

ẢNH HƯỞNG CỦA MỐI QUAN HỆ QUEN BIẾT TỚI CƠ HỘI THĂNG TIẾN CỦA NHÂN VIÊN TRONG KHU VỰC CÔNG TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Thị Phương Dung
Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ
E-mail: phuongdung@ctu.edu.vn

Ngày nhận: 17/01/2019
Ngày nhận bản sửa: 26/4/2019
Ngày duyệt đăng: 05/10/2019

Tóm tắt:

Nghiên cứu ảnh hưởng của các mối quan hệ quen biết đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên khu vực công tại thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu được thực hiện với bộ dữ liệu là 200 quan sát là nhân viên làm việc trong khu vực công, phương pháp phân tích được sử dụng là mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Kết quả nghiên cứu cho thấy các mối quan hệ quen biết: (1) quan hệ đặc biệt ở nơi làm việc và (2) quan hệ cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên khu vực công tại thành phố Cần Thơ. Đồng thời, nghiên cứu còn đề xuất một số hướng nhằm giúp cho tổ chức xem xét cơ hội thăng tiến một cách minh bạch và công bằng hơn.

Từ khóa: Các mối quan hệ quen biết, Cơ hội thăng tiến nghề nghiệp, Quan hệ cá nhân.

Mã JEL: O15

The impact of special relationship on career advancement of employee in public area in Can Tho city

Abstract:

The study aimed to determine the impact of special relationship to career advancement of employee in public area in Can Tho city. Analytical methods factor analysis was used to test and determine the scale, with 200 observations which contained employees working in the public sector. Then, Structural Equation Modelling (SEM) was applied to find the determinants influencing career advancement. The results show that career advancement was affected by individual ties inside and outside the organization. This study suggested further research dimensions.

Keywords: Special relationship, career advancement, private relationship.

JEL Code: O15

1. Giới thiệu

Nhân lực hành chính công là một trong những yếu tố rất quan trọng và mang tính quyết định của nền hành chính nhà nước. Thật vậy, nguồn nhân lực này đóng góp vai trò to lớn trong sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời đại hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa. Thủ tướng Chính phủ (2011) đã xác định các mục tiêu phát triển nhân lực Việt Nam. Theo đó, nhân lực khu vực công cần được trang bị đầy đủ các kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Phần thưởng vinh dự nhất dành cho các nhân viên xuất sắc chính là thăng tiến nghề nghiệp - điều mà hầu như mọi nhân viên trong khu vực công đều mong muốn, để chứng tỏ được năng lực bản thân cũng như có nguồn thu nhập cao hơn từ vị trí công việc. Thế nhưng, không phải tất cả nhân viên đều thăng tiến nghề nghiệp bằng năng lực thật sự bản thân, vẫn còn những yếu tố văn hóa khác ảnh hưởng đến con đường thăng tiến sự nghiệp, mà nổi bật chính là “quan hệ đặc biệt” (*guanxi*).

Chính những mối quan hệ đặc biệt cá nhân tạo nên cơ hội dễ dàng cho sự thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên, đặc biệt trong khu vực công - nhà nước. Trong những gần đây, xã hội luôn đề cập và quan tâm đến thông tin các cán bộ; công, viên chức có các mối quan hệ thân thiết với lãnh đạo cấp trên sẽ dễ dàng được thăng chức. Hoặc trong gia đình, có người làm việc trong nhà nước thì người thân cũng dễ dàng vào làm trong các cơ quan này không cần quan tâm đến năng lực chuyên môn. Chúng ta vẫn chưa xác định được chính xác những quan điểm, thông tin này có thật sự chính xác hay không? Thế nhưng, có thể nói rằng ở Việt Nam các kênh (mối) quan hệ thông tin này tồn tại phi chính thức trong tổ chức và rất khó xác định mức độ tác động của chúng (Nguyễn Thị Phương Dung, 2014). Các mối quan hệ này trong xã hội phương Đông nói chung và Việt Nam nói riêng là rất phức tạp (Bedford, 2011). Chúng vừa là điều kiện thuận lợi nhưng cũng vừa là bất lợi cho các nhân viên có được mối quan hệ quen biết khi thăng tiến công việc. Nhìn chung, việc nghiên cứu các mối quan hệ quen biết ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến nhân viên khu vực công có ý nghĩa vô cùng to lớn, đây là nghiên cứu để các nhà lãnh đạo, quản lý, cũng như cán bộ, công chức, viên chức có thể thấy được những điểm mạnh cũng như những hạn chế khi tận dụng mối quan hệ quen biết

để được thăng tiến nghề nghiệp.

Nói rộng hơn, tác động ở mức vĩ mô là đến sự phát triển của kinh tế - xã hội. Từ những lập luận trên, nghiên cứu mạnh dạn đề xuất hướng nghiên cứu “Ảnh hưởng của mối quan hệ quen biết tới cơ hội thăng tiến của nhân viên trong khu vực công tại thành phố Cần Thơ”. Mục tiêu của nghiên cứu là khám phá và đo lường các yếu tố thuộc hai thành phần của khái niệm quan hệ quen biết và cơ hội thăng tiến và xác định mức độ ảnh hưởng của các mối quan hệ quen biết đến cơ hội thăng tiến nhân viên khu vực công.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Lý thuyết về các mối quan hệ quen biết

Lý thuyết mạng xã hội (social network theory) được xem là lý thuyết nền của các mối quan hệ quen biết. Lý thuyết mạng xã hội được Granovetter nghiên cứu năm 1973. Ông cho rằng trong xã hội các mối quan hệ mạnh hay yếu là tùy thuộc vào mức độ thân thiết và mức độ tiếp xúc thường xuyên giữa các cá nhân. Ông cũng cho rằng các cá nhân có mối quan hệ yếu có liên quan đến mạng lưới các mối quan hệ bạn bè và người quen. Tiếp nối thành tựu Granovetter là công trình của Lin (1982) và Lin (1990) về lý thuyết nguồn lực xã hội (social resource theory). Ông cho rằng các mối quan hệ yếu có thể liên kết mọi người từ mọi tầng lớp xã hội. Do đó, các nguồn lực xã hội như là sức mạnh đối với người có nhu cầu cần giúp đỡ (Bian & Huang, 2009). Sự kết hợp 2 lý thuyết đã giải thích được bản chất của mạng lưới các mối quan hệ trong xã hội phương Đông (Bian, 2012).

