

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - TIN HỌC TP. HỒ CHÍ MINH**

-----

**TRẦN THỊ KIM HÀ**

**CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN Ý ĐỊNH  
CHỌN CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC  
ĐỂ LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN NĂM CUỐI Ở CÁC  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**TP. HỒ CHÍ MINH – Tháng 7 năm 2018**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên Trần Thị Kim Hà, học viên cao học khóa 02 – ngành Quản trị kinh doanh, trường Đại học Ngoại ngữ và tin học (Huflit). Tôi cam đoan luận văn *“Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh”* là do bản thân tôi thực hiện.

Tôi xin cam đoan tất cả các số liệu sử dụng trong luận văn này được thu thập từ nguồn thực tế và hoàn toàn trung thực. Các nghiên cứu, luận văn, tài liệu của người khác được sử dụng trong luận văn này được trích dẫn đúng quy định.

Các kết quả trong luận văn là trung thực và chưa công bố trên bất cứ phương tiện thông tin nào.

Tác giả luận văn

**Trần Thị Kim Hà**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bài luận văn này, Tôi đã được sự hướng dẫn và hỗ trợ của giáo viên, gia đình, bạn bè và đồng nghiệp của Tôi.

Lời đầu tiên, Tôi xin chân thành cảm ơn PGS. TS Nguyễn Minh Hà đã tận tình hướng dẫn, định hướng và góp ý cho Tôi trong suốt quá trình thực hiện để hoàn thành luận văn này.

Xin cảm ơn quý thầy, cô trường Đại học Ngoại ngữ và Tin học đã nhiệt tình giảng dạy và giúp đỡ cho Tôi suốt khóa học.

Xin cảm ơn gia đình đã tạo điều kiện và động viên tinh thần để Tôi an tâm theo học và hoàn thành bài luận văn này.

Tôi cũng xin bày tỏ lòng biết ơn những người bạn, đồng nghiệp đã tận tình hỗ trợ, góp ý cho tôi trong thời gian học tập và nghiên cứu.

Trong quá trình thực hiện, mặc dù Tôi đã hết sức cố gắng để hoàn thiện luận văn, trao đổi và tiếp thu ý kiến đóng góp của Quý thầy, cô, gia đình, bạn bè và đồng nghiệp, tham khảo nhiều tài liệu song cũng không tránh khỏi hạn chế trong nghiên cứu. Tôi rất mong nhận được những thông tin phản hồi và ý kiến đóng góp từ Quý thầy cô và bạn đọc nhằm giúp bài luận văn này hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

Tác giả luận văn

**Trần Thị Kim Hà**

## TÓM TẮT

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với nghiên cứu định lượng. Mô hình nghiên cứu đề xuất của đề tài được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước đây có liên quan; trên cơ sở đó, tác giả tiến hành thảo luận nhóm để tham khảo ý kiến chuyên gia, xây dựng bảng câu hỏi khảo sát.

Mô hình nghiên cứu chính thức được hoàn chỉnh với tám yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, đó là: (1) Thu nhập, (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (3) Tính ổn định, (4) Truyền thống gia đình, (5) Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, (6) Điều kiện làm việc, (7) Cơ hội cống hiến, (8) Chính sách ưu đãi. Tiếp theo, tác giả tiến hành nghiên cứu định lượng chính thức với số mẫu là 257 bảng khảo sát đạt yêu cầu và nhập liệu.

Nghiên cứu định lượng sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan và hồi quy. Phần mềm phân tích thống kê SPSS 20 được sử dụng để phân tích dữ liệu.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, có tám yếu tố tác động ảnh hưởng ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Yếu tố “Tính ổn định” ảnh hưởng mạnh nhất đến “Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối ( $\text{Beta} = 0.311$ ), tiếp theo là “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” ( $\text{Beta} = 0.157$ ), Thu nhập ( $\text{Beta} = 0.156$ ), “Truyền thống gia đình” ( $\text{Beta} = 0.149$ ), “Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước” ( $\text{Beta} = 0.143$ ), “Điều kiện làm việc” ( $\text{Beta} = 0.138$ ), “Chính sách ưu đãi” ( $\text{Beta} = 0.133$ ), và cuối cùng là “Cơ hội cống hiến” ( $\text{Beta} = 0.125$ ).

Thông qua kết quả khảo sát, tác giả đã phân tích sự đánh giá của sinh viên bằng cách tính giá trị trung bình (mean) theo từng yếu tố, qua đó cho thấy yếu tố được sinh viên đánh giá cao nhất là Cơ hội đào tạo và thăng tiến, với giá trị trung bình đạt 3,6475 của thang đo Likert 5 mức độ, kế đến là yếu tố Uy lực của cơ quan hành chính Nhà nước.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đã đưa ra kết luận và đề xuất một số kiến nghị nhằm thu hút sinh viên các trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh vào làm việc tại cơ quan hành chính nhà nước.

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CM	Chuyên môn
CQ	Cơ Quan
CQHCNN	Cơ quan hành chính nhà nước
CQNN	Cơ quan nhà nước
DN	Doanh nghiệp
ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
EFA	Exploratory Factor Analysis (Phân tích nhân tố khám phá)
HCNN	Hành chính nhà nước
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
Mean	Giá trị trung bình
SV	Sinh viên
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
VIF	Variance inflation factor (Hệ số phóng đại phương sai)
LD	Lãnh đạo

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Thang đo và mã hóa thang đo chính thức .....	29
Bảng 4.1. Mô tả mẫu theo giới tính .....	35
Bảng 4.2. Mô tả mẫu theo loại trường đại học .....	35
<b>Bảng 4.3. Thống kê trung bình các biến quan sát về Thu nhập .....</b>	<b>36</b>
Bảng 4.4. Thống kê trung bình các biến quan sát về Cơ hội đào tạo và thăng tiến .....	37
Bảng 4.5. Thống kê trung bình các biến quan sát về Tính ổn định.....	37
Bảng 4.6. Thống kê trung bình các biến quan sát về Truyền thống gia đình.....	38
Bảng 4.7. Thống kê trung bình các biến quan sát về Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước .....	39
Bảng 4.8. Thống kê trung bình các biến quan sát về Điều kiện làm việc .....	39
Bảng 4.9. Thống kê trung bình các biến quan sát về Cơ hội cống hiến.....	40
Bảng 4.10. Thống kê trung bình các biến quan sát về Chính sách ưu đãi .....	41
Bảng 4.11. Thống kê trung bình các biến quan sát về Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc .....	41
Bảng 4.12. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo .....	43
Bảng 4.13. Hệ số KMO và Bartlett's Test.....	48
Bảng 4.14. Kết quả tổng phương sai trích -Total Variance Explained .....	49
Bảng 4.15. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA.....	50
Bảng 4.16. Hệ số KMO và Bartlett's Test thang đo biến phụ thuộc .....	51
Bảng 4.17. Kết quả tổng phương sai trích thang đo biến phụ thuộc .....	51
Bảng 4.18. Kết quả xoay nhân tố thang đo biến phụ thuộc .....	52
Bảng 4.19. Kết quả phân tích tương quan.....	53
Bảng 4.20. Kiểm định sự phù hợp của mô hình.....	54
Bảng 4.21. Kiểm định ANOVA.....	55
Bảng 4.22. Kết quả hồi quy.....	55
Bảng 4.23. Kết quả kiểm định giả thuyết.....	58
Bảng 4.24. Kết quả thống kê giá trị trung bình các thang đo .....	65
Bảng 4.25. Kết quả kiểm định sự khác biệt về giới tính .....	68
Bảng 4.26. Kết quả kiểm định sự khác biệt về Loại trường Đại học .....	69

## **DANH MỤC CÁC HÌNH ẢNH, BIỂU ĐỒ**

Hình 2.1 Thuyết hành động hợp lý (TRA) .....	8
Hình 2.2 Ba thành phần chính ảnh hưởng đến sự thu hút của một tổ chức .....	9
Hình 2.3 Thuyết hành vi dự định (TPB).....	11
Hình 2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại DN nhà nước .....	12
Hình 2.5 các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn địa phương làm việc.....	13
Hình 2.6 Tháp nhu cầu .....	16
Hình 2.7 Mô hình nghiên cứu đề xuất .....	24
Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu .....	25
Hình 4.1. Biểu đồ tần số Histogram .....	57
Hình 4.2. Đồ thị P-P Plot.....	57

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LỜI CẢM ƠN .....</b>	<b>ii</b>
<b>TÓM TẮT .....</b>	<b>iii</b>
<b>MỤC LỤC .....</b>	<b>v</b>
<b>DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT .....</b>	<b>iv</b>
<b>DANH MỤC CÁC BẢNG .....</b>	<b>v</b>
<b>DANH MỤC CÁC HÌNH ẢNH, BIỂU ĐỒ .....</b>	<b>vi</b>
<b>CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU .....</b>	<b>1</b>
1.1 LÝ DO NGHIÊN CỨU .....	1
1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU .....	1
1.3 CÂU HỎI NGHIÊN CỨU .....	3
1.4 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU .....	4
1.4.1 Đối tượng nghiên cứu .....	4
1.4.2 Phạm vi nghiên cứu .....	4
1.5 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU: .....	4
1.6 Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI .....	5
1.7 KẾT CẤU CỦA LUẬN VĂN .....	5
<b>CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>7</b>
2.1 CÁC KHÁI NIỆM LIÊN QUAN .....	7
2.2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT .....	7
2.3 CÁC NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN .....	11
2.4 CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH CHỌN NƠI LÀM VIỆC .....	14
2.4.1 Thu nhập .....	14
2.4.2 Cơ hội đào tạo và thăng tiến .....	17
2.4.3 Tính ổn định .....	18
2.4.4 Truyền thống gia đình .....	19



2.4.5 Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước.....	20
2.4.6 Điều kiện làm việc .....	20
2.4.7 Cơ hội cống hiến.....	21
2.4.8 Chính sách ưu đãi .....	22
2.5 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT .....	22
2.6 TÓM TẮT CHƯƠNG 2 .....	24
<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>25</b>
3.1 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU: .....	25
3.2 PHƯƠNG PHÁP CHỌN MẪU VÀ KÍCH THƯỚC MÔ MẪU .....	26
3.3 PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH DỮ LIỆU.....	26
3.3.1 Phân tích thống kê mô tả: .....	27
3.3.2 Kiểm định Cronbach's Alpha .....	27
3.3.3 Phân tích nhân tố khám phá.....	27
3.3.4 Phân tích hồi quy đa biến.....	28
3.4 XÂY DỰNG THANG ĐO .....	29
3.5 TÓM TẮT CHƯƠNG 3 .....	34
<b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>35</b>
4.1. THỐNG KÊ MÔ TẢ ĐẶC ĐIỂM MẪU KHẢO SÁT .....	35
4.2. ĐÁNH GIÁ THANG ĐO.....	42
4.2.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha.....	42
4.2.2. Đánh giá thang đo qua phân tích nhân tố khám phá EFA .....	45
4.3 KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU .....	52
4.3.1 Phân tích tương quan .....	52
4.3.2. Phân tích hồi quy .....	54
4.3.3. Kiểm định giả thuyết .....	58
4.4. THẢO LUẬN KẾT QUẢ .....	60
4.5 PHÂN TÍCH SỰ ĐÁNH GIÁ CỦA SINH VIÊN THEO TỪNG YẾU TỐ...65	
4.6 PHÂN TÍCH SỰ KHÁC BIỆT THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN .....	67
4.6.1 Kiểm định sự khác biệt về “giới tính” của sinh viên. ....	67

4.6.2 Kiểm định sự khác biệt về “Loại trường Đại học” sinh viên đang học....	68
4.7. TÓM TẮT CHƯƠNG 4 .....	69
<b>CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....</b>	<b>71</b>
5.1. KẾT LUẬN .....	71
5.2. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM THU HÚT SỰ LỰA CHỌN CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC ĐỂ LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN.....	72
5.2.1 Kiến nghị về Tính ổn định .....	72
5.2.2 Kiến nghị về Thu nhập .....	73
5.2.3 Kiến nghị về Chính sách ưu đãi.....	74
5.2.4 Kiến nghị về Cơ hội đào tạo và thăng tiến .....	74
5.2.5 Kiến nghị về Điều kiện làm việc .....	75
5.2.6 Nâng cao chất lượng đào tạo trong cơ quan hành chính nhà nước.....	75
5.3. HẠN CHẾ CỦA ĐỀ TÀI VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO .....	76
5.4. TÓM TẮT CHƯƠNG 5 .....	76
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>77</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU

Chương một chủ yếu giới thiệu những nội dung cơ bản của quá trình nghiên cứu gồm có: Lý do nghiên cứu, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu.

