

Nghiên cứu về ý định nhảy việc của giới trẻ tại Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Khắc Hiếu*, Nguyễn Khoa Nam An, Lê Thái Bảo,
Nguyễn Thị Xuân Tiên, Ngô Nhật Tiến, Mai Thành Trung
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

TỪ KHÓA

Ý định nhảy việc,
Cam kết với tổ chức,
Kiệt quệ về tinh thần,
Lương và phúc lợi,
Quan hệ với đồng nghiệp.

TÓM TẮT

Việc hiểu rõ những yếu tố ảnh hưởng đến ý định nhảy việc của giới trẻ sẽ giúp các doanh nghiệp xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp góp phần vào sự phát triển ổn định của doanh nghiệp. Nghiên cứu này nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nhảy việc của giới trẻ đang sinh sống tại TP. Hồ Chí Minh, nơi có sự phát triển nhanh chóng về kinh tế, khoa học và công nghệ. Nghiên cứu đã thực hiện khảo sát 240 người trong độ tuổi từ 18 đến 30 và sinh sống tại TP. Hồ Chí Minh. Sau đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp PLS-SEM để đánh giá và phân tích dữ liệu được khảo sát. Kết quả cho thấy, các yếu tố Sự kiệt quệ tinh thần, Lương và phúc lợi, Sự cam kết với tổ chức và Quan hệ với đồng nghiệp là các yếu tố có tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ.

1. Giới thiệu

Ngày nay, các doanh nghiệp đang trải qua cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và cuộc cách mạng này đã tác động sâu rộng đến nhiều khía cạnh khác nhau của doanh nghiệp (Nguyễn & cộng sự, 2021). Các công việc đơn giản dần được thay thế bằng máy móc và trí tuệ nhân tạo, những công việc còn tồn tại ngày càng đòi hỏi người lao động có trình độ cao hơn. Các doanh nghiệp không chỉ phải đối mặt với những thách thức từ việc tìm kiếm và giữ chân nhân tài, mà còn phải thích ứng với những nhu cầu và mong đợi ngày càng cao của nhân viên. Khi nhân viên không hài lòng với công việc hiện tại, họ sẽ suy nghĩ đến việc nhảy việc (Chavadi & cộng sự, 2021).

Việc nhảy việc làm cho doanh nghiệp tốn thêm chi phí tuyển dụng, đào tạo và làm mất ổn định cơ cấu tổ chức của công ty. Vì vậy, phân tích các yếu tố có tác động đến ý định nhảy việc của nhân viên từ đó đưa ra các giải pháp để hạn chế việc nhảy việc là việc làm cần thiết đối với các doanh nghiệp và các nhà nghiên cứu.

Tại Việt Nam, Vũ Việt Hằng và Nguyễn Văn Thông (2018) sử dụng lý thuyết cam kết tổ chức của Allen và Meyer nghiên cứu ý định nghỉ việc của nhân viên lĩnh vực công nghệ thông tin. Huỳnh Thị Thu Sương và Phan Thiện Tâm (2019) sử dụng lý thuyết về công bằng của John Stacy Adams được đưa ra vào năm 1963 để phân tích ý định nghỉ việc của nhân viên bưu điện tại TP. Hồ Chí Minh. Trần Thế Nam và cộng sự (2020) dựa trên lý thuyết trao đổi xã hội để đánh giá ý định nghỉ việc của nhân viên tại doanh nghiệp nhỏ và vừa tại TP. Hồ Chí Minh. Ngoài ra, một số nghiên cứu khác về ý định nghỉ việc đề xuất mô hình nghiên cứu dựa trên các nghiên cứu thực nghiệm trước (Hoàng Thị Thanh Chung, 2018; Nguyễn Thị Liên & cộng sự, 2023). Chưa có nghiên cứu nào tại Việt Nam sử dụng mô hình lý thuyết ASA (thu hút, lựa chọn và tiêu hao) phân tích các nhân tố tác động đến ý định nhảy việc của nhân viên.

Nghiên cứu này là một trong những nỗ lực đầu tiên sử dụng mô hình lý thuyết ASA để nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nhảy việc của giới trẻ tại TP.

*Tác giả liên hệ. Email: hieunk@hcmute.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2025.84.03>

Ngày nộp bài: 09/8/2024; Ngày chỉnh sửa: 08/01/2025; Ngày duyệt đăng: 21/01/2025; Ngày online: 12/6/2025

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng phương pháp PLS-SEM với dữ liệu sơ cấp. Kết quả của nghiên cứu sẽ là bằng chứng khoa học cho các nhà nghiên cứu và là bằng chứng thực nghiệm cho các nhà quản trị nhân sự tại công ty trong việc thu hút và phát triển nguồn nhân lực. Nghiên cứu này bao gồm năm phần, phần tiếp theo sẽ trình bày cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu. Phần ba sẽ trình bày phương pháp nghiên cứu, phần bốn sẽ trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận. Phần cuối là kết luận, hàm ý quản trị và một số hạn chế của nghiên cứu.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Ý định nhảy việc