Quan hệ cá nhân được định nghĩa như là mối quan hệ đặc biệt giữa hai người với nhau (Alston, 1989), quan hệ cá nhân có nghĩa là mạng lưới quan hệ hoặc mối quan hệ đặc biệt (Jacobs, 1979). Không chỉ giới hạn mối quan hệ của hai người, mà Jacobs cho rằng mối quan hệ đặc biệt này có liên quan đến cả mạng lưới mối quan hệ của xã hội. Quan hệ cá nhân còn được xác định dưới góc nhìn của mối quan hệ quyền lực và lợi ích, cụ thể là, Gold (1985) cho rằng quan hệ cá nhân là mối quan hệ về quyền lực khi sự kiểm soát của một người làm những việc có lợi hoặc thể hiện quyền lực đối với người khác. Nghĩa là, người có quyền lực hoặc địa vị xã hội, họ sẽ sử dụng quyền lực hiện có để giúp đỡ và thể hiện sức mạnh của địa vị xã hội đối với người khác. Thế nhưng, sự giúp đỡ

này không phải lúc nào cũng thực hiện được bởi hạn chế của những quy định chính thức để kiểm soát trật tự của xã hội. Điều này đi đến kết luận rằng trong xã hội Việt Nam tồn tại hai kênh mối quan hệ là chính thức và phi chính thức (Nguyễn Thị Phương Dung, 2014).

Lý thuyết về các mối quan hệ quen biết được chia thành: (1) Các mối quan hệ quen biết bên ngoài tổ chức, nghĩa là mạng lưới quan hệ của một người gồm gia đình (họ hàng), bạn thân, và những người có mối quan hệ với các thành viên gia đình (Taormina & Gao, 2010). Quan hệ quen biết đề cập đến việc kết nối xã hội và quan hệ song phương tiềm ẩn (không phải một cách rõ ràng) khi quan tâm đến lợi ích lẫn nhau (Yang, 1994). Quan hệ cá nhân được đo lường: (a) tìm kiếm sự giúp đỡ qua quan hệ xã hội từ các thành viên gia đình, (b) sự giúp đỡ qua quan hệ bạn bè và (c) quan hệ có qua có lại (trương hỗ). (2) Các mối quan hệ bên trong tổ chức: Các mối quan hệ ở nơi làm việc được mô tả là quá trình các cá nhân thực hiện công việc hàng ngày của họ thông qua việc tương tác với đồng nghiệp, quản lý và những người bên ngoài tổ chức để thực hiện tốt công việc tại nơi làm việc (Bedford, 2011). Vì vậy, quan hệ này được hiểu là quan hệ theo thời gian gồm có yếu tố tình cảm trong quá trình làm việc, dựa trên mức độ tiếp xúc thường xuyên giữa các cá nhân (Chen & Tjosvold, 2007). Quan hệ ở nơi làm việc gồm có (a) mối quan hệ giữa quản lý và nhân viên và (b) quan hệ đồng nghiệp. Nghiên cứu kế thừa thang đo của Nguyễn Thị Phương Dung (2014), thang đo này đã được xây dựng bộ tiêu chí để đo lường quan hệ đặc biệt năm 2014, nghiên cứu đã điều chỉnh cho phù hợp với thị trường 2018.

2.1.2. Lý thuyết về cơ hội thăng tiến

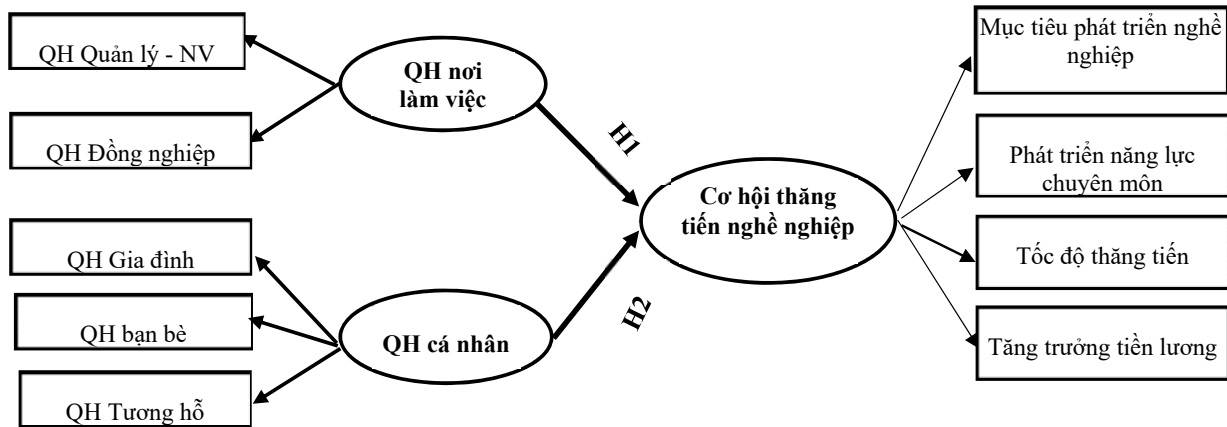
Lý thuyết về thăng tiến nghề nghiệp (career advancement) được hình thành và phát triển dựa vào lý thuyết nền là lý thuyết xây dựng nghề nghiệp (Career construction theory) (Savickas, 2013). Thông qua lăng kính xây dựng nghề nghiệp, phát triển sự nghiệp thành công được xem là quá trình tích hợp thành công nhu cầu cá nhân với kỳ vọng của xã hội (Savickas & cộng sự, 2009; Hirschi & cộng sự, 2015). Do đó, thăng tiến nghề nghiệp là một trong ba quan điểm của thuyết xây dựng nghề nghiệp. Phần lớn nghiên cứu về thăng tiến nghề nghiệp là xác định quá trình phát triển trong sự nghiệp của một người (Weng & McElroy, 2009)