### 1.1 LÝ DO NGHIÊN CỨU

Căn cứ số liệu của Ủy ban nhân dân Thành phố về kết quả thi tuyển công chức vào làm việc tại cơ quan hành chính Nhà nước như sau: Năm 2015, có 1.148 thí sinh dự kỳ thi tuyển công chức Thành phố thì có 424 thí sinh trúng tuyển, tỷ lệ 1 chọi 3 (Quyết định số 3787/QĐ-UBND ngày 03/8/2015 của UBND Thành phố).

Năm 2016, có 1.658 thí sinh dự kỳ thi tuyển công chức Thành phố thì có 422 thí sinh trúng tuyển tỷ lệ 1 chọi 4 (Quyết định số 1900/QĐ-UBND ngày 21/4/2017 của UBND Thành phố)

So sánh qua hai năm 2015 và 2016, thì số thí sinh dự thi tăng từ 1.148 thí sinh lên 1.658 thí sinh, chênh lệch 510 thí sinh, nhưng số thí sinh trúng tuyển không chênh lệch nhiều. Năm 2017, Thành phố Hồ Chí Minh sẽ bỏ xét hộ khẩu khi thi tuyển công chức, dự kiến số lượng thí sinh đăng ký sẽ tăng cao hơn các năm trước.

Tuy nhiên, để có cái nhìn khách quan về số lượng người đăng ký vào làm việc Nhà nước tăng do nhiều nguyên nhân. Đồng thời, cần khảo sát và chứng minh về số lượng thí sinh trúng tuyển nhận nhiệm sở, về chất lượng làm việc cũng như sự gắn bó với công việc của lực lượng công chức khi vào làm việc tại cơ quan hành chính Nhà nước.

Theo báo cáo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, trong năm 2016 cả nước có tới 202.000 cử nhân, thạc sĩ thất nghiệp. Nếu tính cả số người thất nghiệp có chuyên môn kỹ thuật như trình độ cao đẳng chuyên nghiệp và trình độ trung cấp chuyên nghiệp, thì tổng số thất nghiệp có trình độ ở Việt Nam hiện nay khoảng gần 420.000 người. Ngoài ra, tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên luôn ở mức cao nhất, khoảng trên 7%. Có không ít tiếng nói đã đề cập đến chuyện nhiều cử nhân, thạc sĩ có bằng cấp đã buộc phải quay lại các trường dạy nghề mới có hy vọng kiếm việc làm (Báo thesaigontimes.vn).

Trong bối cảnh thị trường việc làm cho lao động có trình độ đặc biệt là các cử nhân đang bấp bênh và khó khăn như vậy, thì cũng dễ hiểu vì sao nhiều sinh viên lại tỏ ý muốn được vào làm việc cho khu vực nhà nước vốn có ưu thế về sự ổn định. Đó là một lựa chọn hoàn toàn mang tính tất yếu. Khi nền kinh tế tăng trưởng cao và ổn định, nhu cầu tuyển dụng lớn, thường sẽ xuất hiện dòng chảy dịch chuyển lao động từ khu vực nhà nước sang tư nhân có thu nhập cao hơn. Nhưng khi nền kinh tế bất ổn, tỷ lệ thất nghiệp cao, thì dòng chảy dịch chuyển lao động theo chiều ngược lại sẽ có xu hướng quay trở lại (Báo baomoi.com).

Thật khó để có thể đòi hỏi sinh viên Việt Nam phải năng động và lựa chọn khởi nghiệp sau khi ra trường thay vì muốn vào làm việc trong khu vực nhà nước, khi mà chất lượng đào tạo của hệ thống giáo dục vẫn rất kém cỏi và sự bấp bênh của thị trường việc làm trong nền kinh tế Việt Nam hiện nay. Xét về một khía cạnh khác, sinh viên cũng không phải là đối tượng phù hợp cho việc khởi nghiệp, khi đây là đối tượng thiếu cả vốn, tri thức lẫn kinh nghiệm ngoại trừ một số ít có năng lực và sự năng động cần thiết. Thay vì đòi hỏi sinh viên phải năng động và không thích an nhàn, thì có lẽ chúng ta nên cải thiện chất lượng giáo dục và hoạt động của nền kinh tế ổn định hơn (Báo motthegioi.vn).

Về phía cơ quan Nhà nước, từ năm 2014, Ban chấp hành Trung ương có Công văn số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 kết luận của Bộ chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Những sinh viên xuất sắc, thủ khoa sẽ được tuyển thẳng vào cơ quan Nhà nước nhưng trong số đó rất ít người bám trụ. Nguyên nhân chính là mức lương thấp, cơ hội thăng tiến khó khăn, các thủ khoa nói riêng và học sinh giỏi nói chung chưa được cơ quan Nhà nước có chính sách thu hút hợp lý. Trong khi đó các doanh nghiệp nước ngoài đã có sự tìm hiểu, quan tâm và thu hút nhân tài khi sinh viên còn ngồi trên ghế nhà trường và đối với cán bộ khoa học trẻ.

Navigos Search, một nhà cung cấp các giải pháp tuyển dụng nhân sự đã khảo sát trên 4.800 nhân sự cao cấp làm việc tại các công ty trong nước và các công ty nước ngoài đang hoạt động tại Việt Nam; Kết quả cho thấy, lương và thu nhập chỉ là yếu tố đứng thứ tư trong những ưu tiên lựa chọn. Đứng đầu trong các yếu tố đó là

"đội ngũ lãnh đạo tốt", thứ hai là yếu tố "có môi trường làm việc tốt về thể chất lẫn tinh thần", thứ ba là "các chương trình hỗ trợ đào tạo, phát triển" (Nguồn Phòng nhân sự của công ty Navigos Group).

Để làm rõ những vấn đề nêu trên, việc triển khai nghiên cứu đề tài “*Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*” là một việc làm cần thiết.

## 1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu tập trung vào các mục tiêu nghiên cứu như sau:

- Xác định các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.
- Đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, xác định yếu tố ảnh hưởng mạnh đến việc chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.
- Đưa ra một số kiến nghị nhằm thu hút sự lựa chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên.

## 1.3 CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sẽ trả lời các câu hỏi sau:

- Những yếu tố nào tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh?
- Mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh như thế nào?
- Có những kiến nghị gì nhằm thu hút sinh viên lựa chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc?

## **1.4 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU**

### **1.4.1 Đối tượng nghiên cứu**

Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên.

Những sinh viên năm cuối đang học ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

### **1.4.2 Phạm vi nghiên cứu**

Đề tài được thực hiện với đối tượng là sinh viên năm cuối các trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh.

Phạm vi lấy mẫu là các trường Đại học Kinh Tế Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Tài chính Marketing, Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Kinh Tế Luật, Đại học Tôn Đức Thắng do còn hạn chế về thời gian.

Phạm vi thời gian: dữ liệu thực hiện đề tài được thu thập trong khoảng thời gian năm 2016 - 2017.

## **1.5 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:**

Nghiên cứu này thực hiện phối hợp 2 phương pháp chủ yếu là phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng.

Phương pháp nghiên cứu định tính được triển khai nhằm xác định các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên Thành phố Hồ Chí Minh; Xây dựng thang đo và bảng khảo sát.

Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng trong nghiên cứu chính thức nhằm lượng hóa các mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng và ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để lĩnh vực của sinh viên. Triển khai nghiên cứu định lượng trên cơ sở phỏng vấn sinh viên năm cuối ở Thành phố Hồ Chí Minh bằng bảng câu hỏi.

Mẫu được lấy theo phương pháp thuận tiện, phạm vi lấy mẫu là sinh viên năm cuối các trường Đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh. Dữ liệu thu thập được đưa vào kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân

tổ khám phá EFA. Dữ liệu sau kiểm định được sử dụng phân tích tương quan, hồi quy dựa trên phần mềm SPSS.

## **1.6 Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI**

Nghiên cứu này cung cấp một cách nhìn có cơ sở khoa học và thực tiễn về những yếu tố tác động đến ý định làm việc cho cơ quan hành chính Nhà nước của sinh viên năm cuối tại Thành phố Hồ Chí Minh. Nó sẽ là tài liệu tham khảo cho cơ quan hành chính Nhà nước trong việc hoạch định chính sách tuyển dụng nhân sự.

Thang đo được kiểm định trong nghiên cứu có thể sử dụng để đo lường mức độ hấp dẫn của cơ quan nhà nước đối với sinh viên của các trường đại học. Nghiên cứu này tập trung chủ yếu đối tượng là sinh viên đại học, một phân khúc cụ thể của thị trường lao động. Đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, xác định yếu tố ảnh hưởng mạnh đến việc chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường đại học Thành phố Hồ Chí Minh.

Nhấn mạnh uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, qua đó đổi chiều thực trạng thu hút, tuyển dụng và nâng cao hiệu quả tuyển dụng của cơ quan hành chính nhà nước.

## **1.7 KẾT CẤU CỦA LUẬN VĂN**

Chương 1: Giới thiệu. Chương này nhằm giới thiệu những nội dung cơ bản của quá trình nghiên cứu gồm có: Lý do nghiên cứu, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu.

Chương 2: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu. Chương này thực hiện việc xem xét tổng quan các nghiên cứu đã thực hiện về ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước làm việc cùng các yếu tố khác có liên quan, có ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước làm việc làm cơ sở cho việc thiết kế mô hình nghiên cứu và đưa ra các giả thuyết.

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu. Chương này giới thiệu giới thiệu về quy trình nghiên cứu được thực hiện trong quá trình nghiên cứu. Qua đó sẽ chỉ ra cách mà tác giả trả lời và giải thích các hiện tượng và trình bày đã nêu trong chương 1, bao gồm: Thiết kế nghiên cứu, tổng thể của nghiên cứu, nguồn dữ liệu, các công cụ nghiên cứu cơ bản, các biến xử lý được sử dụng trong nghiên cứu.

Chương 4: Kết quả nghiên cứu. Thông tin về mẫu nghiên cứu, dựa vào kết quả khảo sát, tổng hợp các số liệu thu thập, làm sạch dữ liệu, sau đó dùng phần mềm SPSS phiên bản 20 chạy mô hình ứng dụng. Đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Các bước kiểm định đánh giá thang đo và đưa ra kết quả đo lường các yếu tố.