2.1.1. Lý thuyết thu hút, lựa chọn và tiêu hao

Lý thuyết thu hút, lựa chọn và tiêu hao (ASA: Attraction, selection, and attrition theory) phát triển bởi Schneider (2001) giải thích lý do người tham gia rời bỏ tổ chức có thể dựa trên sự phù hợp giữa con người và tổ chức. Theo lý thuyết này, khi nhân viên cảm thấy mục tiêu và giá trị của mình phù hợp với tổ chức, họ sẽ có mức độ hài lòng trong công việc cao hơn và cam kết lâu dài hơn (Aggarwal & cộng sự, 2022). Những cá nhân bị thu hút bởi các tổ chức mà trong đó các nhân viên có tính cách và sở thích giống họ. Khi đó, họ thường có khuynh hướng gắn bó lâu dài hơn với tổ chức. Do đó, các đặc điểm cá nhân của những người làm việc cho một tổ chức có xu hướng trở nên giống nhau hơn theo thời gian dẫn đến sự củng cố văn hóa tổ chức hơn. Lý thuyết ASA được sử dụng rộng rãi trong nghiên cứu về sự phù hợp của cá nhân với tổ chức, cũng như theo đó thì mô hình này còn được sử dụng phổ biến để xem xét ý định nhảy việc của giới trẻ. Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng lý thuyết ASA để lý giải các nhân tố chính có tác động đến ý định nhảy việc của nhân viên.

2.1.2. Ý định nhảy việc

Nhảy việc hay nghỉ việc là hành vi thay đổi công việc tại nơi làm việc này với công việc tại nơi làm việc khác sau khoảng thời gian làm việc để tìm kiếm cho mình vị trí tốt hơn (Nguyễn Thị Liên và cộng sự, 2023). Hành vi nhảy việc không chỉ là kết quả của sự không hài lòng với công việc hiện tại mà còn phản ánh mong muốn của nhân viên về một sự nghiệp linh hoạt và phong phú hơn trong công việc (Aggarwal & cộng sự, 2022). Huỳnh Thị Thu Sương và Phan Thiện Tâm (2019) nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên thông qua khảo sát 400 nhân viên tại Bưu điện TP.HCM. Kết quả cho thấy thu nhập là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất tác động đến ý định nghỉ việc, tiếp theo là điều kiện làm việc và căng thẳng trong công việc. Điều kiện làm việc thiếu thốn, áp lực công việc cao và thiếu cơ hội phát triển là các yếu tố

tiếp theo khiến nhân viên cân nhắc rời bỏ công việc.

Trần Thế Nam và cộng sự (2020) đã phân tích tác động của sự hài lòng trong công việc, căng thẳng trong công việc, và nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức đối với ý định nghỉ việc của nhân viên tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở TP. Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy, sự hài lòng trong công việc và hỗ trợ từ tổ chức giúp giảm ý định nghỉ việc; căng thẳng trong công việc làm gia tăng ý định nghỉ việc và hỗ trợ tổ chức không chỉ giảm căng thẳng mà còn cải thiện sự hài lòng trong công việc. Nguyễn Thị Liên và cộng sự (2023) đã khảo sát trên mẫu gồm 328 người làm nghề nhân sự làm việc tại các doanh nghiệp ở Việt Nam nhằm khám phá các yếu tố tác động đến ý định nhảy việc của nhân lực ngành nhân sự tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy ba yếu tố tác động trực tiếp đến ý định nhảy việc là Sự hài lòng về tiền lương, Sự gắn kết trong công việc, Sự hài lòng về môi trường làm việc.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nhảy việc của giới trẻ TP. Hồ Chí Minh

2.2.1. Sự cam kết với tổ chức

Theo lý thuyết ASA, sự cam kết với tổ chức luôn đóng vai trò quan trọng đối với ý định nhảy việc của nhân viên, nhất là những nhân viên thế hệ trẻ vì họ luôn tìm kiếm cảm giác bản thân thuộc về một tổ chức hay cộng đồng. Trong đó, cam kết tình cảm là sự sẵn sàng tiếp tục gắn bó với tổ chức dựa trên kết nối cảm xúc (Aggarwal & cộng sự, 2022). Để tạo nên những cảm xúc ấy, tổ chức phải khiến nhân viên luôn có cảm giác bản thân là một phần của tổ chức và có động lực làm việc mạnh mẽ. Sự cam kết giúp tạo ra mối liên kết giữa nhân viên và tổ chức, từ đó giảm ý định nhảy việc của nhân viên (Majeed & cộng sự, 2023). Do đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu H1 như sau:

H1: Sự cam kết với tổ chức có ảnh hưởng nghịch chiều đến ý định nhảy việc.

2.2.2. Lương và Phúc lợi

Lương và phúc lợi là mối quan tâm lớn trong việc lựa chọn công việc của người lao động (Huỳnh Thị Thu Sương & Phan Thiện Tâm, 2019; Huỳnh Ái Vân & Tăng Mỹ Hà, 2023). Đặc biệt, TP. Hồ Chí Minh là vùng kinh tế trọng điểm của cả nước, nơi mà mức sống trung bình cao hơn các tỉnh khác. Theo lý thuyết ASA, lương và phúc lợi là yếu tố thu hút và giữ chân nhân viên tại các doanh nghiệp. Khi được trả lương xứng đáng, nhân viên cảm thấy họ được đối xử công bằng và được cung cấp đầy đủ phúc lợi, họ có xu hướng ít có ý định tìm kiếm công việc khác (Ali & cộng sự, 2021). Do đó, giả thuyết H2 được nhóm tác giả đề xuất như sau.

H2: Lương và phúc lợi có ảnh hưởng nghịch chiều đến ý định nhảy việc.