hơn là kết quả của tiến trình nỗ lực. Thăng tiến nghề nghiệp là kết quả nỗ lực của một người được định nghĩa như là nhận thức của một người về cơ hội phát triển và thăng tiến trong một tổ chức (Jans, 1989). Tuy nhiên, các nghiên cứu ít chú ý đến những cách cụ thể mà nhân viên có thể đánh giá cơ hội phát triển và thăng tiến của họ. Weng & cộng sự (2010) đã đề xuất rằng sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên có thể được đề cập thông qua 4 yếu tố: tiến bộ mục tiêu nghề nghiệp, phát triển khả năng chuyên môn, tốc độ thăng tiến và tăng lương. Đây là khái niệm đa hướng có hàm ý là sự phát triển nghề nghiệp vừa là chức năng của những nỗ lực của chính nhân viên trong tiến trình đạt được mục tiêu tiến bộ về nghề nghiệp cá nhân và có được những kỹ năng mới và phần thưởng dành cho sự nỗ lực từ tổ chức như chương trình thăng tiến và tăng lương. Quan điểm đa hướng về sự phát triển nghề nghiệp cũng có thể được hiểu hoàn thành những lời hứa từ phía người sử dụng lao động (Coyle-Shapiro & Morrow, 2006). Nghiên cứu kế thừa thang đo của Weng & cộng sự (2010) và điều chỉnh cho phù hợp với hoàn cảnh Việt Nam.

2.2. Mô hình đề xuất

Theo Bedford (2011), quan hệ làm việc là “quá trình mà các cá nhân có mối quan hệ trải qua thời gian dựa trên các yếu tố tình cảm để có thể thực hiện công việc”. Theo lập luận của Bedford (2011) thì các mối quan hệ này sẽ được hình thành qua thời gian bởi nó có yếu tố tình cảm can thiệp vào quá trình thực hiện công việc. Khác với xã hội Phương Tây, các mối quan hệ đặc biệt ở thị trường Việt Nam được phát triển từ việc tiếp xúc thường xuyên có liên quan đến công việc trong và ngoài giờ làm việc (Nguyễn Thị Phương Dung, 2014). Khi nhân viên có mối quan hệ đặc biệt với người quản lý, thì nhân viên sẽ nhận được lợi ích nhiều hơn so với các đồng nghiệp khác bởi quản lý sẽ ưu tiên trong việc ra các quyết định có lợi (Wei & cộng sự, 2010). Nghĩa là, yếu tố tình cảm can thiệp vào quá trình quyết định. Theo Cheung và cộng sự (2008) và Zhai & cộng sự (2013), nhân viên có mối quan hệ tốt với quản lý của họ có thể họ hưởng lợi từ người quản lý của mình như nhận được nhiều phần thưởng như sự phát triển nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến và có lợi thế về tăng lương (Wei & cộng sự, 2010). Tuy nhiên, trên đây chỉ là nhận định của Wei & cộng sự (2010) và mối quan hệ này chưa được kiểm chứng. Từ những lập

Hình 1: Mô hình lý thuyết được đề xuất



luận trên, nghiên cứu cho rằng thật cần thiết phải kiểm chứng mối quan hệ đặc biệt ở nơi làm việc và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên khu vực công ở Cần Thơ như sau:

H1: Có mối quan hệ dương giữa các mối quan hệ quen biết ở nơi làm việc và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên khu vực công tại thành phố Cần Thơ

Quan hệ cá nhân được hiểu là mạng lưới quan hệ của một người gồm gia đình, bạn thân, và những người có mối quan hệ với các thành viên gia đình (Taormina & Gao, 2010). Các mối quan hệ này thúc đẩy việc chia sẻ nguồn lực giữa các cá nhân trong xã hội. Theo Yang (1994), quan hệ cá nhân đề cập đến việc kết nối xã hội và quan hệ song phương tiềm ẩn khi quan tâm đến lợi ích lẫn nhau. Điều này có nghĩa là, một cá nhân có thể sử dụng mối quan hệ của bản thân và gia đình để tác động đến quyền lợi cá nhân của họ. Vì thế, sự giúp đỡ đặc biệt từ gia đình, bạn bè và những người có thể kết nối quan hệ cá nhân bởi việc duy trì các mối quan hệ có ích là cần thiết để thực hiện sự giúp đỡ và tặng quà để đạt được lợi ích cho bản thân (Taormina & Gao, 2010). Theo lý thuyết thăng tiến nghề nghiệp cho rằng các nghiên cứu ít chú ý đến những cách cụ thể mà nhân viên có thể đánh giá cơ hội phát triển và thăng tiến của họ. Nghĩa là để đạt được cơ hội thăng tiến nhân viên sẽ dùng đến nhiều sự trợ giúp từ gia đình để đạt được lợi ích cá nhân. Ở Việt Nam, mà cụ thể là khu vực công thì các mối quan hệ phi chính thức là một kênh quan trọng trong việc tìm việc, hợp đồng kinh doanh, cơ hội thăng tiến. Thế nhưng, các vấn đề này vẫn chưa được kiểm chứng. Do đó, nghiên cứu cho

rằng thật cần thiết phải kiểm chứng mối quan hệ này ở thị trường Cần Thơ như sau:

H2: Có mối quan hệ dương giữa các mối quan hệ cá nhân và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên khu vực công tại thành phố Cần Thơ

3. Phương pháp nghiên cứu

Số liệu sơ cấp được thu thập bằng cách phỏng vấn trực tiếp các cán bộ, công chức, viên chức nhà nước tại các sở, ban ngành trên địa bàn thành phố Cần Thơ như sở công thương, sở xây dựng, chi cục thuế, bệnh viện, trường học, viện kiểm soát và ủy ban nhân dân. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện bởi vấn đề nghiên cứu là nhạy cảm “các mối quan hệ quen biết”, “cơ hội thăng tiến”. Với số cỡ mẫu là 200 quan sát.