Chương 5: Kết luận và kiến nghị. Chương này đánh giá lại kết quả nghiên cứu của đề tài, qua đó đề xuất các chính sách nhằm làm tốt hơn công tác quản lý nhân sự của cơ quan hành chính nhà nước. Nêu các hạn chế của nghiên cứu cũng như định hướng nghiên cứu tiếp theo.



## CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Chương hai thực hiện việc xem xét tổng quan các nghiên cứu đã thực hiện về ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước làm việc cùng các yếu tố khác có liên quan, có ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước làm việc làm cơ sở cho việc thiết kế mô hình nghiên cứu và đưa ra các giả thuyết.

### 2.1 CÁC KHÁI NIỆM LIÊN QUAN

**Cơ quan hành chính Nhà nước:** cơ quan hành chính nhà nước là một hệ thống cơ quan trong bộ máy nhà nước được thành lập theo hiến pháp và pháp luật, để thực hiện quyền lực nhà nước, có chức năng quản lý hành chính nhà nước trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội một cách chủ yếu, thường xuyên và liên tục (Giáo trình Luật hành chính Việt Nam).

**Công chức:** Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật (Luật Cán bộ, công chức năm 2008).

#### **Ý định và Ý định làm việc**

Ý định bao gồm các yếu tố động cơ có ảnh hưởng đến hành vi của cá nhân, các yếu tố này cho thấy mức độ sẵn sàng hoặc nỗ lực mà mỗi cá nhân phải bỏ ra để thực hiện hành vi (Đại từ điển tiếng Việt, 1998).

Ý định là việc sự rắp tâm làm việc gì đó, nó khác với dự định hay dự kiến. Dự định là định làm sẽ làm việc gì đó nếu không có gì thay đổi và như vậy nếu có biến cố xảy ra thì dự định đó có thể sẽ không được thực hiện, còn dự kiến là thấy trước

được điều có nhiều khả năng xảy ra hay chuẩn bị trước về một vấn đề gì đó (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Ý định là ý muốn và những dự định về một việc gì đó (Đại từ điển tiếng Việt, 1998).

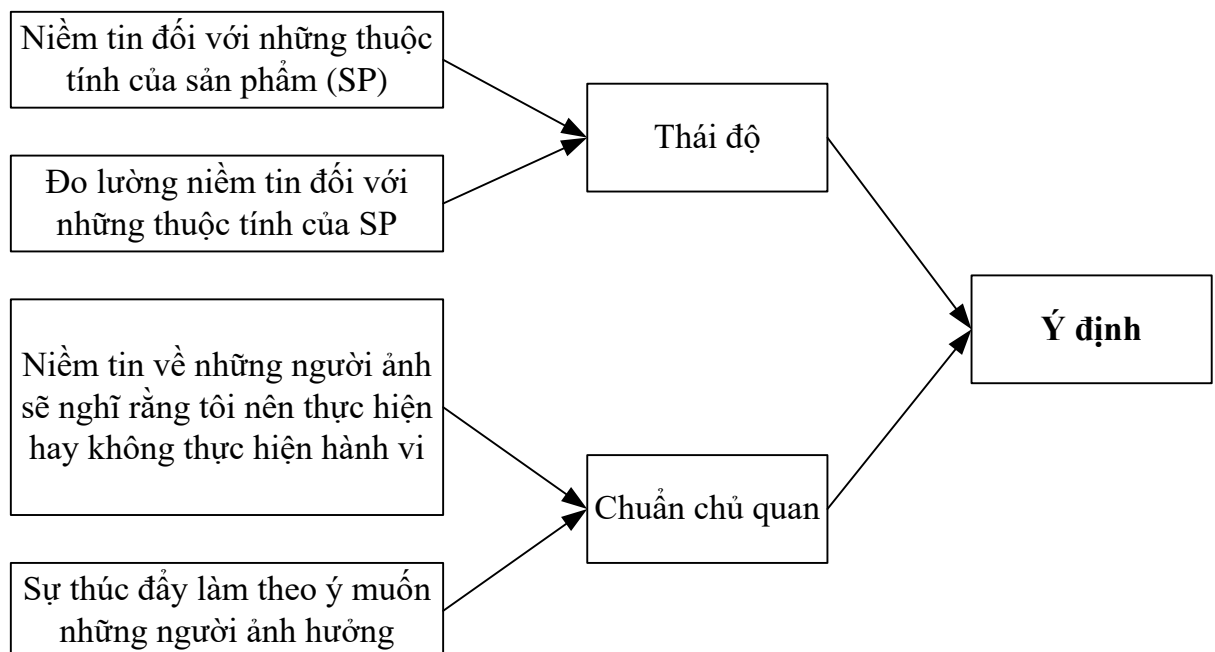
Yếu tố là thành phần, bộ phận tạo thành sự vật, sự việc, hiện tượng (Đại từ điển tiếng Việt, 1998).

Từ đó cho thấy ý định làm việc ở cơ quan hành chính nhà nước là ý muốn và dự định chủ quan của một người phải làm và cơ quan hành chính nhà nước là một nơi sẽ được chọn để làm việc.

## 2.2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT

### 2.2.1 Lý thuyết hành động hợp lý (Theory of Reasoned Action – TRA)

Thuyết hành động hợp lý được xây dựng từ cuối thập niên 60 của thế kỷ 20, thuyết hành vi hợp lý xác định yếu tố quan trọng nhất quyết định hành vi của con người là ý định thực hiện hành vi đó, là ý muốn thực hiện hành vi cụ thể nào đó. Ý định hành vi bị ảnh hưởng bởi 2 yếu tố: thái độ của một con người về hành vi và chuẩn chủ quan liên quan đến hành vi.

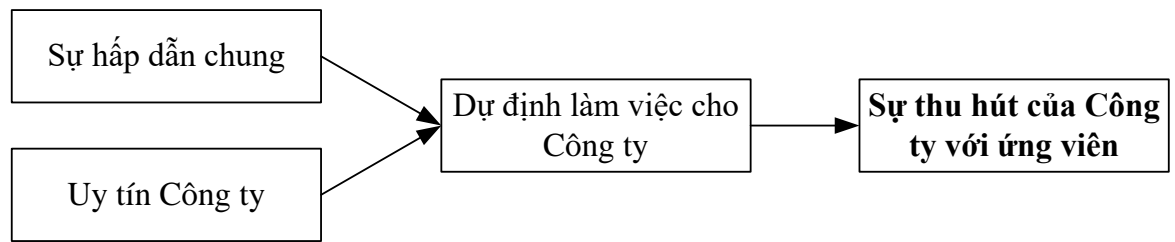


**Hình 2.1 Thuyết hành động hợp lý (TRA)**

*Nguồn: Davis, Bagozzi và Warshaw (1989), trích trong Chutter M.Y.(2009)]*

Từ lý thuyết trên, vận dụng vào nghiên cứu về ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước làm việc của sinh viên năm cuối đại học. Ý định lựa chọn bị ảnh hưởng bởi yếu tố hành vi và chuẩn chủ quan, niềm tin, mức độ ảnh hưởng và sự thúc đẩy làm theo ý muốn của cá nhân khi chọn cơ quan hành chính nhà nước làm việc.

Highhouse và ctg (2003) nghiên cứu cho thấy có ba thành phần chính ảnh hưởng đến sự thu hút của một tổ chức đối với ứng viên theo mô hình sau:



**Hình 2.2 Ba thành phần chính ảnh hưởng đến sự thu hút của một tổ chức**

*Nguồn: Highhouse và ctg (2003)*

Từ lý thuyết trên, vận dụng vào nghiên cứu này để tạo sự thu hút sinh viên năm cuối vào làm việc tại cơ quan hành chính nhà nước cần có các chính sách tạo sự hấp dẫn, thu hút sinh viên khi tốt nghiệp vào làm việc.

Theo Esters và Bowen (2005) thì cựu sinh viên trong nghiên cứu cho biết cha mẹ và bạn bè của họ là cá nhân có ảnh hưởng nhất đến sự lựa chọn của họ về sự nghiệp.

Như vậy, theo mô hình lý thuyết TRA thì ý định của một người lao động sẽ tác động đến quyết định của họ khi chọn một cơ quan hành chính nào đó để xin việc. Tuy nhiên, ý định đó lại bị tác động bởi thái độ và chuẩn mực chủ quan của họ nếu người lao động làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước là tốt, có nhiều điều hay, có những yếu tố thu hút thì có những tác động đến ý định của họ. Bên cạnh đó, nhận thức về thái độ của những người xung quanh là nên hay không nên làm cho cơ quan hành chính nhà nước cũng là cơ sở cho việc hình thành ý định này. Nếu người tìm việc cho rằng không có yếu tố nào hấp dẫn khi làm cho cơ quan hành chính nhà nước hay nghĩa rằng những người khác sẽ không tán đồng việc mình làm cho cơ

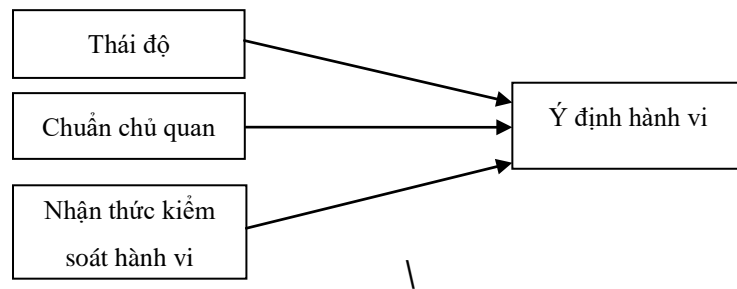
quan hành chính nhà nước thì họ sẽ từ bỏ ý định vào làm cho cơ quan hành chính nhà nước (Nguyễn Anh Việt, 2015).

### **2.2.2 Lý thuyết hành vi được hoạch định (Theory of Planned Behavior-TPB)**

Thuyết hành vi dự định (Ajzen, 1991) là sự phát triển cải tiến của thuyết hành động hợp lý. Thuyết hành vi dự định xuất phát từ giới hạn của hành vi mà con người có ít sự kiểm soát dù động cơ của đối tượng là rất cao từ thái độ và tiêu chuẩn chủ quan nhưng trong một số trường hợp họ vẫn không thực hiện hành vi vì có các tác động của điều kiện bên ngoài lên ý định hành vi. Lý thuyết này đã được Ajzen bổ sung từ năm 1991 bằng việc đề ra thêm yếu tố kiểm soát hành vi nhận thức. Nhận thức kiểm soát hành vi phản ánh việc dễ dàng hay khó khăn chỉ thực hiện hành vi và việc thực hiện hành vi đó có bị kiểm soát hay hạn chế hay không.