2.2.3. Cơ hội phát triển sự nghiệp

Cơ hội phát triển sự nghiệp có thể hiểu là khả năng thăng tiến và phát triển cá nhân trong công việc (Steenackers & Guerry, 2016). Giới trẻ tại TP. Hồ Chí Minh có nhiều lựa chọn nghề nghiệp vì họ trải nghiệm nền giáo dục phát triển toàn diện và được tiếp cận với đa dạng thông tin nghề nghiệp. Tất nhiên là họ muốn chọn môi trường với cơ hội phát triển sự nghiệp cao để họ được thể hiện bản lĩnh và học hỏi. Theo lý thuyết ASA, cơ hội phát triển nghề nghiệp là một yếu tố thu hút và giữ chân nhân viên. Các nghiên cứu trước cho thấy những nhân viên nhận thức được nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp hơn thì ít có khả năng gặp phải các triệu chứng kiệt sức như cạn kiệt cảm xúc và suy giảm thành tích cá nhân (Huỳnh Thị Thu Sương & Phan Thiên Tâm, 2019; Xueyun & cộng sự, 2023). Dựa trên những điều này, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết H3:

H3: Cơ hội phát triển sự nghiệp ảnh hưởng tích cực đến ý định nhảy việc.

2.2.4. Sự hài lòng trong công việc

Sự hài lòng trong công việc đã được mô tả theo nhiều điểm lý thuyết khác nhau nhưng nhất quán là cảm giác hoặc trạng thái hài lòng của cá nhân đối với công việc của họ (Huỳnh Ái Vân & Tăng Mỹ Hà, 2023). Nhân viên hài lòng với công việc hiện tại có xu hướng gắn bó với tổ chức hơn và ít có ý định tìm kiếm công việc khác. Những nhân viên có mức độ hài lòng trong công việc cao hơn thường ít vắng mặt hơn, ít bỏ đi hơn, năng suất công việc cao hơn, thể hiện sự gắn kết của tổ chức nhiều hơn. Ngược lại, những nhân viên không hài lòng sẽ làm việc kém năng suất hơn và có ý định nhảy việc cao hơn (Vũ Việt Hằng & Nguyễn Văn Thông, 2018; Trần Thế Nam & cộng sự, 2020). Do đó, sự hài lòng trong công việc đóng vai trò quan trọng ảnh hưởng đến ý định nhảy việc của nhân viên. Nhóm tác giả đề xuất giả thuyết H4 như sau:

H4: Sự hài lòng trong công việc ảnh hưởng nghịch chiều đến ý định nhảy việc.

2.2.5. Sự kiệt quệ về tinh thần

Sự kiệt quệ hay kiệt sức về tinh thần trong công việc được xem là hội chứng kiệt sức, là hội chứng tâm lý mang tính nghề nghiệp, xảy ra như một phản ứng với căng thẳng mãn tính không được xử lý, kiểm soát triệt để trong công việc (WHO, 2019). Sự kiệt quệ về tinh thần xảy ra phổ biến ở giới trẻ vì họ thường xuyên chịu áp lực thành công từ kỳ vọng gia đình và áp lực đạt hiệu quả KPI, giao tiếp với đồng nghiệp tại nơi làm việc. Khi nhân viên cảm thấy kiệt sức và không có đủ năng lượng để tiếp tục làm việc, họ sẽ có xu hướng tìm kiếm công việc khác để cải thiện tình hình (Majeed & cộng sự, 2023). Do đó, nhóm tác giả đã đề xuất giả thuyết H5:

H5: Sự kiệt quệ về tinh thần ảnh hưởng cùng chiều đến ý định nhảy việc.

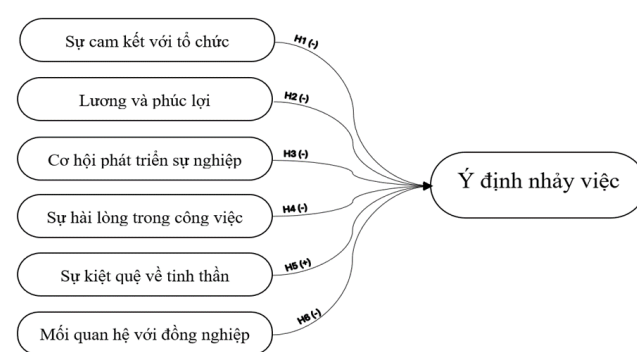
2.2.6. Mối quan hệ với đồng nghiệp

Mối quan hệ đồng nghiệp tại nơi làm việc như sự phối hợp, hợp tác và giúp đỡ giữa các nhân viên là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc (Huỳnh Ái Vân & Tăng Mỹ Hà, 2023). Theo lý thuyết ASA, một nhân viên sẽ bị đào thải nếu không phù hợp với văn hóa của tổ chức. Mối quan hệ với đồng nghiệp thể hiện mức độ phù hợp của nhân viên đó với văn hóa tổ chức. Mối quan hệ tốt với đồng nghiệp có thể giảm ý định nhảy việc. Các nghiên cứu cho thấy rằng môi trường làm việc thân thiện và sự hỗ trợ từ đồng nghiệp giúp tăng sự hài lòng công việc và giảm ý định nghỉ việc (Chavadi & cộng sự, 2022). Khi nhân viên có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, họ cảm thấy thoải mái và có xu hướng gắn bó với tổ chức hơn. Nhóm tác giả đề xuất giả thuyết H6 như sau:

H6: Mối quan hệ với đồng nghiệp ảnh hưởng ngược chiều đến ý định nhảy việc.