Nghiên cứu có hai khám niệm là các mối quan hệ quen biết và cơ hội thăng tiến. Tất cả các thang đo thành phần được kiểm định độ tin cậy thông qua phương pháp kiểm định Cronbach’s alpha, phân tích nhân tố EFA, và kiểm định mô hình lý thuyết bằng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Lý do sử dụng mô hình SEM vì đây là mô hình giải thích được các khái niệm ẩn cũng như xác định đồng thời được ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp của mô hình nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

4.1.1. Thang đo cơ hội thăng tiến

Kết quả kiểm định Cronbach’s alpha cho khái niệm cơ hội thăng tiến nghề nghiệp bao gồm 4 thành phần là: (1) Mục tiêu phát triển nghề nghiệp, (2) phát triển năng lực chuyên môn, (3) tốc độ thăng tiến và (4) tăng trưởng tiền lương. Kết quả kiểm định cho

Bảng 1: Kết quả Cronbach's alpha thang đo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp

Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
THANG ĐO CƠ HỘI THĂNG TIẾN NGHỀ NGHIỆP			
Mục tiêu phát triển nghề nghiệp			
CGP1	0,732	0,854	0,882
CGP2	0,759	0,842	
CGP3	0,721	0,858	
CGP4	0,766	0,839	
Phát triển năng lực chuyên môn			
PAD1	0,607	0,628	0,748
PAD2	0,593	0,655	
PAD3	0,544	0,715	
Tốc độ thăng tiến			
PS1	0,668	0,788	0,834
PS2	0,808	0,720	
PS3	0,509	0,853	
PS4	0,682	0,782	
Tăng trưởng tiền lương			
RG1	0,840	0,886	0,921
RG2	0,830	0,894	
RG3	0,850	0,876	
THANG ĐO CÁC MỐI QUAN HỆ ĐẶC BIỆT Ở NƠI LÀM VIỆC			
Quản lý – nhân viên			
QLNV1	0,707	0,900	0,911
QLNV2	0,796	0,893	
QLNV3	0,834	0,890	
QLNV4	0,651	0,904	
QLNV5	0,660	0,903	
QLNV6	0,764	0,896	
QLNV7	0,708	0,900	
QLNV8	0,605	0,907	
QLNV9	0,505	0,912	
Quan hệ đồng nghiệp			
DN1	0,553	0,768	0,794
DN2	0,532	0,777	
DN3	0,724	0,682	
DN4	0,622	0,737	

Nguồn: Kết quả điều tra, 2018.

thấy tất cả các thang đo đều đạt độ tin cậy cao. Điều này được thể hiện chi tiết ở Bảng 1,

Khái niệm mối quan hệ quen biết ở nơi làm việc gồm 2 thành phần: (1) quan hệ quản lý – nhân viên và (2) quan hệ đồng nghiệp. Để kiểm định đạt yêu cầu. Kết quả kiểm định được trình bày ở Bảng 1, hai khái niệm thành phần đều có hệ số $\alpha > 0,7$, trong đó mối quan hệ quản lý – nhân viên được đánh giá là tốt khi có hệ số $\alpha > 0,9$. Khái niệm quan hệ quản lý – nhân viên có biến DN5 bị loại, khi loại biến này thì hệ số α biến tổng tăng từ 0,755 lên 0,794. Như vậy, mối quan hệ đặc biệt nơi làm việc sau khi thực hiện

kiểm định thang đo độ tin cậy Cronbach's alpha thì còn lại 11 biến có ý nghĩa.

4.1.2. Thang đo các mối quan hệ cá nhân

Thang đo mối quan hệ cá nhân gồm 3 thành phần: (1) quan hệ gia đình, (2) mối quan hệ bạn bè và (3) mối quan hệ tương hỗ. Kết quả phân tích số liệu Bảng 2, khái niệm các mối quan hệ cá nhân ban đầu gồm có 3 thành phần, sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy Cronbach's alpha thì chỉ còn lại 2 thành phần là (1) mối quan hệ gia đình và (2) mối quan hệ tương hỗ. Nhóm mối quan hệ bạn bè đã bị loại và không

Bảng 2: Kết quả Cronbach's alpha thang đo các mối quan hệ cá nhân

Biến quan sát	Tương quan biến tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
Quan hệ gia đình			
GD1	0,650	0,804	0,839
GD2	0,733	0,779	
GD3	0,715	0,785	
GD4	0,703	0,792	
GD5	0,426	0,859	
Quan hệ bạn bè			
BB1	0,261	0,538	0,552
BB2	0,253	0,581	
BB3	0,581	0,303	
BB4	0,325	0,489	
Quan hệ tương hỗ			
TH1	0,344	0,733	0,713
TH2	0,541	0,625	
TH3	0,629	0,566	
TH4	0,496	0,653	

Nguồn: Kết quả điều tra, 2018.

có ý nghĩa thống kê bởi hệ số α chỉ có $0,552 < 0,6$.