Theo mô hình TPB, động cơ hay ý định là nhân tố thúc đẩy cơ bản của hành vi tiêu dùng của người tiêu dùng. Động cơ hay ý định bị dẫn dắt bởi ba tiền tố cơ bản là thái độ, chuẩn chủ quan và kiểm soát hành vi nhận thức (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Xu hướng hành vi lại là một hàm của ba nhân tố. Thứ nhất, các thái độ được khái niệm như là đánh giá tích cực hay tiêu cực về hành vi thực hiện. Nhân tố thứ hai là ảnh hưởng xã hội mà đề cập đến sức ép xã hội được cảm nhận để thực hiện hay không thực hiện hành vi đó (Tạp chí sinh viên, trường Đại học kinh tế quốc dân). Cuối cùng, thuyết hành vi dự định TPB được Ajzen xây dựng bằng cách bổ sung thêm yếu tố kiểm soát hành vi cảm nhận vào mô hình TRA. Thành phần kiểm soát hành vi cảm nhận phản ánh việc dễ dàng hay khó khăn khi thực hiện hành vi; điều này phụ thuộc vào sự sẵn có của các nguồn lực và các cơ hội để thực hiện hành vi. Ajzen đề nghị rằng nhân tố kiểm soát hành vi tác động trực tiếp đến xu hướng thực hiện hành vi, và nếu đương sự chính xác trong cảm nhận về mức độ kiểm soát của mình, thì kiểm soát hành vi còn dự báo cả hành vi (Nguyễn Anh Việt, 2015).



**Hình 2.3 Thuyết hành vi dự định (TPB)**

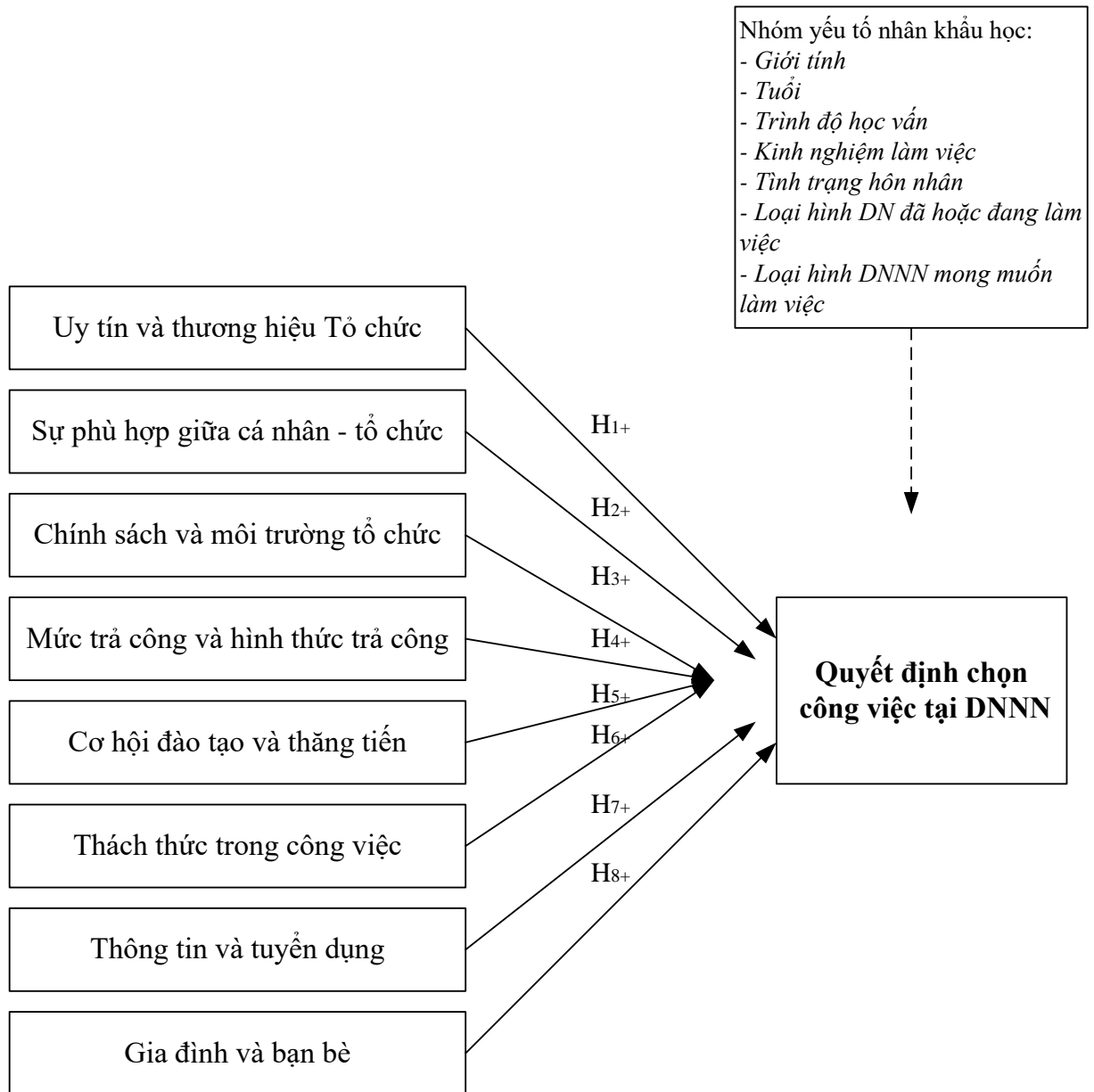
*Nguồn: Ajzen (1991), 25, tr. 182*

Lý thuyết này được sử dụng trong nghiên cứu này là niềm tin và thái độ đối với hành vi, nhận thức và kiểm soát hành vi, cho thấy những khía cạnh khác nhau của hành vi để phục vụ cho việc gia tăng kiểm soát, những can thiệp hiệu quả trong việc thực hiện ý định của cá nhân (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Lý thuyết TBP bổ sung thêm vấn đề là liệu cá nhân đó có đủ niềm tin để thực hiện hành vi đó hay không. Họ tin rằng họ có đủ năng lực để được tuyển dụng vào cơ quan nhà nước khi nộp đơn. Hai lý thuyết này cho ta cơ sở để nghiên cứu xác định các yếu tố tác động đến ý định của người làm việc là cơ sở cho quyết định của họ khi nộp đơn xin việc vào cơ quan hành chính nhà nước (Nguyễn Anh Việt, 2015).

## 2.3 CÁC NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN

Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi (2009) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước tìm thấy tám yếu tố: cơ hội đào tạo và thăng tiến, thương hiệu và uy tín tổ chức, sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức, mức trả công và hình thức trả công, chính sách và môi trường tổ chức, Chính sách và thông tin tuyển dụng, ảnh hưởng của gia đình và bạn bè.



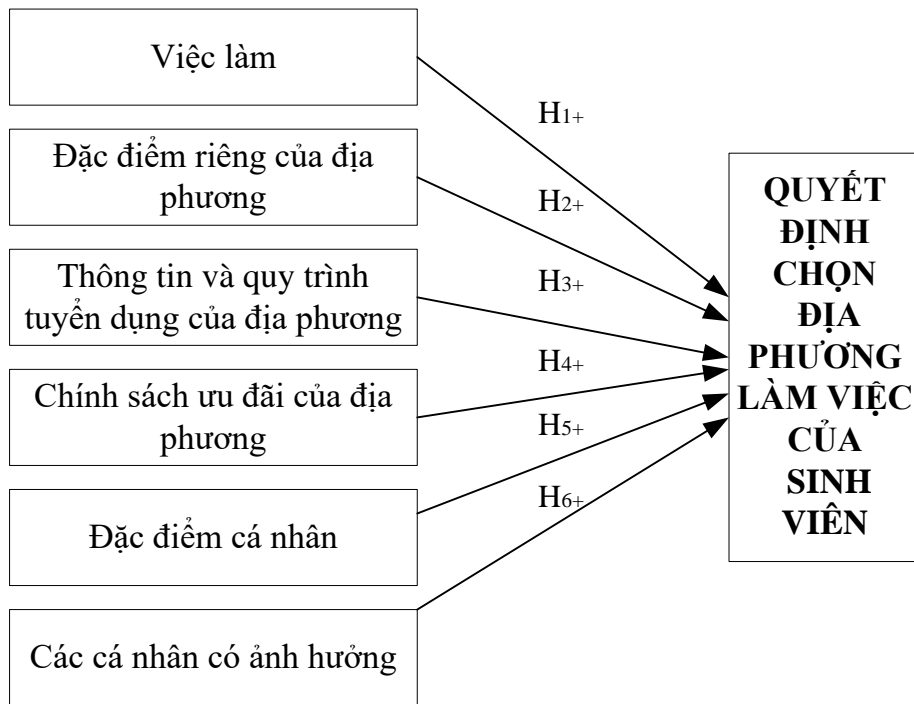
**Hình 2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại DN nhà nước**

*Nguồn: Mô hình nghiên cứu của Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi (2009)*

Nguyễn Quốc Nghi, Nguyễn Thị Bảo Châu, Nguyễn Thành Luân và Bùi Văn Trinh (2012) tìm ra các nhân tố chính ảnh hưởng đến quyết định làm việc của công nhân khi chọn khu công nghiệp Hòa Phú để làm việc là nhân tố điều kiện khu công nghiệp, nhân tố quan hệ và hỗ trợ, nhân tố đảm bảo an toàn, nhân tố lợi ích kinh tế và nhân tố chính sách công ty.

Trần Điều, Đỗ Văn Ninh, Phạm Thành Thái (2014) nghiên cứu các yếu tố ảnh

hưởng đến quyết định chọn địa phương làm việc của sinh viên Trường đại học Nha Trang tìm thấy 6 nhân tố: (1) Việc làm, (2) đặc điểm riêng của địa phương, (3) chính sách ưu đãi của địa phương, (4) thông tin và quy trình tuyển dụng của địa phương, (5) đặc điểm cá nhân, (6) các cá nhân có ảnh hưởng. Trong đó, nhân tố “Đặc điểm cá nhân” có tác động mạnh nhất đến quyết định chọn địa phương làm việc.



**Hình 2.5 các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn địa phương làm việc**

*Nguồn: Trần Điều, Đỗ Văn Ninh, Phạm Thành Thái (2015)*

Nguyễn Thị Kim Phụng (2011) trong Luận văn Thạc sĩ nghiên cứu ảnh hưởng của hình ảnh tổ chức đến ý định theo đuổi công việc của ứng viên trong quá trình tuyển dụng đã đưa ra mô hình sau: Công việc, môi trường làm việc và cơ hội phát triển, chính sách lương và chế độ đãi ngộ, giá trị văn hóa tinh thần.

Nguyễn Anh Việt (2015) trong Luận văn Thạc sĩ nghiên cứu các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường đại học tại Long An và Thành phố Hồ Chí Minh, gồm có 9 nhân tố: Lương, thưởng, cơ hội cống hiến, đào tạo phát triển, điều kiện làm việc, thu nhập ngoài lương, cơ hội thăng tiến, tính ổn định, truyền thống gia đình, quyền lực chính quyền.

So với các nghiên cứu trước, nghiên cứu này sẽ nghiên cứu mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh; Trong đó, thang đo ý định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước bao gồm: Thu nhập, Cơ hội đào tạo thăng tiến, Tính ổn định, Truyền thống gia đình, Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, Điều kiện làm việc, Cơ hội cống hiến, Chính sách ưu đãi. Từ đó, nghiên cứu sẽ đưa ra các khuyến nghị dựa trên kết quả phân tích để đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, xác định yếu tố ảnh hưởng mạnh đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

## **2.4 CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH CHỌN NƠI LÀM VIỆC**

Từ các yếu tố đã xác định đưa vào mô hình phân tích, tiến hành việc thu thập các nghiên cứu liên quan đến các nội dung: Lương, thu nhập ngoài lương, cơ hội cống hiến, đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, tính ổn định công việc, truyền thống gia đình, vị thế của cơ quan nhà nước, các chính sách ưu đãi.