2.3. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên kết quả các lý thuyết ASA và các nghiên cứu thực nghiệm, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu được trình bày trong Hình 1. Có 06 nhân tố tương ứng với các biến độc lập có tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ TP. Hồ Chí Minh bao gồm: Sự cam kết với tổ chức (CK), Lương và phúc lợi (PL), Cơ hội phát triển sự nghiệp (CH), Sự hài lòng trong công việc (HL), Sự kiệt quệ về tinh thần (KQ), Mối quan hệ với đồng nghiệp (QH).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng phương pháp PLS-SEM để phân tích tác động của biến độc lập đối với biến phụ thuộc. Phương pháp PLS-SEM được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu hành vi trong đó các biến được đo lường bằng thang đo Likert

(Nguyen và cộng sự, 2024). Dựa trên các nghiên cứu trước, chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu và thiết kế bảng câu hỏi. Sau đó, bảng câu hỏi được đưa lên link Google Form để thuận tiện cho việc khảo sát thông qua các phương tiện truyền thông như Email, Zalo và Facebook. Đối tượng khảo sát là giới trẻ có độ tuổi từ 18 đến 30, đang sống và làm việc tại TP. Hồ Chí Minh. Chúng tôi đã gửi khảo sát đến hơn 300 người trong 3 tháng đầu năm 2024. Kết quả thu được 240 phiếu khảo sát hợp lệ. Dữ liệu được mã hóa sau đó được xử lý bằng phần mềm SmartPLS 3.

Để có thể phân tích định lượng, các thang đo cần kiểm tra độ tin cậy. Độ tin cậy của thang đo cần thỏa điều kiện khi Cronbach's alpha trên mức 0,7 (Hair & cộng sự, 2019). Giá trị hội tụ được đánh giá qua AVE và Outer Loading. Thang đo cần phải có AVE lớn hơn hoặc bằng 0,5 và các Outer Loading cần lớn hơn 0,7 (Hair & cộng sự, 2019). Giá trị phân biệt khi phân tích ma trận HTMT không vượt quá mức trần 0,90, nghĩa là khi đó các thang đo được chấp nhận về độ giá trị phân biệt (Hair & cộng sự, 2019).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Trước khi thực hiện phân tích định lượng, tác giả đã thực hiện một số thống kê mô tả về giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thu nhập và kinh nghiệm làm việc của đối tượng khảo sát. Kết quả chi tiết được trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1. Mô tả mẫu nghiên cứu

	Biến số	Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	110	46
	Nữ	130	54
Độ tuổi	Từ 18-21 tuổi	72	30
	Từ 22-25 tuổi	101	42
	Từ 26-30 tuổi	55	23
	Trên 30 tuổi	12	5

Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	59	25
	Đại học	145	60
	Thạc sĩ	32	13
	Tiến sĩ	4	2
Kinh nghiệm	Dưới 1 năm	67	28
	1-3 năm	107	44
	4-7 năm	57	24
	Trên 7 năm	9	4
Thu nhập	Dưới 5 triệu	47	20
	5-10 triệu	43	18
	10-15 triệu	92	38
	15-20 triệu	25	10
	Trên 20 triệu	33	14

Trong 240 người được khảo sát có 110 người là nam (46%), có 130 người là nữ (54%). Tỷ lệ khảo sát giữa lao động nam và lao động nữ tương đối cân bằng. Đối với độ tuổi, có 101 người ở độ tuổi từ 22 đến 25 (42%) lượng 72 từ 18 đến 21 tuổi (30%), 55 người có độ tuổi từ 26 đến 30 (23%). Thấp nhất là nhóm trên 30 tuổi, số lượng 12 người (5%). Về học vấn, có 145 người ở cấp độ đại học (60%), tiếp đến là trung học phổ thông có 59 người (25%). Ở cấp độ thạc sĩ khảo sát có 32 người (13%) và cuối cùng là trình độ tiến sĩ có 4 người (2%).

Đối với kinh nghiệm làm việc, có 107 người có kinh nghiệm làm việc từ 1 đến 3 năm (44%), tiếp đến là dưới 1 năm kinh nghiệm có 67 người (28%). Ở kinh nghiệm 4 đến 7 năm có 57 người (9%). Và cuối cùng ở người có kinh nghiệm làm việc trên 7 năm có 9 người (4%). Đối với thu nhập, giới trẻ có thu nhập phổ biến trong khoảng từ 10 đến 15 triệu đồng một tháng. Qua các số liệu thống kê trên ta thấy, mẫu khảo sát đa dạng về giới tính, độ tuổi, thu nhập và kinh nghiệm làm việc. Tiếp theo, chúng ta sẽ chuyển sang việc phân tích định lượng đối với dữ liệu được khảo sát.

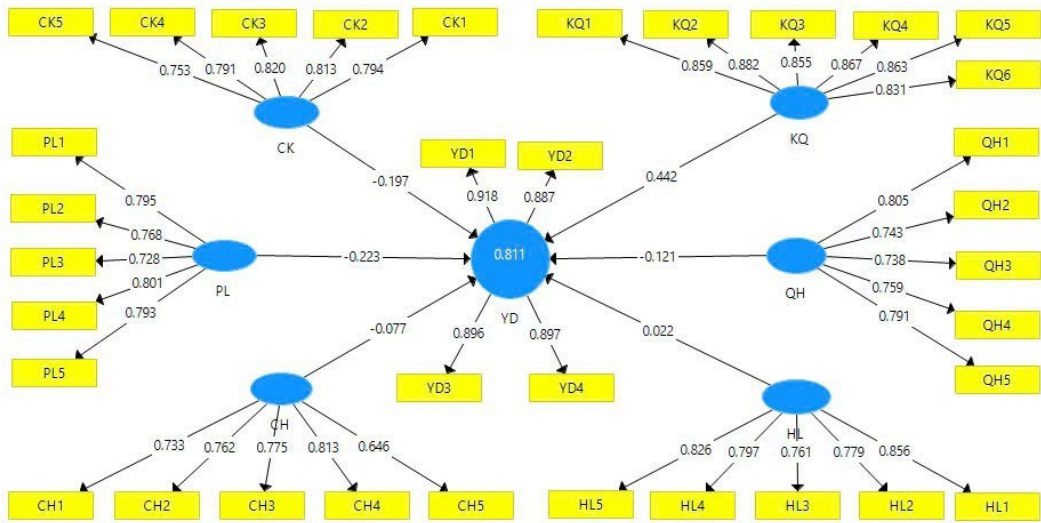
4.2. Kiểm tra độ tin cậy và độ hội tụ của thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy vì hệ số Cronbach's Alpha, độ tin cậy tổng hợp (CR) đều lớn hơn 0,7 và giá trị phương sai trích trung bình (AVE) lớn hơn 0,5. Ngoài ra, các hệ số Outer loading đều lớn hơn 0,7. Do

