > 0.6 . Từ đây, tất cả các thang đo đều đạt độ tin cậy rất cao.

Bảng 1. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho các thang đo

Ký hiệu	Nhân tố	Số lượng thang đo	Cronbach's Alpha
HL	Sự hài lòng trong công việc	6	0.888
CT	Căng thẳng trong công việc	5	0.866
HT	Sự hỗ trợ của tổ chức	6	0.883
GK	Sự gắn kết với tổ chức	6	0.857
YD	Ý định nghỉ việc	4	0.853

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 2. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc

Mối quan hệ	Ước lượng chưa chuẩn hóa	S.E.	C.R.	P	Ước lượng chuẩn hóa	Label
YD ← HL	-0.281	0.084	-3.335	***	-0.278	CHẤP NHẬN
YD ← CT	0.186	0.087	2.131	0.033	0.175	CHẤP NHẬN
YD ← HT	-0.364	0.072	-5.093	***	-0.399	CHẤP NHẬN
YD ← GK	-0.166	0.065	-2.542	0.011	-0.155	CHẤP NHẬN

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả phân tích dữ liệu cũng cho thấy, giá trị KMO đạt $0.907 > 0.5$, giá trị Sig. Bartlett's = $0.000 < 0.05$, cho thấy dữ liệu là phù hợp, tổng phương sai trích tích lũy đạt $65.018\% > 50\%$, thể hiện các biến quan sát có ý nghĩa tương quan và giải thích 65.018% biến thiên dữ liệu của 27 biến quan sát tham gia vào EFA, hệ số tải > 0.5 và không có biến nào bị loại. Nhằm kiểm định tương quan giữa các nhân tố, nhóm tác giả phân tích CFA, thu về kết quả tốt, cụ thể: Chi-square/df = $1.568 \leq 3$ (tốt); CFI = $0.942 \geq 0.9$ (tốt); GFI = $0.858 \geq 0.8$ (tốt); TLI = $0.935 \geq 0.9$ (tốt); RMSEA = $0.051 \leq 0.06$ (tốt); PCLOSE = $0.413 \geq 0.05$ (tốt), phản ánh mô hình phù hợp.

Kết quả ước lượng ở Bảng 2 cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng cùng chiều cho thấy các giả thuyết đặt ra là đúng.

4. Kết luận và khuyến nghị

4.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố: Căng thẳng trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến Ý định nghỉ việc. Trong khi đó, Sự hài lòng trong công việc, Sự hỗ trợ của tổ chức, Sự gắn kết của tổ chức có ảnh hưởng tiêu cực đến Ý định nghỉ việc.

4.2. Một số khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số khuyến nghị đối với Công ty được nhóm tác giả đề xuất như sau:

Thứ nhất, để nâng cao sự hài lòng trong công việc, Công ty cần cải thiện không gian làm việc, xây dựng hoặc bố trí thêm những tiện nghi như khu vực nghỉ ngơi cho nhân viên giữa giờ. Hơn nữa, Công ty có thể khuyến khích môi trường làm việc mở cửa và hợp tác thông qua các cuộc họp chung, thảo luận và trao đổi ý kiến giữa các phòng ban, đồng nghiệp, giúp xây dựng được mối quan hệ tích cực và giảm bớt xung đột. Đặc biệt cần có một lộ trình thăng tiến rõ ràng trong công việc, thông báo đến toàn bộ nhân viên bao gồm cả các cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp và học tập, điều này sẽ giúp nhân viên có mục tiêu cụ thể để phát triển và tiến xa hơn trong sự nghiệp.

Thứ hai, để giảm thiểu sự căng thẳng trong công việc, Công ty cần đảm bảo các nhiệm vụ được phân phối một cách công bằng và hợp lý đối với mỗi nhân viên. Điều này có thể đòi hỏi việc xác định và ưu tiên các nhiệm vụ quan trọng, loại bỏ các công việc không cần thiết, hoặc thậm chí là tăng cường đội ngũ lao động để phân chia công việc một cách hiệu quả hơn. Công ty có thể cung cấp các biện pháp giảm căng thẳng như các lớp hướng dẫn về quản lý căng thẳng, tập thể dục giữa giờ hoặc các hoạt động giảm căng thẳng khác.