### **2.4.1 Thu nhập**

Thu nhập của người lao động từ việc làm bao gồm các khoản: Tiền lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng và các loại phúc lợi. Mỗi yếu tố có cách tính riêng và có ý nghĩa khác nhau đối với việc kích thích động viên người lao động hăng hái, tích cực, sáng tạo trong công việc và trung thành với doanh nghiệp; Tiền lương cơ bản được trả cố định cho người lao động do đã thực hiện các trách nhiệm công việc cụ thể (Trần Kim Dung, 2015).

Phụ cấp lương là tiền trả công lao động ngoài tiền lương cơ bản. Nó bổ sung cho lương cơ bản, bù đắp thêm cho người lao động khi họ phải làm việc trong những điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi mà chưa được tính đến khi xác định lương cơ bản như phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp làm ngoài giờ. Tiền phụ cấp có ý nghĩa kích thích người lao động thực hiện tốt công việc trong những điều kiện khó khăn, phức tạp hơn bình thường (Trần Kim Dung, 2015).

Tiền thưởng là một loại kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với



người lao động trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn. Thường có rất nhiều loại. Trong thực tế các tổ chức, doanh nghiệp có thể áp dụng một số hoặc tất cả các loại thưởng sau đây: Thưởng năng suất, chất lượng, thưởng tiết kiệm, thưởng sáng kiến, thưởng theo kết quả hoạt động kinh doanh chung của doanh nghiệp.

Các loại phúc lợi mà người lao động được hưởng rất đa dạng và phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như quy định của Chính phủ, mức độ phát triển kinh tế, khả năng tài chính và các yếu tố, hoàn cảnh cụ thể của doanh nghiệp. Phúc lợi thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống của người lao động, có tác dụng kích thích nhân viên trung thành, gắn bó với doanh nghiệp. Dù ở cương vị cao hay thấp, hoàn thành tốt công việc hay chỉ ở mức độ bình thường, có trình độ làm nghề cao hay thấp, đã là nhân viên trong doanh nghiệp thì đều được hưởng phúc lợi. Phúc lợi của doanh nghiệp gồm có: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế, hưu trí, nghỉ phép, nghỉ lễ, ăn trưa do doanh nghiệp đài thọ, trợ cấp của doanh nghiệp cho các nhân viên đông con hoặc có hoàn cảnh khó khăn (Trần Kim Dung, 2015).

Ở cơ quan Nhà nước Việt Nam hiện đang chi trả lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, có hiệu lực kể từ ngày 10 tháng 4 năm 2013;

Các cơ quan nhà nước thường trả lương theo ngạch, bậc và lên lương theo niên hạn cố định theo quy định của pháp luật một cách rất chặt chẽ và cứng nhắc, rất ít có trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn. Vì vậy các cơ quan nhà nước ít có động lực thu hút những người giỏi, khó cạnh tranh với khu vực tư trong việc duy trì những nhân viên giỏi, kích thích động viên nhân viên sáng tạo, phát minh mới để phục vụ cải tiến công việc tốt hơn.

Đối với cơ quan hành chính nhà nước, việc chi trả thu nhập tăng thêm, Khoản 8 Điều 3 Thông tư liên tịch số 71/2014/TTLT-BTC-BNV quy định như sau:

Trong phạm vi nguồn kinh phí tiết kiệm được, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ được áp dụng hệ số tăng thêm quỹ tiền lương tối đa không quá 1,0 (một) lần so với tiền lương ngạch, bậc, chức vụ do Nhà nước quy định để trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức và người lao động.

Trên cơ sở tổng nguồn kinh phí được phép chi trên đây, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ quyết định phương án chi trả thu nhập tăng thêm cho từng cán bộ, công chức và người lao động (hoặc cho từng bộ phận trực thuộc) theo nguyên tắc phải gắn với hiệu quả, kết quả công việc của từng người (hoặc từng bộ phận trực thuộc). Người nào, bộ phận nào có thành tích đóng góp để tiết kiệm chi, có hiệu suất công tác cao thì được trả thu nhập tăng thêm cao hơn; không thực hiện việc chia thu nhập tăng thêm cào bằng bình quân hoặc chia theo hệ số lương. Mức chi trả cụ thể do Thủ trưởng cơ quan quyết định sau khi thống nhất ý kiến với tổ chức công đoàn cơ quan.

Abraham Maslow (1906-1905) đã nghiên cứu và cho rằng hành vi của con người bắt nguồn từ nhu cầu của họ. Các nhu cầu này được sắp xếp theo một thứ tự ưu tiên từ thấp tới cao căn cứ vào tầm quan trọng và chia thành 5 bậc như sau:



**Hình 2.6 Tháp nhu cầu**

*Nguồn: Abraham Maslow (1906-1905)*

Thu nhập luôn là ưu tiên mà người lao động mong muốn có được, khi đã đáp ứng được nhu cầu hiện tại họ thường có xu hướng tìm đến nơi có mức lương và thu nhập cao hơn.

Tóm lại, tiền lương là để trả công cho người lao động, thu nhập và tiền thưởng để kích thích người lao động làm việc tốt hơn là cách thức mà doanh nghiệp tác động để công việc đạt hiệu quả. Mọi người có xu hướng là mong muốn làm việc ở nơi có mức lương cao, mức thưởng cao để thỏa mãn nhu cầu bản thân.

Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tuy mức lương chưa được tăng cao như khu vực doanh nghiệp nhưng bù lại có tính ổn định công việc, có nhiều chính sách ưu đãi và vị thế cơ quan nhà nước mà doanh nghiệp không có.

*H1: Thu nhập có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

#### **2.4.2 Cơ hội đào tạo và thăng tiến**

Giáo dục, đào tạo và phát triển năng lực của người lao động có ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển kinh tế, xã hội của một quốc gia và khả năng cạnh tranh quốc tế của các doanh nghiệp. Trong các tổ chức, vấn đề đào tạo và phát triển được áp dụng nhằm: Trực tiếp giúp nhân viên thực hiện công việc tốt hơn, cập nhật các kỹ năng, kiến thức mới cho nhân viên, tránh tình trạng quản lý lỗi thời, hướng dẫn công việc cho nhân viên mới, chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận, thỏa mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên (Trần Kim Dung, 2015).

DeCenzo D.A & Robbins cho rằng các khái niệm giáo dục, đào tạo, phát triển đều đề cập đến một quá trình tương tự: Quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của các cá nhân. Điều đó cũng có nghĩa là giáo dục, đào tạo, phát triển được áp dụng để làm thay đổi việc nhân viên biết gì, làm như thế nào, và quan điểm của họ đối với công việc, hoặc mối quan hệ với các đồng nghiệp và các “sếp”. Tuy nhiên, trong thực tế lại có nhiều quan điểm khác nhau về khái niệm giáo dục, đào tạo, phát triển về sự tương đồng hoặc khác biệt giữa đào tạo và phát triển (Trần Kim Dung, 2015).

Điểm tương đồng giữa đào tạo và phát triển là đều là các phương pháp tương tự, được sử dụng nhằm tác động lên quá trình học tập để nâng cao các kiến thức, kỹ năng thực hành. Tuy nhiên, đào tạo có tính định hướng vào hiện tại, chú trọng vào việc hiện thời của cá nhân, giúp các cá nhân có ngay các kỹ năng cần thiết để thực

hiện tốt công việc hiện tại. Còn phát triển nhân viên nhằm chú trọng lên các công việc tương lai trong tổ chức, doanh nghiệp. Khi một người được thăng tiến lên những chức vụ mới, họ cần có những kiến thức, kỹ năng mới theo yêu cầu mới của công việc. Công tác phát triển nhân viên sẽ giúp cho các cá nhân chuẩn bị sẵn các kiến thức, kỹ năng cần thiết đó (Trần Kim Dung, 2015).

Theo nghiên cứu của Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú (2013) về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế trường Đại học Cần Thơ đối với 385 sinh viên cho thấy Tình cảm quê hương là một trong những yếu tố tác động đến quyết định của sinh viên về quê làm việc, họ muốn về quê để cống hiến cho quê hương. Chính vì vậy đối lập với yếu tố tiền lương như đã nêu thì yếu tố cơ hội cống hiến là một trong những yếu tố đáng quan tâm đến ý định chọn nơi làm việc của người lao động, đặc biệt là làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước.

*H2: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

#### **2.4.3 Tính ổn định**

Schein (1978) cho rằng khi con người hiểu rõ hơn về bản thân mình, họ sẽ cảm thấy những động cơ trong nghề nghiệp rõ ràng hơn (Trần Kim Dung, 2015).

Thực tế con người thường không nghĩ đến động cơ nghề nghiệp khi chưa phải đưa ra quyết định lớn. Theo Schein thì có năm loại động cơ nghề nghiệp khác nhau. Trong đó có những người có động cơ được làm việc có tính ổn định và an toàn. Nhiều người chỉ muốn những công việc có tính ổn định cao và lâu dài. Tuy còn rất trẻ nhưng nhiều người sẵn lòng làm những công việc kém thú vị với thu nhập khiêm tốn, chậm thăng tiến nghề nghiệp nhưng lại có tương lai ổn định khi về già. Những người này thường rất sẵn sàng để cho doanh nghiệp quyết định những thay đổi về công việc và nghề nghiệp của họ (Trần Kim Dung, 2015).

Qua lý thuyết nêu trên thì yếu tố về tính ổn định trong công việc là yếu tố đáng quan tâm đặc biệt là đối với những cơ quan hoặc những nơi làm việc được đánh giá là có tính ổn định. Điều này thật sự có ý nghĩa đối với cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam được đánh giá là môi trường làm việc có tính ổn định cao (Nguyễn

Thành Trung, 2016).

Tính ổn định ở đây được hiểu theo ý nghĩa và ít bị sa thải hay thay đổi công việc. Theo lý thuyết về lựa chọn nghề nghiệp của Schein nêu trên thì có những người do tính cách họ sẽ lựa chọn công việc, nơi làm việc có tính ổn định. Mặc dù có những ràng buộc về biên chế tuy nhiên việc tuyển dụng công chức thường đơn giản. Vì nhiều lý do khác nhau số lượng công chức bị buộc thôi việc là rất ít so với khối tư nhân, điều này cho thấy tính ổn định khi làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước là cao (Nguyễn Thành Trung, 2016).

*H3: Tính ổn định có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

#### **2.4.4 Truyền thống gia đình**

Yếu tố gia đình có tác động đến việc lựa chọn làm việc của người lao động. Người lao động có cha hoặc mẹ làm việc cho cơ quan nhà nước thì họ cũng có xu thế chọn làm việc cho những tổ chức nhà nước hơn những người khác. Nhiều tổ chức hiện nay khi tuyển dụng có lưu ý tìm nguồn là những người thân của nhân viên đang làm việc trong tổ chức đó, mặt khác những người xin việc vào tổ chức nào đó thường thuận lợi hơn khi xin việc nếu có người thân giới thiệu (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Theo nghiên cứu của Levon T. Esters và Blannie E. Bowen (2005) thì cựu học sinh trong nghiên cứu cho biết cha mẹ và bạn bè của họ là cá nhân có ảnh hưởng nhất đến sự lựa chọn của họ về sự nghiệp.