Bảng 2. Độ hội tụ và độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Các biến đo lường	Outer loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Sự cam kết với tổ chức (CK)	Tôi thường dành nhiều thời gian cho sự nghiệp của tôi với tổ chức	0,794	0,854	0,895	0,631
	Tôi thấy khó từ bỏ một tổ chức này để đến với tổ chức khác	0,813			
	Tôi đạt được nhiều lợi ích nếu gắn bó lâu dài với tổ chức này	0,820			
	Tôi đồng ý với chính sách của tổ chức này về những vấn đề quan trọng liên quan đến nhân viên của mình	0,791			
	Tôi không có ý định nghỉ việc nếu mức lương và điều kiện làm việc tốt	0,753			

Lương và Phúc lợi (PL)	Tôi cảm thấy công việc của tôi đã được khen thưởng xứng đáng	0,795	0,837	0,884	0,605
	Phúc lợi và khen thưởng ở đơn vị chúng tôi rất công bằng	0,768			
	Hệ thống lương của công ty kích thích tôi làm việc chăm chỉ	0,728			
	Công ty có chế độ phúc lợi đầy đủ cho người lao động	0,801			
	Tổ chức của tôi khen thưởng khi thực hiện các mục tiêu có thể đo lường được	0,793			
Cơ hội phát triển sự nghiệp (CH)	Tổ chức cung cấp các cơ hội thích hợp để thăng tiến và phát triển nghề nghiệp	0,749	0,793	0,866	0,617
	Tổ chức của tôi trao cho nhân viên cơ hội để thực hiện các hoạt động khác nhau	0,782			
	Tôi có thể liên tục nhận được kiến thức và kinh nghiệm mới từ làm việc	0,787			
	Chỉ cần tôi làm tốt công việc tôi sẽ có cơ hội thăng tiến	0,822			
Sự hài lòng trong công việc (HL)	Tôi cảm thấy mãn nguyện và tự hào về công việc mình đang làm	0,856	0,864	0,902	0,647
	Tôi có thể tìm được niềm vui từ công việc của mình	0,779			
	Công việc của tôi mang lại cho tôi một thu nhập ổn định	0,761			
	Tôi hài lòng với sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình hiện tại	0,797			
	Tôi thấy công việc của mình có ý nghĩa	0,826			
Sự kiệt quệ về tinh thần (KQ)	Tôi cảm thấy mệt khi thức dậy và phải đối mặt với một ngày làm việc dài	0,859	0,929	0,944	0,739
	Tôi thấy mình đang làm việc quá sức	0,882			
	Tôi thấy bị cạn kiệt cảm xúc sau công việc	0,885			
	Tôi thấy chán nản với công việc hiện tại của mình	0,867			
	Tôi thấy tôi đã làm việc cật lực tại nơi làm việc	0,863			
	Làm việc trực tiếp với mọi người tại nơi làm việc là một gánh nặng	0,831			
Mối quan hệ với đồng nghiệp (QH)	Tôi hài lòng với các đồng nghiệp trong công ty	0,805	0,827	0,878	0,590
	Khi tôi gặp áp lực và khó khăn trong công việc, đồng nghiệp thường hỗ trợ tôi	0,743			
	Trong nhóm, vai trò của tôi được công nhận và có tác động tích cực đến mối quan hệ với đồng nghiệp	0,738			
	Tinh thần làm việc trong bộ phận của tôi rất cao	0,759			
	Tôi dễ dàng để hòa hợp với các đồng nghiệp của tôi	0,791			
Ý định nhảy việc (YD)	Tôi thường xuyên nghĩ về việc thay đổi công việc	0,918	0,921	0,944	0,809
	Tôi đang chủ động tìm kiếm công việc khác trong vòng một năm tới	0,887			
	Tôi sẽ rời bỏ tổ chức ngay khi có cơ hội	0,896			
	Tôi không còn muốn tham gia các hoạt động của tổ chức	0,897			



Hình 2. Mô hình cấu trúc các nhân tố tác động đến ý định nhảy việc

đó, các thang đo lường đạt giá trị hội tụ (Hair & cộng sự, 2019). Chi tiết về kiểm tra độ tin cậy và độ hội tụ của thang đo được trình bày trong Bảng 2.

Hình 2 trình bày mô hình cấu trúc các nhân tố tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ. Trong các nhân tố, số biểu diễn ở mũi tên là hệ số Outer loading của các câu hỏi, các hệ số này đều lớn hơn 0,7 và đáp ứng được yêu cầu về độ hội tụ của thang đo (Hair & cộng sự, 2019).