Xây dựng một môi trường giao tiếp cởi mở và minh bạch giữa nhân viên và quản lý, giúp họ hiểu rõ hơn về những yêu cầu công việc và có thể thảo luận về bất kỳ vấn đề nào gây ra cảm giác bức bối.

Thứ ba, cần sẵn sàng giúp đỡ khi nhân viên cần sự hỗ trợ đặc biệt. Công ty có thể thiết lập các kênh giao tiếp như hộp thư ý kiến, để nhân viên có thể cảm thấy thoải mái, tự tin khi cần sự hỗ trợ đặc biệt. Cung cấp đào tạo cho cả nhân viên và quản lý về việc nhận biết và đáp ứng đúng cách đối với nhu cầu hỗ trợ đặc biệt của nhân viên, điều này sẽ đảm bảo mọi người đều có kiến thức và kỹ năng khi cần thiết để hỗ trợ nhân viên.

Thứ tư, để tăng sự gắn kết của nhân viên với tổ chức, Công ty cần đảm bảo rằng nhân viên hiểu và chia sẻ các giá trị, mục tiêu chung bằng cách xây dựng văn hóa doanh nghiệp cụ thể, chia sẻ rõ ràng, công khai các mục tiêu doanh nghiệp đang hướng tới. Công ty cũng cần tạo điều kiện cho nhân viên để họ có thể xác định và phát triển các mục tiêu cá nhân phù hợp với sự phát triển của họ trong tổ chức như cung cấp các cơ hội thú vị, nhiệm vụ, thúc đẩy sự đa dạng trong môi trường làm việc. Việc này sẽ giúp họ cảm thấy được động viên và hỗ trợ để phát triển kỹ năng, năng lực của mình. Bên cạnh đó, cũng giúp người lao động cảm thấy được chấp nhận và đánh giá cao, từ đó tạo ra niềm hứng khởi và tăng cường sự gắn kết với Công ty ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. 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*, 915 - 936.
2. Calisir, F., Gumussoy, C., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 514 - 533.
3. Duraisingam, V., Pidd, K., & Roche, A. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: Education Prevention and Policy*, 217 - 231.
4. Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 170 - 187.

5. Lee, C., Huang, S., & Zhao, C. Y. (2012). A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review*, 866 - 877.
6. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 259 - 293.
7. Wheeler, A., Gallagher, V., Brouer, R., & Sablinski, C. (2007). When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology*, 203 - 219.

Ngày nhận bài: 13/5/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 26/5/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/6/2024

Thông tin tác giả:

1. PGS. TS. NGUYỄN VĂN HÀ

2. ĐÀO NGỌC ANH

3. NGUYỄN THỊ MỸ HẠNH

Học viện Ngân hàng

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' TURNOVER INTENTIONS AT NHAT ANH TRADING AND CONSTRUCTION JOINT STOCK COMPANY

● Assoc.Prof.Ph.D **NGUYEN VAN HA**¹

● **DAO NGOC ANH**¹

● **NGUYEN THI MY HANH**¹

¹Banking Academy of Vietnam

ABSTRACT:

Through a survey of 219 employees at Nhat Anh Trading and Construction Joint Stock Company, this study identified and evaluated the influence of various factors on the turnover intention of this company's employees. The study results indicated that factors such as job satisfaction, organizational support, and organizational commitment all have negative impacts on the employee's turnover intention. Conversely, job stress has a positive impact on the employee's turnover intention. These findings can also be applied practically to help Nhat Anh Trading and Construction Joint Stock Company enhance its employee retention effectively. The study proposed some solutions to help the company minimize employee turnover intentions.

Keywords: turnover intention, job stress, job satisfaction, organizational support, organizational commitment.