Nghiên cứu của Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi (2009) về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước trên 253 lao động có trình độ cao đẳng trở lên tại Thành phố Hồ Chí Minh cho rằng gia đình và bạn bè là yếu tố có tác động đến quyết định làm việc cho doanh nghiệp nhà nước, những người có cha mẹ làm ở cơ quan nhà nước sẽ có xu hướng chọn các tổ chức nhà nước làm việc hơn những người khác.

Nghiên cứu này đặt ra là yếu tố này có còn đúng với sinh viên năm cuối có ý định làm việc tại cơ quan hành chính nhà nước hay không.

*H4: Truyền thống gia đình có cha mẹ làm việc cơ quan nhà nước có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

#### **2.4.5 Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước**

Thực tế trong xã hội nhiều người cho rằng những công chức nhà nước có quyền lực ngầm, quyền này được thể hiện qua việc đại diện cho nhà nước thực hiện điều hành quản lý xã hội. Một cán bộ công chức được nhà nước giao quyền cho việc cấp phép đầu tư, cấp phép kinh doanh, hay thực hiện cấp hay chứng các giấy tờ về đất (dịch vụ công) hay quản lý trật tự an toàn xã hội ở địa phương... về nguyên tắc cán bộ này phải thực hiện quyền của mình trên cơ sở pháp luật. Tuy nhiên do hiện nay luật cũng như các văn bản quy phạm pháp luật còn chưa chặt chẽ và còn nhiều việc chưa quy định rõ do vậy cán bộ này có thể giải quyết vấn đề trên quan điểm và cách nghĩ của mình. Do vậy nhiều việc sẽ được giải quyết khác nhau tùy cán bộ phụ trách, việc này đồng nghĩa với việc người dân còn phụ thuộc vào cán bộ nhà nước và quyền lực chính quyền vẫn còn tồn (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Vấn đề là uy lực của cơ quan hành chính nhà nước có thật sự tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối của trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

*H5: Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước có ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”*

#### **2.4.6 Điều kiện làm việc**

Trong một tổ chức, điều kiện làm việc như: phòng làm việc thoáng mát, rộng rãi, sang trọng, hiện đại; phương tiện làm việc đầy đủ như máy tính, máy lạnh, máy photocopy, máy fax... là những yếu tố cụ thể để thể hiện hình ảnh của tổ chức, là yếu tố tác động đến việc giữ chân nhân viên và thu hút nhân lực từ bên ngoài mong muốn làm việc trong môi trường đó. Qua đó ta nhận thấy rằng điều kiện làm việc là yếu tố quan trọng đến ý định tìm việc của người lao động, đó là những gì trực quan nhất và dễ dàng nhận ra nhất khi quyết định có xin việc ở cơ quan đó hay không (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Theo nghiên cứu của Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú

(2013) đối với 385 sinh viên kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ sau tốt nghiệp về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế trường Đại học Cần Thơ cho rằng điều kiện làm việc là yếu tố có tác động đến quyết định của họ.

*H6: Điều kiện làm việc có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

#### **2.4.7 Cơ hội cống hiến**

Theo Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú (2013) về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế trường Đại học Cần Thơ đối với 385 sinh viên cho thấy Tình cảm quê hương là một trong những yếu tố tác động đến quyết định của sinh viên về quê làm việc, họ muốn về quê để cống hiến cho quê hương.

Công cuộc cải cách hành chính của nước ta được tiến hành trong điều kiện nền kinh tế thị trường và xu thế hợp tác kinh tế quốc tế và hội nhập đã tạo ra những chuyển biến tích cực góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội theo mục tiêu "Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh". Qua đó, có tác động tích cực đến đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức được đo bằng mức độ hoạt động, số lượng và chất lượng lao động. Tính tích cực lao động của cán bộ, công chức thể hiện sự năng động của người đó, thể hiện ham muốn lao động, nhu cầu cống hiến, sự năng nổ, chịu khó, sự chủ động trong lao động, sự sáng tạo, có trách nhiệm trong giải quyết công việc và trong các mối quan hệ với đồng nghiệp và với người dân. Người đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao. Và, điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người (Tạp chí điện tử Tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ).

Chính vì vậy đối lập với yếu tố tiền lương như đã nêu thì yếu tố cơ hội cống hiến là một trong những yếu tố đáng quan tâm đến ý định chọn nơi làm việc của người lao động, đặc biệt là làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước.

*H7: Cơ hội công hiến có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

#### **2.4.8 Chính sách ưu đãi**

Trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó đã có các quy định về việc thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để các chính sách này được triển khai thực hiện trên thực tế. Nội dung của các quy định bao gồm việc thực hiện chính sách đối với người có tài năng, quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Đến nay, nhiều bộ, ngành, địa phương đã căn cứ vào điều kiện đặc thù để chủ động ban hành các quy định về thu hút, ưu đãi người có năng lực, trình độ chuyên môn cao về làm việc cho bộ, ngành, địa phương mình. Các quy định chủ yếu vào những nội dung như ưu tiên trong tuyển dụng; khuyến khích cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng; hoặc có chế độ đãi ngộ vật chất nhất định nhằm đảm bảo cho cán bộ, công chức yên tâm công tác, gắn bó với công việc (Nguyễn Anh Việt, 2015).

Chính vì vậy chính sách ưu đãi để thu hút và giữ chân người tài thật sự quan trọng.

*H8: Chính sách ưu đãi có tác động ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”.*

### **2.5 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT**

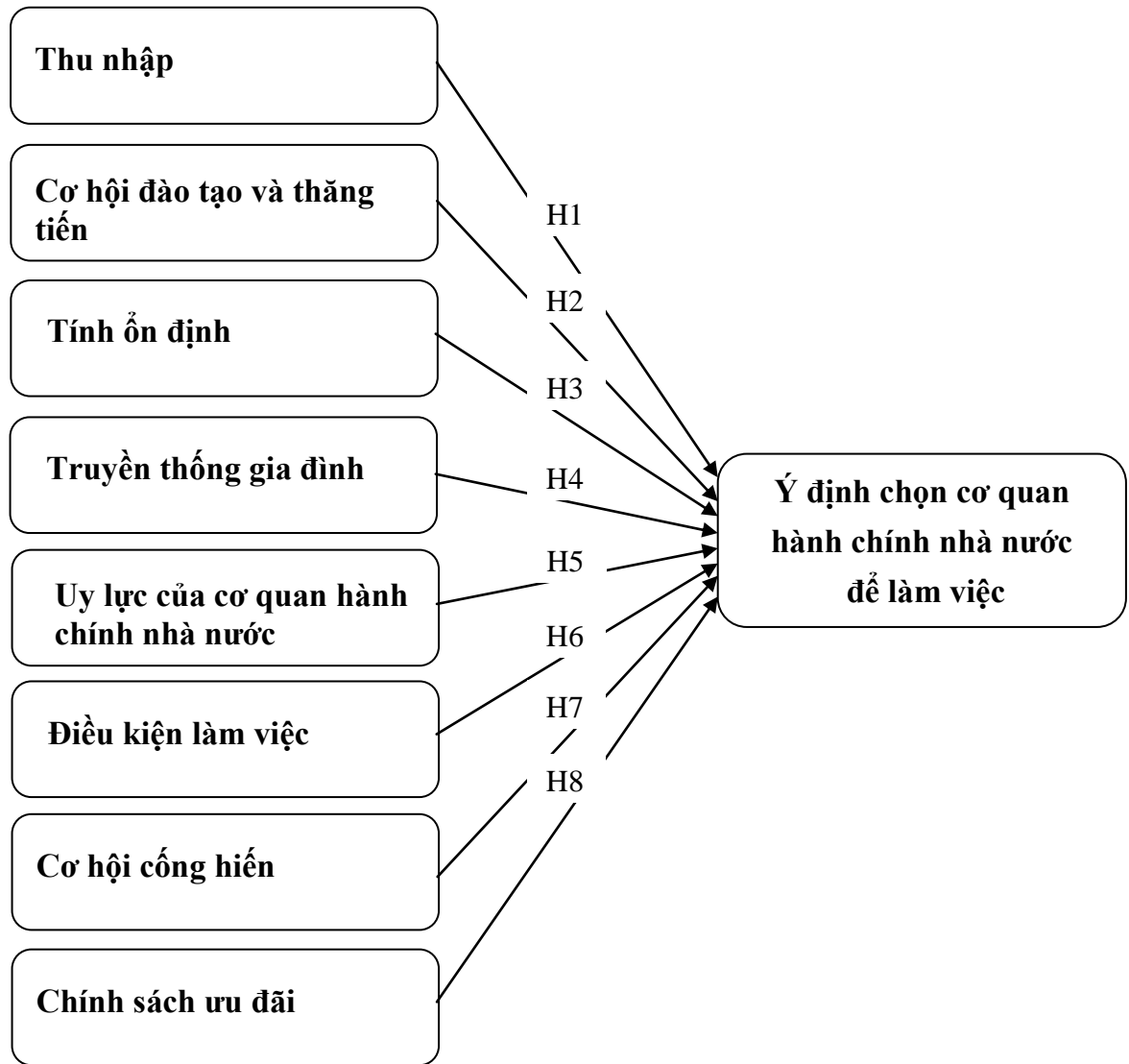
Trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước, cùng với khảo sát chuyên gia là trưởng, phó phòng ban cơ quan hành chính nhà nước. Kết quả tham khảo, mô hình đề xuất thêm yếu tố chính sách ưu đãi, uy lực của cơ quan nhà nước.

Mô hình nghiên cứu của đề tài gồm 8 yếu tố liên quan đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên, đó là: (1) Thu nhập, (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (3) Tính ổn định (4) Truyền thống gia đình, (5) Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, (6) Điều kiện làm việc, (7) Cơ hội công hiến, (8) Chính



sách ưu đãi.

Trong đó, kế thừa nghiên cứu của Nguyễn Anh Việt, 2015 các yếu tố trước, gồm 7 yếu tố: Thu nhập, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, tính ổn định, truyền thống gia đình, điều kiện làm việc, cơ hội cống hiến, quyền lực chính quyền (nghiên cứu này là Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước) Sau khi khảo sát chuyên gia và nghiên cứu tình hình thực tiễn ở Việt Nam qua mô hình có đề xuất thêm Chính sách ưu đãi.