4.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá cho khái niệm cơ hội thăng tiến nghề nghiệp

Khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá thì việc kiểm định KMO là rất cần thiết trong EFA. Kết quả phân tích nhân tố khám phá với 14 biến đã thỏa mãn điều kiện kiểm định độ tin cậy ở mức ý nghĩa 1%. Kết quả cho thấy hệ số KMO = 0,853; chứng tỏ phân tích nhân tố cho việc nhóm các biến này lại với nhau là thích hợp. Với tổng phương sai trích bằng 69,418%, nghĩa là 3 nhóm quan sát này giải thích được 69,418% độ biến thiên của dữ liệu thị trường.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá cho khái niệm quan hệ quen biết nơi làm việc

Khái niệm mối quan hệ quen biết ở nơi làm việc gồm hai thành phần là (1) quan hệ quản lý – nhân viên và (2) quan hệ đồng nghiệp. Kết quả phân tích nhân tố EFA khái niệm quan hệ quen biết nơi làm việc cho thấy, hệ số KMO = 0,878 > 0,5; Sig. = 0,000 < 0,01, các chỉ số đạt được độ tin cậy cao. Tổng phương sai trích của khái niệm là 59,695%, với ý nghĩa phần chung của thang đo đóng góp vào khái niệm quan hệ quen biết ở nơi làm việc cao hơn phần riêng và sai số. Điều này chứng tỏ thang đo này giải thích tốt khái niệm các mối quan hệ ở nơi làm việc.

4.2.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA cho khái niệm các mối quan hệ cá nhân

Khái niệm quan hệ cá nhân được đo lường bởi 3 thành phần: (1) quan hệ gia đình, (2) quan hệ bạn bè và (3) quan hệ tương hỗ. Nhưng nhóm biến quan hệ bạn bè đã bị loại khỏi nghiên cứu khi thực hiện kiểm định độ tin cậy, còn lại chỉ còn 7 biến quan sát được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả phân tích EFA cho thấy, KMO = 0,810 > 0,5, Sig. = 0,000 < 0,01, có hai nhân tố được trích với tổng phương sai trích của khái niệm là 56,413% > 50%, trọng số tải của các nhân tố đều lớn hơn 0,6. Điều này có thể giải thích rằng thang đo giải thích tốt khái niệm quan hệ cá nhân.

4.3. Kết quả kiểm định giả thuyết - mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, sau khi thực hiện các kiểm định phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích nhân tố khẳng định CFA để kiểm tra mức độ phù hợp của thang đo với dữ liệu thị trường. Nhằm kiểm định sự phù hợp của mô hình lý thuyết, bài viết này sử dụng công cụ phân tích cấu trúc tuyến tính SEM, nhằm xem xét mối liên hệ giữa các nhân tố thành phần các mối quan hệ ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức khu vực nhà nước tại TP.Cần Thơ. Kết quả kiểm định SEM được trình bày ở hình 2.

Kết quả kiểm định cho thấy mô hình có 442 bậc tự do; các giá trị thống kê như sau: CMIN/df = 1,483 < 2; P = 0,000; TLI = 0,900 > 0,9; CFI = 0,911 > 0,9; RMSEA = 0,064 < 0,08. Điều này chứng tỏ rằng mô

Bảng 3: Bảng ma trận xoay các nhân tố - Phân tích nhân tố khám phá EFA

CƠ HỘI THĂNG TIẾN	Nhân tố		
	Tốc độ thăng tiến và tăng lương	Mục tiêu phát triển nghề nghiệp	Phát triển năng lực chuyên môn
RG2	0,867		
RG1	0,843		
RG3	0,839		
PS4	0,834		
PS2	0,796		
PS1	0,670		
PS3	0,510		
CGP4		0,805	
CGP3		0,798	
CGP2		0,770	
CGP1		0,674	
PAD3			0,626
PAD1			0,608
PAD2			0,604

Hệ số KMO = 0,853; Tổng phương sai trích = 69,418%; Giá trị Sig. Kiểm định Bartlett's = 0,000

QUAN HỆ Ở NƠI LÀM VIỆC	Nhân tố	
	Quan hệ đặc biệt giữa quản lý - NV	Quan hệ đặc biệt giữa đồng nghiệp
QLNV3	0,866	
QLNV2	0,859	
QLNV6	0,830	
QLNV7	0,829	
QLNV5	0,725	
QLNV4	0,661	
QLNV1	0,618	
QLNV9		0,865
DN2		0,753
QLNV8		0,619
DN3		0,511

Hệ số KMO = 0,878; Tổng phương sai trích = 59,695%; Giá trị Sig. Kiểm định Bartlett's = 0,000

QUAN HỆ CÁ NHÂN	Nhân tố	
	Quan hệ gia đình	Quan hệ tương hỗ
GD2	0,867	
GD3	0,767	
GD1	0,746	
GD4	0,735	
TH3		0,730
TH4		0,697
TH2		0,632

Hệ số KMO = 0,810; Tổng phương sai trích = 56,413%; Giá trị Sig. Kiểm định Bartlett's = 0,000

Nguồn: Kết quả điều tra, 2018.

hình nghiên cứu phù hợp với dữ liệu thị trường.