4.3. Kiểm định độ giá trị phân biệt của thang đo

Độ giá trị phân biệt của thang đo được kiểm định thông qua ma trận HTMT. Độ giá trị phân biệt đảm bảo các khái niệm được đo lường không trùng với nhau. Theo Hair và cộng sự (2019), các giá trị trong ma trận HTMT phải nhỏ hơn 0,90. Kết quả phân tích trong Bảng 3 cho thấy tất cả hệ số đều nhỏ hơn 0,90, do đó thang đo đạt độ giá trị phân biệt.

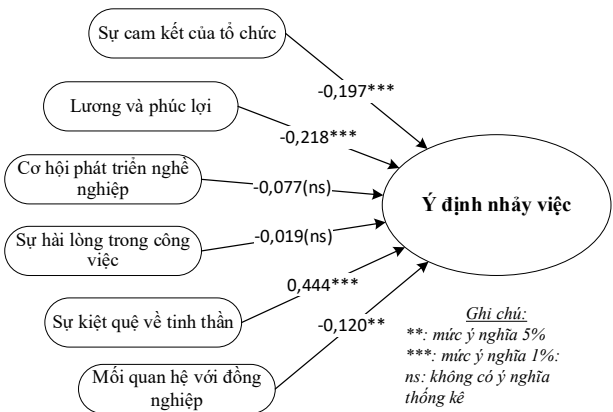
4.4. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng mô hình PLS-SEM cũng như các bước kiểm định giả thuyết trong nghiên cứu này dựa theo hướng dẫn của (Hair và cộng sự, 2019). Kết quả phân tích cho thấy, có bốn yếu tố tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ do có p-value bé hơn 5% lần lượt bao gồm: Sự kiệt quệ về tinh thần (H5, Beta = 0,444), Lương và phúc lợi (H2, Beta = -0,218), Sự cam kết với tổ chức (H1: Beta = -0,197) và Quan hệ với đồng nghiệp (H6, Beta = -0,120). Có hai nhân tố không có tác động đến biến phụ thuộc là Cơ hội phát triển sự nghiệp (H3) và Sự hài lòng trong công việc (H4). Kết quả phân tích cũng cho thấy, Sự kiệt quệ tinh thần tác động trung bình đến ý định nghỉ việc (H5) với giá trị f^2 là 0,293.

Các biến độc lập khác của giả thuyết H1, H2 và H6 tác động đến ý định nghỉ việc ở mức độ yếu, với giá trị f^2 dao động từ 0,02 đến 0,09. Chi tiết về kết quả kiểm định mô hình được trình bày trong Bảng 4.

4.5. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Dựa vào kết quả nghiên cứu trong Hình 3 ta thấy, kiệt quệ về tinh thần là yếu tố có tác động mạnh nhất đến ý định nhảy việc, với hệ số hồi quy là 0,444. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Majeed và cộng sự (2023) khi khẳng định kiệt quệ tinh thần là yếu tố có tác động chính đến ý định nhảy việc của nhân viên. Khi nhân viên phải làm việc quá tải hoặc họ không đáp ứng được kỳ vọng của cấp trên và gia đình họ sẽ rơi vào trạng thái kiệt quệ về tinh thần. Để thoát khỏi trạng thái này, nhân viên sẽ có ý định nghỉ việc, đặc biệt là giới trẻ. Do đó, kiệt quệ về tinh thần là nhân tố chính tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ.



Hình 3. Kết quả nghiên cứu

Bảng 3. Ma trận HTMT

Biến ẩn	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Cơ hội phát triển sự nghiệp (1)	0,79					
Sự cam kết với tổ chức (2)	0,68	0,79				
Sự hài lòng trong công việc (3)	0,63	0,70	0,80			
Sự kiệt quệ về tinh thần (4)	0,62	0,62	0,61	0,86		
Phúc lợi (5)	0,74	0,75	0,73	0,65	0,78	
Mối quan hệ với đồng nghiệp (6)	0,59	0,67	0,75	0,63	0,68	0,77

Bảng 4. Kiểm định giả thuyết mô hình

Giả thuyết	VIF	Hệ số hồi quy	Sai số chuẩn	P-value	Kết quả	f^2
H1: CK → YD	1,000	-0,197	0,047	0,000	Chấp nhận	0,030
H2: PL → YD	1,000	-0,218	0,061	0,000	Chấp nhận	0,020
H3: CH → YD	2,567	-0,077	0,054	0,166	Bác bỏ	0,007
H4: HL → YD	1,985	0,019	0,058	0,734	Bác bỏ	0,004
H5: KQ → YD	2,232	0,444	0,055	0,000	Chấp nhận	0,293
H6: QH → YD	1,802	-0,120	0,056	0,036	Chấp nhận	0,093

Tiếp theo, nhân tố Lương và phúc lợi là nhân tố thứ hai tác động đến ý định nhảy việc, với hệ số hồi quy là -0,128. Kết quả trên tương đồng với kết quả nghiên cứu của (Ali & cộng sự, 2021; Aggarwal & cộng sự, 2022) khi cho rằng Lương và phúc lợi có tác động đến ý định nhảy việc của nhân viên. Lương và phúc lợi là các giá trị đáp ứng yêu cầu sống tối thiểu của nhân viên. Ngày nay, áp lực lạm phát của các nền kinh tế tăng cao do hậu quả của Covid và chiến tranh, lương và phúc lợi đôi khi không đáp ứng được nhu cầu của giới trẻ. Khi họ cảm thấy lương và phúc lợi không đáp ứng được nhu cầu của mình, họ rất dễ đi tìm kiếm một cơ hội việc làm khác mà ở đó lương và phúc lợi cao hơn.