**Hình 2.7 Mô hình nghiên cứu đề xuất**

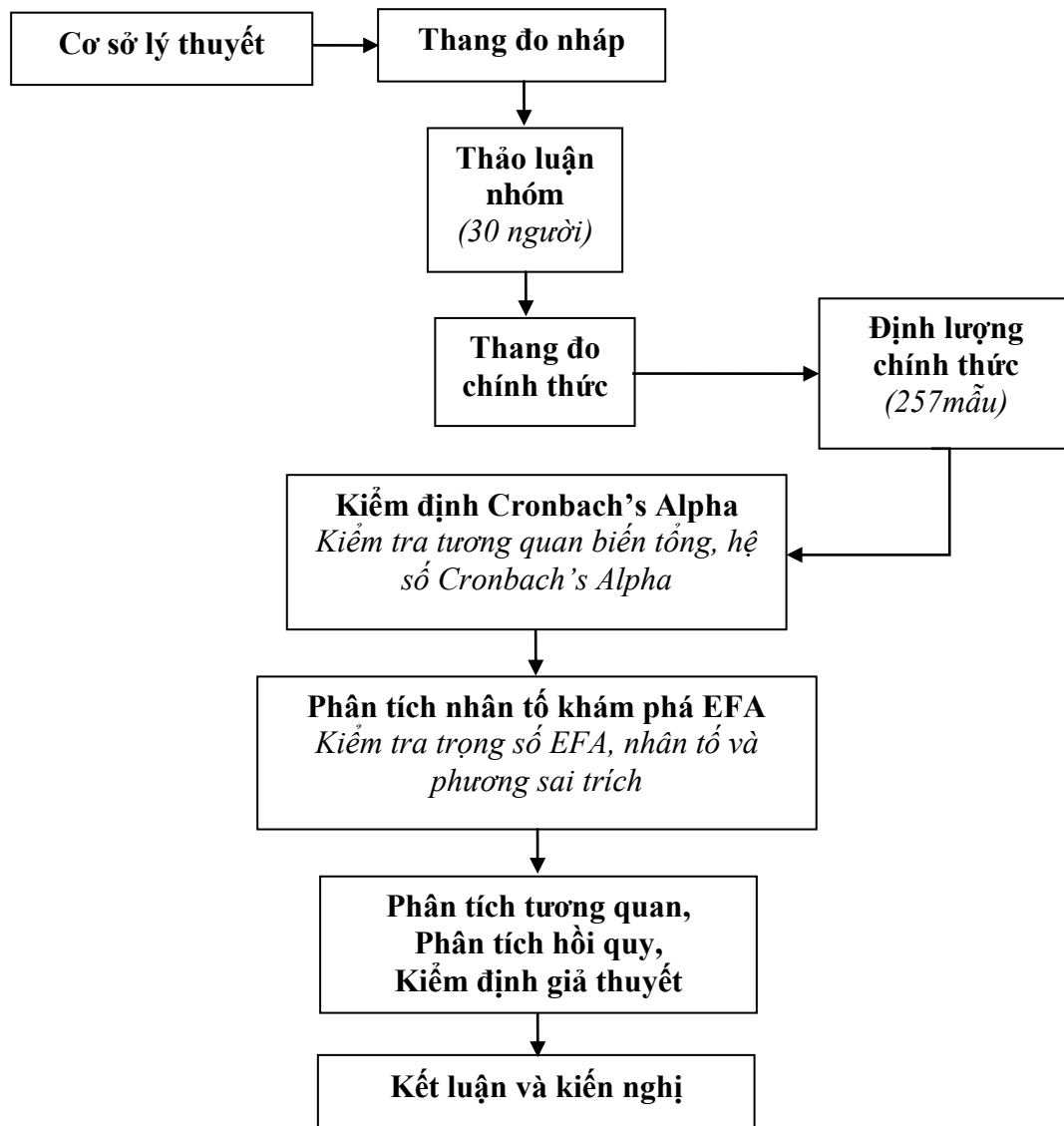
## **2.6 TÓM TẮT CHƯƠNG 2**

Chương 2 trình bày cơ sở lý thuyết về yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối tại Thành phố Hồ Chí Minh. Có 8 giả thuyết đưa ra với biến phụ thuộc là kết quả chọn cơ quan hành chính nhà nước làm việc của sinh viên năm cuối. Chương tiếp theo sẽ giới thiệu phương pháp nghiên cứu để đánh giá thang đo các khái niệm và kiểm định mô hình lý thuyết với các giả thuyết đã đưa ra.

### CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Chương 3 này, tác giả giới thiệu về quy trình nghiên cứu được thực hiện trong quá trình nghiên cứu. Qua đó sẽ chỉ ra cách mà tác giả trả lời và giải thích các hiện tượng và trình bày đã nêu trong chương 1, bao gồm: Thiết kế nghiên cứu, tổng thể của nghiên cứu, nguồn dữ liệu, các công cụ nghiên cứu cơ bản, các biến xử lý được sử dụng trong nghiên cứu.

#### 3.1 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU:



Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tuân tự theo hai bước. Bước 1 là nghiên cứu khám phá sử dụng phương pháp định tính được tiến hành thông qua phỏng vấn các chuyên gia nhằm phát hiện, điều chỉnh và bổ sung các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu. Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng bằng cách phỏng vấn trực tiếp với bảng câu hỏi chi tiết nhằm đánh giá các thang đo và kiểm định mô hình lý thuyết.

### **3.2 PHƯƠNG PHÁP CHỌN MẪU VÀ KÍCH THƯỚC MÔ MẪU**

Trong nghiên cứu khoa học việc xác định kích thước mẫu là quan trọng, kích cỡ mẫu phải đạt được tính đại diện. Có nhiều lý thuyết về xác định kích thước mẫu, ở nghiên cứu này ta dựa vào hai lý thuyết đó là theo Hoelter thì kích thước mẫu tối thiểu phải là 200 (Nguyễn Thị Minh Tâm, 2008) và theo Bollen (Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2007) thì kích thước mẫu tối thiểu phải là 5 mẫu cho một biến quan sát. Theo đó với 45 biến quan sát thì kích thước mẫu là 45x5 bằng 255 quan sát. Do giới hạn về thời gian, kinh phí và theo Hoelter nên nghiên cứu sẽ thực hiện trên kích thước mẫu là 250 sinh viên ở các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Song, để đạt được cỡ mẫu 250 quan sát sau khi đã loại bỏ các mẫu không đạt yêu cầu về thông tin hoặc chất lượng thấp, nghiên cứu quyết định sử dụng 280 bảng câu hỏi, lên kế hoạch phân phối các bảng câu hỏi đến các sinh viên các trường và thu hồi trực tiếp.

Tác giả sử dụng phương pháp lấy mẫu phi xác suất để thực hiện việc nghiên cứu trong đề tài. Lấy mẫu thuận tiện sẽ giúp tác giả dễ chọn ra các sinh viên có nhu cầu làm việc trong khu vực nhà nước.

### **3.3 PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH DỮ LIỆU**

Bảng câu hỏi sẽ được điều tra thử trên 30 đối tượng là chuyên gia thuộc các cơ quan hành chính nhà nước (*xem phụ lục 1*) để rà soát lỗi, sau đó sẽ tiến hành hoàn chỉnh để ra bảng câu hỏi nghiên cứu chính thức. Các dữ liệu khi nghiên cứu chính thức sau khi thu hồi về sẽ tiến hành sàng lọc, mã hóa, nhập liệu và tiến hành làm sạch dữ liệu trước khi phân tích. Quá trình phân tích sẽ được thực hiện trên phần mềm SPSS phiên bản 20 với các nội dung sau:

### 3.3.1 Phân tích thống kê mô tả:

Mục đích của phân tích là cung cấp thông tin tổng quan về mẫu nghiên cứu dựa vào tần xuất, tỉ lệ, trung bình, giá trị lớn nhất, giá trị nhỏ nhất, các biểu đồ thống kê.

### 3.3.2 Kiểm định Cronbach's Alpha

Bằng phân tích hệ số Cronbach's Alpha thông qua phần mềm SPSS 20, để loại bỏ những thang đo không đảm bảo độ tin cậy và loại bỏ những biến quan sát có tương quan biến tổng nhỏ không phù hợp ra khỏi mô hình. Mục đích nhằm tìm ra những mục câu hỏi cần giữ lại và những mục câu hỏi cần bỏ đi trong các mục đưa vào kiểm tra (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008) hay nói cách khác là giúp loại đi những biến quan sát, những thang đo không đạt. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên (Nunnally & Bernstein, 1994; Slater, 1995). Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng khi Cronbach's Alpha từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo đo lường tốt, từ 0.7 đến gần 0.8 là sử dụng được. Cũng có nhà nghiên cứu đề nghị rằng Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang đo lường là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng, 2008). Đối với nghiên cứu này, các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.4 sẽ bị loại và tiêu chuẩn để chọn thang đo khi có độ tin cậy Cronbach Alpha đạt từ 0.7 trở lên.

### 3.3.3 Phân tích nhân tố khám phá

Đây là phương pháp thống kê dùng để rút gọn một tập hợp gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng đầy đủ thông tin của tập biến ban đầu. Việc phân tích nhân tố khám phá này chỉ phù hợp khi thỏa mãn các điều kiện như:

Kiểm định Bartlett: đại lượng Bartlett là đại lượng thống kê dùng để xem xét giả thuyết các biến không tương quan trong tổng thể. Điều kiện cần để phân tích nhân tố là các biến phải có tương quan với nhau. (Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008)

Hệ số tải nhân tố (Factor loadings): là những hệ số tương quan đơn giữa các biến và các nhân tố. (Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Hệ số này phải có giá trị tối thiểu là 0,3; lớn hơn 0,4 được xem là quan trọng và lớn hơn 0,5 được xem là có ý nghĩa thực.

Kaiser Meyer Olkin (KMO): là chỉ số để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Chỉ số này nằm trong khoảng 0,5 đến 1 là điều kiện đủ để phân tích nhân tố (Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

### **3.3.4 Phân tích hồi quy đa biến**

Dùng để kiểm định mô hình lý thuyết là đánh giá mức độ tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Tuy nhiên phân tích hồi quy đa biến cần phải thực hiện các kiểm tra sau:

Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến: Ta có thể sử dụng công cụ VIF để kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến, nếu  $VIF < 10$  có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến. (Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008)

Kiểm định tương quan từng phần của các hệ số hồi quy: theo Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) thì ta cần xem giá trị sig của các hệ số hồi quy. Nếu  $sig < 0,05$  thì kết luận hệ số có ý nghĩa thống kê, ngược lại thì loại bỏ biến tương ứng khỏi mô hình.

Kiểm tra mức độ phù hợp của mô hình: đánh giá xem có mối quan hệ tuyến tính giữa biến độc lập và biến phụ thuộc không. Mô hình được xem là phù hợp nếu có ít nhất một hệ số hồi quy khác 0 và không phù hợp nếu tất cả hệ số hồi quy bằng 0.

### 3.4 XÂY DỰNG THANG ĐO

Ý định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước được đánh giá ở nhiều yếu tố khác nhau. Mỗi yếu tố được đo lường bởi thang đo Liker (Rensis Likert, 1932) ở năm mức độ. Người được phỏng vấn sẽ trả lời các câu hỏi với 5 mức độ với từng câu phát biểu.