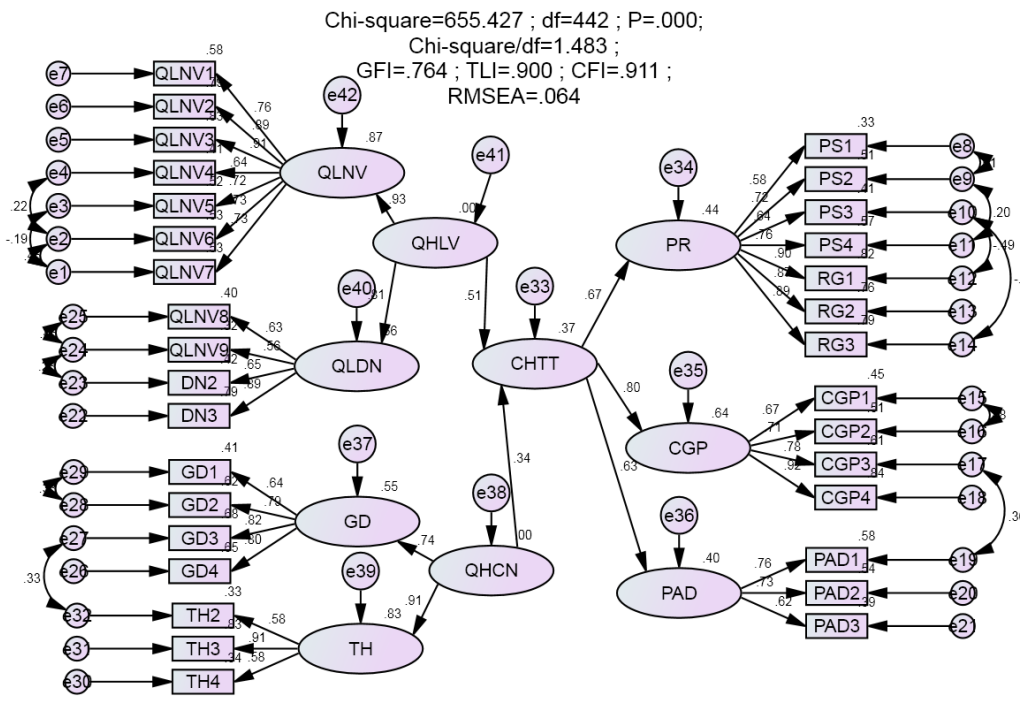
Kết quả ước lượng của các tham số chính trong mô hình nghiên cứu được trình bày ở Bảng 4. Kết quả cho thấy tất cả các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$), nghĩa là các giả thuyết H1, H2 về mối quan hệ của các khái niệm đề ra trong mô hình nghiên cứu đều được chấp nhận. Trong đó, giả thuyết H1 đạt giá trị thống kê ở mức ý nghĩa 1% ($p = 0,002 < 0,01$). Giả thuyết H2 đạt giá trị thống kê ở

mức ý nghĩa 5% ($p = 0,012 < 0,05$).

Các mối quan hệ trong Bảng 4 cho thấy, các mối quan hệ quen biết nơi làm việc và các mối quan hệ cá nhân tác động trực tiếp và cùng chiều với cơ hội thăng tiến của nhân viên khu vực công. Để phân tích các mối quan hệ trong mô hình lý thuyết cần phải chú ý trị tuyệt đối của hệ số hồi quy càng lớn thì thể hiện mối quan hệ giữa chúng càng mạnh.

Mô hình lý thuyết: Kết quả ước lượng mô hình,

Hình 2: kết quả mô hình SEM (chuẩn hoá)



quan hệ làm việc và quan hệ cá nhân tác động dương và trực tiếp đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Kết quả phân tích cho thấy, mỗi quan hệ làm việc có tác động mạnh nhất đến cơ hội thăng tiến của người lao động với hệ số chuẩn hoá 0,509. Kết quả này là phù hợp với tình hình thực tế. Bởi một nhân viên, việc tiếp xúc với quản lý hay lãnh đạo cấp trên, tiếp xúc với đồng nghiệp là thường xuyên. Khi có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, với quản lý thì việc hoàn thành công việc được giao một cách tốt nhất là dễ dàng. Từ đó, quản lý cấp trên nhìn nhận được năng lực cũng như sự ưu ái hơn và đề bạt thăng tiến cho nhân viên. Do đó, mỗi quan hệ tốt với quản lý, với đồng nghiệp chính là yếu tố quan trọng giúp người lao động có nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình.

Kết quả phân tích cũng cho thấy, mỗi quan hệ cá nhân cũng có tác động dương và trực tiếp đến cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nhân viên khu vực công với hệ số chuẩn hoá là 0,340. Kết quả này là phù hợp với tình hình thực tế. Bởi lẽ, mỗi quan hệ cá nhân gồm có quan hệ gia đình và quan hệ tương hỗ. Khi một cá nhân cần sự giúp đỡ thì những người thân trong gia đình, họ hàng là người mà sẽ được nhờ vả đầu tiên. Những người thân trong gia đình với nhiều năm kinh nghiệm và mối quan hệ quen biết rộng rãi

có thể giúp đỡ để cá nhân có cơ hội thăng tiến. Bên cạnh đó, những đối tác hay các mối quan hệ ân nghĩa bên ngoài xã hội cũng là nhân tố có thể giúp người lao động có cơ hội phát triển nghề nghiệp, dựa vào các mối quan hệ quen biết của họ. Nhìn chung, mỗi quan hệ cá nhân cũng tạo điều kiện giúp đỡ nhân viên khi có nhu cầu thăng tiến nghề nghiệp.

Kiểm định ước lượng mô hình bằng Bootstrap

Để đánh giá độ tin cậy của các ước lượng, trong các phương pháp nghiên cứu định lượng bằng phương pháp lấy mẫu, thông thường chúng ta phải chia ra làm hai mẫu con. Hiệu số giữa trung bình các ước lượng từ Bootstrap và các ước lượng ban đầu gọi là độ chệch (CR). Trị tuyệt đối các độ chệch này càng nhỏ, càng có ý nghĩa thống kê. Theo Lê Dân và Nguyễn Thị Trang (2011) thì độ chênh lệch (CR) nhỏ hơn hoặc bằng 1,5 là tốt. Bên cạnh đó, Phạm Lê Hồng Nhung & cộng sự (2012), cùng một số tác giả khác cho rằng, độ chênh lệch nhỏ hơn hoặc bằng 2 là đạt yêu cầu. Để kiểm định độ tin cậy của các hệ số ước lượng, bài viết này tiến hành kiểm định Bootstrap đối với mô hình nghiên cứu chính thức với số lượng mẫu lặp lại N = 500 lần.