Kế đến, từ kết quả hồi quy cho thấy, nhân tố Sự cam kết với tổ chức là nhân tố thứ ba có tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ. Phát hiện này tương tự kết quả nghiên cứu của Aggarwal và cộng sự (2022); Majeed và cộng sự (2023). Giới trẻ luôn tìm kiếm cảm giác mình thuộc về một tổ chức nào đó, khi họ thiếu sự cam kết với tổ chức họ sẽ thấy mình không thuộc về tổ chức đó. Do đó, việc thiếu cam kết với tổ chức dễ dẫn đến việc tìm kiếm một công việc mới của giới trẻ.

Cuối cùng, nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp là nhân tố có hệ số tác động thấp nhất đến ý định nhảy việc của giới trẻ. Trong môi trường công việc hiện đại, nhân viên thường phải làm việc nhóm, tiếp xúc với cấp trên và đồng nghiệp. Do đó, Quan hệ với đồng nghiệp là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến việc giữ chân nhân viên. Khi nhân viên, có quan hệ không tốt với cấp trên hoặc đồng nghiệp họ có thể nghĩ đến việc tìm kiếm một cơ hội nghề nghiệp khác nơi họ có thể có các đồng nghiệp tốt hơn. Kết quả trên tương đồng với kết quả nghiên cứu của Chavadi và cộng sự (2022); Huỳnh Ai Vân và Tăng Mỹ Hà (2023).

Ngoài các nhân tố tác động có ý nghĩa thống kê thì nhân tố Cơ hội phát triển sự nghiệp (H3) và Sự hài lòng trong công việc (H4) không có tác động đến ý định nhảy việc của giới trẻ. Điều này có thể được giải thích có thể hiện tại giới trẻ không đặt nặng vào cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự hài lòng trong công việc mà họ chú trọng hơn vào các yếu tố như lương và phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp. Ngoài ra, có thể do yếu tố về cỡ mẫu khảo sát, khi cỡ mẫu khảo sát không quá lớn, các kiểm định thống kê cũng sẽ kém ý nghĩa hơn.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã thực hiện khảo sát 240 lao động trẻ tại Thành Phố Hồ Chí Minh nhằm phân tích các yếu tố tác động đến ý định nhảy việc. Nghiên cứu đã

sử dụng phương pháp PLS-SEM để phân tích dữ liệu nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có bốn yếu tố ảnh hưởng trực tiếp ý định nhảy việc của giới trẻ bao gồm Sự kiệt quệ tinh thần, Lương và phúc lợi, Sự cam kết với tổ chức và Quan hệ với đồng nghiệp. Nghiên cứu này cung cấp cho các nhà quản lý nhân sự, nhà tuyển dụng cơ sở khoa học về các nhân tố ảnh hưởng đến việc nhảy việc. Từ kết quả trên, chúng tôi đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm xây dựng chiến lược và phương pháp quản trị nhân sự hiệu quả nhằm duy trì nguồn nhân lực, giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo cho doanh nghiệp.

5.2. Hàm ý quản trị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, chúng tôi đề xuất một số giải pháp nhằm giảm tỷ lệ nhảy việc như sau. Thứ nhất, Sự kiệt quệ về tinh thần là một yếu tố quan trọng nhất tác động đến ý định nhảy việc của thế hệ trẻ vì giới trẻ thường chịu nhiều áp lực trong công việc hơn những người có kinh nghiệm và giới trẻ thích sự linh hoạt trong công việc. Việc cung cấp các tùy chọn làm việc từ xa hoặc thời gian làm việc linh hoạt có thể giúp họ cảm thấy thoải mái và ít căng thẳng hơn. Đồng thời, doanh nghiệp nên có các hoạt động tư vấn tâm lý, các hoạt động tăng cường sức khỏe tâm lý nhằm đảm bảo sức khỏe tinh thần cho nhân viên.

Thứ hai, đối với lương và phúc lợi, giới trẻ cũng chú ý đến những lợi ích mà mình nhận được tương xứng với nỗ lực của họ. Bên cạnh lương và phúc lợi cơ bản như bảo hiểm y tế, doanh nghiệp nên chú trọng đến cảm nhận của nhân viên về chế độ lương và phúc lợi hiện tại. Việc mở các cuộc khảo sát, thực hiện đánh giá định kỳ về chính sách lương và phúc lợi một cách chính xác và rõ ràng mang lại cho người lao động cảm giác hài lòng với các đãi ngộ của công ty. Điều này sẽ giúp nhân viên thấy mình được lắng nghe và được tôn trọng và sẽ giữ chân được người lao động.

Thứ ba, nhân tố Sự cam kết với tổ chức có tác động đến ý định nhảy việc của nhân viên. Doanh nghiệp nên tạo ra các hoạt động gắn kết đội nhóm, khuyến khích giao tiếp, đảm bảo mọi người đều cảm thấy được tôn trọng và lắng nghe. Nhân viên trẻ thường quan tâm đến trách nhiệm xã hội và các vấn đề cộng đồng. Các doanh nghiệp nên đẩy mạnh các hoạt động phục vụ cộng đồng. Khi họ tham gia vào các hoạt động xã hội, bảo vệ môi trường hay chương trình từ thiện, các hoạt động này có thể giúp họ cảm thấy rằng công ty của họ đang đóng góp tích cực cho xã hội. Từ các hoạt động này lao động trẻ sẽ cảm thấy gắn kết hơn với doanh nghiệp và ít có ý định nhảy việc hơn.