Kết quả ước lượng bằng Bootstrap cho thấy, có sự xuất hiện độ chệch giữa các ước lượng nhưng giá

Bảng 4: Hệ số hồi quy của các mối quan hệ (chưa chuẩn hoá)

Giá thuyết	Tương quan		Ước lượng	S.E	C.R	P	
H1	QHLV	→	CHTT	0,222	0,072	3,093	0,002
H2	QHCN	→	CHTT	0,250	0,099	2,516	0,012

Nguồn: Kết quả điều tra, 2018.

trị tuyệt đối của CR nhỏ hơn 2 nên có thể nói là độ chệch nhỏ và có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Vì vậy, có thể kết luận các ước lượng trong mô hình đáng tin cậy.

5. Kết luận và hàm ý nghiên cứu

5.1. Kết luận

Các công trình nghiên cứu trước đây về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp kết luận rằng thăng tiến nghề nghiệp có mối quan hệ mạnh đến kết quả và chất lượng công việc của nhân viên (Weng & cộng sự, 2014), thăng tiến nghề nghiệp có mối quan hệ mạnh với hành vi nhân viên và sự cống hiến của nhân viên cho tổ chức (Carmeli & cộng sự, 2005; Heimler & cộng sự, 2012). Phần lớn các công trình nghiên cứu về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp được thực hiện ở phương Tây. Việt Nam có sự khác biệt về văn hóa và điều này được chứng minh thông qua kết quả nghiên cứu là trong xã hội Việt Nam luôn tồn tại các mối quan hệ quen biết. Các mối quan hệ này được hiểu là quan hệ đặc biệt ở nơi làm việc và các mối quan hệ cá nhân, điều này được thể hiện rõ nét ở khu vực công mà cụ thể là ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến của nhân viên. Nghĩa là, ở Việt Nam nói chung và Cần Thơ nói riêng là các mối quan hệ đặc biệt can thiệp vào quá trình ra quyết định thăng tiến, bổ nhiệm của nhân viên. Sự thăng tiến của cán bộ, công chức, viên chức là việc người đó có vị trí việc làm tốt hơn, quyền lực cao hơn (bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo), có thu nhập cao hơn, cơ hội về kinh tế, chính trị nhiều hơn hoặc vị trí xã hội, uy tín cao hơn so với chỗ làm khi chưa chuyển (Đỗ Thị Thanh Hương, 2015). Thăng tiến cũng có nghĩa là cán bộ được xã hội nhìn nhận với một địa vị khác cao hơn. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với

nhận định của Đỗ Thị Thanh Hương (2015). Kết quả nghiên cứu đóng góp vào lý thuyết thăng tiến nghề nghiệp là một người thăng tiến trong công việc họ không chỉ bị chi phối bởi hiệu suất làm việc, mức độ đóng góp cho tổ chức, thái độ và hành vi mà còn bị ảnh hưởng bởi các mối quan hệ phi chính thức bên trong và bên ngoài tổ chức.

5.2. Hàm ý của nghiên cứu và các đề xuất

5.2.1. Hàm ý xây dựng chính sách thăng tiến cho người lao động nhằm hạn chế mức độ tác động của các mối quan hệ nơi làm việc bên trong tổ chức

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, các mối quan hệ đặc biệt ở nơi làm việc có tác động mạnh và thuận chiều đến cơ hội thăng tiến của nhân viên. Nghĩa là, một cá nhân có mối quan hệ tình cảm càng tốt với quản lý, với đồng nghiệp thì cơ hội thăng tiến càng cao. Điều này là đúng với thực tế trong xã hội hiện nay. Vấn đề thăng tiến là vấn đề quan trọng vì liên quan đến lợi ích cá nhân, hơn nữa nó có tác động đến tập thể, hoạt động của cơ quan tổ chức. Thế nhưng, mối quan hệ tình cảm nơi công sở đã tồn tại trong khu vực nhà nước, làm ảnh hưởng đến quyết định thăng tiến của các cá nhân không công bằng và minh bạch. Do đó, các nhà lãnh đạo cần phải rõ ràng và minh bạch trong các quyết định xét duyệt thăng tiến cho cấp dưới của mình. Phải thực sự lựa chọn những cá nhân có đủ năng lực chuyên môn, đạo đức, kỹ năng nghiệp vụ,... để được đề bạt thăng tiến.

5.2.2. Hàm ý xây dựng chính sách thăng tiến cho người lao động nhằm hạn chế mức độ tác động của các mối quan hệ cá nhân

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, mối quan hệ cá nhân bên ngoài tổ chức cũng có tác động thuận

Bảng 5: Kết quả ước lượng bằng Bootstrap

Tương quan		Ước lượng	SE	SE - Trung bình	Bias	SE - CR	CR		
QHLV	→	CHTT	0,509	0,172	0,007	0,523	0,014	0,010	1,400
QHCN	→	CHTT	0,340	0,138	0,006	0,341	0,001	0,008	0,125

Nguồn: Kết quả điều tra, 2018.

chiều đến việc thăng tiến của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Trong thực tế, hiện tượng “con ông cháu cha” là điều mà mọi người đều biết nhưng nó lại tồn tại dưới hình thái ngầm. Việc sử dụng mối quan hệ của gia đình, những người có chức quyền hay sự giúp đỡ từ bên ngoài thông qua yếu tố “tiền” làm phương tiện để có được những chức vụ, vị trí cao trong cơ quan đã xảy ra. Điều này là ngược lại với quy định, các chính sách mà cơ quan nhà nước đã đưa ra. Thế nhưng, nó vẫn tồn tại và ngày càng

ngày càng nhiều hơn và ở mức nghiêm trọng hơn. Để hạn chế và triệt để được vấn đề này, chỉ có các nhà lãnh đạo là người có thể thay đổi được. Do đó, thật sự cần thiết để công khai các quy trình xét duyệt về phần thưởng, quy trình đánh giá thi đua trong tổ chức, những cơ hội đào tạo, thăng tiến phải được phổ biến trong toàn thể cơ quan. Nhà lãnh đạo cần phải minh bạch, rõ ràng trong việc đưa ra các quyết định liên quan đến lợi ích của nhân viên – thăng tiến nghề nghiệp.

Tài liệu tham khảo:

- Alston, J. (1989), ‘Wa, guanxi, and inhwa: Managerial principles in Japan, China, and Korea’, *Business Horizons*, 2(2), 26–31.
- Bedford, O. (2011), ‘Guanxi-Building in the Workplace: A Dynamic Process Model of working and Backdoor Guanxi’, *Journal of Business Ethics*, 104, 149-158.
- Bian, Y. & Huang, X. (2009), ‘Network resources and job mobility in China’s transitional economy’, *Research in the Sociology of Work*, 19, 255–282.
- Bian, Y. (2012), *Social networks and status attainment*, Social Sciences Academic Press, Beijing.
- Carmeli, A., Shalom, R. & Weisberg, J. (2005), ‘Considerations in organizational career advancement: what really matters’, *Personnel Review*, 36(2), 190-204.
- Chen, N. & Tjosvold, D. (2007), ‘Guanxi and Leader Member Relationships Between American Managers and Chinese Employees: Open-Minded Dialogue as Mediator’, *Asia Pacific Journal of Management*, 24, 171–196.
- Cheung MF, Wu WP, Wu AK, & Wong MM (2009), ‘Supervisor–Subordinate Guanxi and Employee Work Outcomes: The Mediating Role of Job Satisfaction’, *Journal of Business Ethics*, 88, 77–89.
- Coyle-Shapiro, J., & Morrow, P. C. (2006), ‘Organizational and client commitment among contracted employees’, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 416-431.
- Đỗ Thị Thanh Hương (2015), ‘Về sự thăng tiến trong công tác của nữ cán bộ, công chức (trường hợp tỉnh Tuyên Quang)’, *Tạp chí Thông tin Khoa học Xã hội*, 8, 23-30.
- Granovetter, M. (1973), ‘The strength of weak ties’, *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.
- Gold, T. (1985), ‘After comradeship: Personal relations in China since the cultural revolution’, *China Quarterly*, 104, 657–675.
- Heimler, R., Rosenberg, S. & Morote, E. (2012), ‘Predicting career advancement with structural equation modelling’, *Education & Training*, 54, 85-94.
- Hirschi, A., Herrmann, A. & Keller, A.C. (2015), ‘Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation’, *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.
- Jacobs, J. (1979), ‘A preliminary model of particularistic ties in Chinese political alliances: Kan-ch’ingandkuan-hsiin a rural Taiwanese township’, *The China Quarterly*, 78, 237–273.
- Lin, N. (1982), ‘Social resources and instrumental action’, in Marsden, P.V. & Lin, N. (Eds.), *Social structure and network analysis* (131–145), Sage, Beverly Hills, CA.
- Lin, N. (1990), ‘Social resources and social mobility: a structural theory of status attainment’, in Breiger, R. (Ed.), *Social Mobility and Social Structure* (247–271), Cambridge University Press, New York.
- Lê Dân & Nguyễn Thị Trang (2011), ‘Mô hình đánh giá sự trung thành của sinh viên dựa vào phân tích nhân tố’, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại học Đà Nẵng*, 2, 135-142.
- Nguyễn Thị Phương Dung (2014), ‘Các mối quan hệ quen biết có ảnh hưởng đến động cơ làm việc của nhân viên không?’, *Tạp chí Đại học Cần Thơ*, 33C, 23-32.
- Phạm Lê Hồng Nhung, Đinh Công Thành, Nguyễn Khánh Vân & Lê Thị Hồng Vân (2012), *Kiểm định thang đo chất lượng dịch vụ trong đào tạo đại học trường hợp nghiên cứu tại các trường đại học tư thục khu vực đồng bằng sông Cửu Long*, Kỷ yếu Khoa học Đại học Cần Thơ, 203-213, Nhà xuất bản Đại học Cần Thơ, Cần Thơ.
- Savickas, M. L. (2013), ‘Career construction theory and practice’, in Lent, R.W. & Brown, S.D. (Eds.), *Career*

- development and counselling: Putting theory and research into work* (147–183), (2nd ed.), Wiley Hoboken, NJ.
- Taormina, J. & Gao, H. (2010), 'A research model for Guanxi behavior: Antecedents, measures, and outcomes of Chinese social networking', *Social Science Research*, 39(6), 1195–1212.
- Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định Số 579/QĐ-TTg, phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020, ban hành ngày 19 tháng 04 năm 2011.
- Wei, L., Liu, J., Chen, Y. & Wu, L. (2010), 'Political skill, supervisor–subordinate guanxi and career prospects in Chinese firms', *Journal of Management Studies*, 47(3), 437–454.
- Weng, Q., McElroy, J., Morrow, P. & Liu, R. (2010), 'The relationship between career growth and organizational commitment', *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400.
- Weng, Q.X. & McElroy, J.C. (2009), 'Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness', *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 234–243.
- Yang, M. (1994), *Gifts, Favors, and Banquets: The Art of Social Relationship in China*, Cornell University Press, Ithaca, NY.
- Zhai, Q., Lindorff, M. & Cooper, B. (2013), 'Workplace guanxi: Its dispositional antecedents and mediating role in the affectivity–job satisfaction relationship', *Journal of Business Ethics*, 117(3), 541–551.