Cuối cùng, nhân tố Mối quan hệ với đồng nghiệp

có ảnh hưởng lớn đến ý định nhảy việc của nhân viên nên tổ chức cần tạo một môi trường làm việc đoàn kết và có sự cạnh tranh lành mạnh thông qua tổ chức các dự án và nhiệm vụ chung để khuyến khích sự hợp tác và làm việc nhóm giữa các đồng nghiệp. Xây dựng các hoạt động xã hội như các buổi tiệc, dã ngoại hoặc các trò chơi để tạo ra cơ hội cho nhân viên kết nối và tăng cường mối quan hệ. Doanh nghiệp nên tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng giao tiếp, bao gồm cả việc lắng nghe hiệu quả và truyền đạt ý kiến một cách rõ ràng. Khi mối quan hệ với đồng nghiệp được cải thiện, nhân viên sẽ ít có ý định nhảy việc hơn.

Nghiên cứu này đã làm sáng tỏ các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nhảy việc của giới trẻ TP. Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Phạm vi nghiên cứu chỉ được thực hiện tại TP. Hồ Chí Minh nên kết quả chỉ mang tính đại diện cho một phần giới trẻ có ý định nhảy việc tại địa phương nên thiếu tính bao quát cho các khu vực khác. Ngoài ra, kích thước mẫu của nghiên cứu chỉ 240 quan sát. Mặc dù, đáp ứng được các yêu cầu về phân tích định lượng nhưng một số biến độc lập vẫn không có ý nghĩa thống kê do cỡ mẫu còn hạn chế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), e2535. DOI: <https://doi.org/10.1002/PA.2535>
- Ali, M. C., Islam, K. A., Chung, S. J., Zayed, N. M., & Islam, M. R. (2021). The correlation between job-hopping attitude and turnover behavior: A job satisfaction perspective in Bangladesh. *International Journal of Business and Management Future*, 5(1), 14-26. DOI: <https://doi.org/10.46281/ijbmfv5i1.1075>
- Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & MR, V. (2022). Mediating role of job satisfaction on turnover intentions and job mismatch among millennial employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 79-100. DOI: <https://doi.org/10.1177/2278533721994712>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. doi:10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hoàng Thị Thanh Chung (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt*, 8(1S), 75-86.
- Huỳnh Ái Vân & Tăng Mỹ Hà (2023). Giữ chân nhân viên thế hệ Z tại Việt Nam. *Tạp chí Phát triển & Hội nhập*, 69(79), 89-99. DOI: <https://doi.org/10.61602/jdi.2023.69.131>
- Huỳnh Thị Thu Sương và Phan Thiện Tâm (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên tại bưu điện Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính-Marketing*, (52), 22-35.
- Majeed, H., Shahid, M., Al-Sulaiti, K. I., & Al-Sulaiti, I. (2023). Emotional exhaustion, organizational commitment, and job hopping in the banking sector: a mediation analysis approach. *Journal of Excellence in Management Sciences*, 2(2), 44-60.
- Nguyễn Thị Liên, Ngô Thị Mai, Lại Quang Huy, Nguyễn Hùng Cường và Đoàn Huy Hoàng (2023). Các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của nhân lực ngành nhân sự. *Bản B của Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, 65(4), 41-46.
- Nguyen, N., Nguyen, C., Nguyen, H., & Nguyen, V. (2021). Impact of Quality Management on Business Performance of Manufacturing Firms: The Moderated Effect of Industry 4.0. *Quality Innovation Prosperity*, 25(3), 120-135. DOI: <https://doi.org/10.12776/qip.v25i3.1623>
- Nguyen, T. A. V., Tucek, D., Pham, N. T., & Nguyen, K. H. (2024). Quality 4.0 practices toward sustainable excellence in the manufacturing sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-18. DOI: <https://doi.org/10.1080/14783363.2024.2383616>
- Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied Psychology*, 50(1), 141-152.
- Steenackers, K., & Guerry, M. A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494-510. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2014-0184>
- Trần Thế Nam, Nguyễn Thị Ngọc Hạnh & Phạm Thị Tuyết Nhung (2020). Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc, căng thẳng trong công việc và sự hỗ trợ của tổ chức đến ý định nghỉ việc của nhân viên. *Tạp chí Khoa học Thương mại*, 146, 62-69.
- Vũ Việt Hằng & Nguyễn Văn Thông (2018). Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc. Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, số 13(2), 188-204. DOI: <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.13.2.518.2018>
- WHO (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Truy cập tại <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>

Research on Job Turnover Intention of Young People in Ho Chi Minh City

**Nguyen Khac Hieu, Nguyen Khoa Nam An, Le Thai Bao,
Nguyen Thi Xuan Tien, Ngo Nhat Tien, Mai Thanh Trung**
Ho Chi Minh City University of Technology and Education, Vietnam

Abstract

Understanding the factors that influence the job turnover intention of young people will help businesses build appropriate human resource development strategies that contribute to the stable development of the business. This study analyses the factors influencing the intention to change jobs for young people living in Ho Chi Minh City, a place with rapid economic, scientific, and technological development. The study surveyed 240 people aged 18 to 30 living in Ho Chi Minh City. Then, the study used the PLS-SEM method to evaluate and analyse the surveyed data. The results showed that emotional exhaustion, salary and benefits, organisational commitment, and employee relations affect young people's job turnover intentions.

Keywords: Job turnover intention, Organisational commitment, Mental exhaustion, Salary and benefits, Employee relations.