Mức độ 1: Rất không đồng ý

Mức độ 2: Không đồng ý

Mức độ 3: Không có ý kiến

Mức độ 4: Đồng ý

Mức độ 5: Rất đồng ý

**Bảng 3.1 Thang đo và mã hóa thang đo chính thức**

#### **Thang đo Thu nhập (TN)**

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Lương ở cơ quan hành chính nhà nước không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống của bạn.	TN1	Timophy and ctg (1994); Daniel and Timophy (1996);
2	Tiền thưởng trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để tăng thu nhập	TN2	Trần Thị Ngọc Duyên Và Cao Hoài Thi (2009); Võ Quốc Hưng và Cao Hào Thị (2009)
3	Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	TN3	Nguyễn Anh Việt (2015)
4	Cách trả lương của cơ quan hành chính nhà nước là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	TN4	
5	Lương trong cơ quan hành chính nhà nước là hấp dẫn	TN5	
6	Việc trả lương cho công chức nhà nước không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả công việc	TN6	

### Thang đo Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DT)

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn	ĐT1	Nguyễn Anh Việt (2015)
2	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ	ĐT2	
3	Nếu làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn sẽ được thăng chức làm lãnh đạo trong cơ quan bạn đang công tác	ĐT3	Timothy and ctg (1994); Timothy and Robert (1992); Levon and Blannie (2005); Võ Quốc Hưng và Cao Hoài Thi (2009)
4	Với năng lực chuyên môn của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về chuyên môn trong cơ quan hành chính nhà nước	ĐT4	
5	Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc cơ quan sự nghiệp khác	ĐT5	Nguyễn Anh Việt (2015)
6	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan tỉnh, trung ương	ĐT6	Thang đo Cơ hội đào tạo và thăng tiến được đề xuất trên cơ sở tham khảo ý kiến chuyên gia

### Thang đo Tính ổn định (OD)

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định	OD1	Nguyễn Anh Việt (2015)
2	Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước	OD2	
3	Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già	OD3	
4	Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời	OD4	



### Thang đo Truyền thống gia đình (GD)

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Ba mẹ, anh chị em ruột đã hay đang làm cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	GD1	Nguyễn Anh Việt (2015)
2	Người thân đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	GD2	Trần Ngọc Duyên và Cao Hoài Thi (2009)
3	Bạn bè đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	GD3	Nguyễn Anh Việt (2015)
4	Người thân của bạn đang làm trong cơ quan hành chính nhà nước là nguồn khơi dậy ý định làm cơ quan hành chính nhà nước của bạn	GD4	

### Thang đo Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước (UL)

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay	UL1	Nguyễn Anh Việt (2015)
2	Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền quyết định càng cao do đó quyền lực công chức nhà nước càng lớn	UL2	
3	Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.	UL3	
4	Làm cơ quan nhà nước là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân (khách hàng)	UL4	

**Thang đo Điều kiện làm việc (DK)**

<b>Stt</b>	<b>Biến</b>	<b>Ký hiệu</b>	<b>Nghiên cứu trước đã dùng thang đo</b>
1	Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ và hiện đại	ĐK1	Trần Ngọc Duyên và Cao Hoài Thi (2009); Quốc Hưng và Cao Hoài Thi (2009); Timothy and Robert (1992)
2	Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước là thân thiện.	ĐK2	
3	Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong cơ quan hành chính nhà nước là sâu sát và thân thiện	ĐK3	
4	Khi làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	ĐK4	Nguyễn Anh Việt (2015)
5	Công chức nhà nước sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	ĐK5	
6	Công chức nhà nước sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với đồng nghiệp và bên ngoài	ĐK6	
7	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	ĐK7	

**Thang đo Cơ hội cống hiến (CH)**

<b>Stt</b>	<b>Biến</b>	<b>Ký hiệu</b>	<b>Nghiên cứu trước đã dùng thang đo</b>
1	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước	CH1	Nguyễn Anh Việt (2015)
2	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công	CH2	
3	Chỉ có làm cho cơ quan hành chính nhà nước mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước	CH3	

4	Làm việc cho cơ quan nhà nước bạn sẽ có điều kiện đóng góp cho đất nước nhiều hơn so với làm việc khu vực tư nhân	CH4	
5	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội	CH5	

### Thang đo Chính sách ưu đãi (CS)

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền	CS1	Thang đo Chính sách ưu đãi được đề xuất trên cơ sở tham khảo ý kiến chuyên gia
2	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được cấp nhà ở	CS2	
3	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp	CS3	
4	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao	CS4	

### Thang đo Ý định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước (Y)

Stt	Biến	Ký hiệu	Nghiên cứu trước đã dùng thang đo
1	Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	Y1	Nguyễn Anh Việt (2015)
2	Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	Y2	
3	Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	Y3	
4	Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	Y4	
5	Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các doanh nghiệp / tổ chức khác	Y5	

*Nguồn: tác giả tổng hợp*

### **3.5 TÓM TẮT CHƯƠNG 3**

Nghiên cứu các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc là một khía cạnh trong nghiên cứu kinh tế. Để có thể giải quyết yêu cầu của nghiên cứu, đề tài sử dụng cách tiếp cận theo nguyên tắc toàn diện và tiếp cận theo kinh tế vi mô. Sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu như phương pháp nghiên cứu tài liệu, phương pháp điều tra phỏng vấn, nghiên cứu khám phá bằng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng thông qua các mô hình phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy đa biến để giải quyết các vấn đề nghiên cứu là xác định các yếu tố tác động đến ý định làm việc cho các cơ quan hành chính nhà nước từ đó tìm ra giải pháp tốt hơn.

## CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương bốn nêu thông tin về mẫu nghiên cứu, đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Các bước kiểm định đánh giá thang đo và đưa ra kết quả đo lường các yếu tố.

### 4.1. THỐNG KÊ MÔ TẢ ĐẶC ĐIỂM MẪU KHẢO SÁT

Nghiên cứu này được tiến hành với tổng số 280 bảng câu hỏi khảo sát phát ra, thu về được 268 bảng, trong đó có 12 bảng câu hỏi bị loại bỏ do các câu trả lời bị lặp lại quá nhiều hay có tính quy luật, một số bảng câu hỏi khác được trả lời không đủ thông tin; cuối cùng còn 257 bảng câu hỏi khảo sát có giá trị được sử dụng, tác giả tiến hành nhập liệu bằng phần mềm SPSS 20 để phân tích kết quả nghiên cứu.

#### - Cơ cấu theo giới tính sinh viên

**Bảng 4.1. Mô tả mẫu theo giới tính**

Giới tính	Tần suất	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ % hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Nam	122	47.5	47.5	47.5
Nữ	135	52.5	52.5	100.0
<b>Tổng</b>	257	100.0	100.0	

*Nguồn: kết quả thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Thông tin từ mẫu khảo sát trong bảng 4.1 cho thấy: Trong tổng số 257 mẫu khảo sát, có 122 sinh viên được khảo sát là nam, chiếm tỷ lệ 47,5%; 135 sinh viên được khảo sát là nữ, chiếm tỷ lệ 52,5%. Đối tượng được khảo sát là nữ sinh viên chiếm tỷ lệ nhiều hơn.

#### - Cơ cấu theo loại trường đại học sinh viên đang học

**Bảng 4.2. Mô tả mẫu theo loại trường đại học**

Giới tính	Tần suất	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ % hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Công lập	136	52.9	52.9	52.9
Dân lập	121	47.1	47.1	100.0
<b>Tổng</b>	257	100.0	100.0	

*Nguồn: kết quả thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Thông tin từ mẫu khảo sát trong bảng 4.2 cho thấy: Trong tổng số 257 mẫu

khảo sát, có 136 sinh viên được khảo sát đang theo học tại trường công lập, chiếm tỷ lệ 52,9%; 121 sinh viên còn lại được khảo sát, đang theo học tại trường đại học dân lập, chiếm tỷ lệ 47,1%. Đối tượng sinh viên được khảo sát đang theo học tại trường công lập chiếm tỷ lệ nhiều hơn.

### **Yếu tố Thu nhập**

**Bảng 4.3. Thống kê trung bình các biến quan sát về Thu nhập**

<b>Biến quan sát</b>	<b>N</b>	<b>Thấp nhất</b>	<b>Cao nhất</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>
TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.	257	1	5	<b>3.49</b>	.776
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập	257	1	5	3.53	.800
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	257	1	5	3.54	.829
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	257	1	5	3.51	.815
TN5 Mức lương trong cơ quan hành chính nhà nước hấp dẫn	257	2	5	<b>3.63</b>	.856
TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV	257	2	5	3.60	.795

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Theo bảng 4.3 ta thấy, Biến quan sát TN5 “Mức lương trong cơ quan hành chính nhà nước hấp dẫn” được sinh viên đánh giá cao với điểm trung bình 3,63; cao nhất trong sáu biến quan sát của yếu tố Thu nhập. Biến quan sát có điểm trung bình thấp nhất là TN1 “Lương ở cơ quan hành chính nhà nước không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống”. Nhìn chung, ta có thể nhận thấy sinh viên được khảo sát đánh giá các biến quan sát của yếu tố Thu nhập ở mức trên trung bình của thang đo.

## Yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến

**Bảng 4.4. Thống kê trung bình các biến quan sát về Cơ hội đào tạo và thăng tiến**

Biến quan sát	N	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
ĐT1 Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn	257	1	5	3.64	.864
ĐT2 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ	257	1	5	3.64	.869
ĐT3 Nếu làm việc trong CQ HCNN bạn có thể được thăng chức làm lãnh đạo trong CQ bạn đang CT	257	1	5	3.63	.897
ĐT4 Với năng lực CM của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về CM trong CQ HCNN	257	1	5	<b>3.58</b>	.849
ĐT5 Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước	257	1	5	<b>3.75</b>	.849
ĐT6 Làm việc cho CQ HCNN sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan cấp tỉnh, trung ương	257	1	5	3.68	.878

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Trong sáu biến quan sát của yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến ở bảng 4.4, ta thấy biến quan sát ĐT5 “Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước” được sinh viên đánh giá cao nhất, đạt điểm trung bình là 3.75. Bên cạnh đó, biến quan sát ĐT4 “Với năng lực chuyên môn của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về chuyên môn trong cơ quan hành chính nhà nước” đạt điểm thấp nhất trong nhóm yếu tố này là 3,58. Nhìn chung, mức độ đánh giá của sinh viên về 6 biến quan sát của yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến ở trên mức trung bình.

## Yếu tố Tính ổn định

**Bảng 4.5. Thống kê trung bình các biến quan sát về Tính ổn định**

Biến quan sát	N	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
OD1 Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định	257	1	5	<b>3.75</b>	.849
OD2 Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước	257	1	5	3.58	.807
OD3 Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già	257	1	5	3.67	.840
OD4 Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời	257	1	5	<b>3.57</b>	.748

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Qua kết quả khảo sát về các biến quan sát của yếu tố Tính ổn định ở bảng 4.5 cho thấy, sinh viên đánh giá tương đối cao biến quan sát OĐ1 “Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định” với số điểm trung bình đạt 3,75. Các biến quan sát còn lại của yếu tố này cũng được sinh viên đánh giá ở mức trên trung bình của thang đo Likert 5 mức độ.

### **Yếu tố Truyền thống gia đình**

**Bảng 4.6. Thống kê trung bình các biến quan sát về Truyền thống gia đình**

<b>Biến quan sát</b>	<b>N</b>	<b>Thấp nhất</b>	<b>Cao nhất</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>
GD1 Ba mẹ, ACE ruột đã hay đang làm cho CQ HCNN tác động lớn đến YĐXV trong CQ HCNN	257	1	5	3.55	.774
GD2 Người thân đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc CQ HCNN	257	1	5	3.43	.788
GD3 Bạn bè đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc trong CQ HCNN	257	1	5	<b>3.58</b>	<b>.762</b>
GD4 Người thân của bạn đang làm trong CQ HCNN là nguồn khơi dậy ý định làm CQ HCNN	257	1	5	3.43	.773

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Kết quả thống kê mô tả ở bảng 4.6 cho thấy, Biến quan sát GD3 “Bạn bè đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn” được sinh viên đánh giá với điểm trung bình 3,58; cao nhất trong bốn biến quan sát của yếu tố Truyền thống gia đình, với độ lệch chuẩn (sự biến động phân tán của dữ liệu xung quanh giá trị trung bình) là 0,762. Điểm trung bình các biến quan sát của yếu tố này không được sinh viên đánh giá cao, tuy nhiên vẫn ở mức trên trung bình của thang đo Likert 5.



### **Yếu tố Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước**

**Bảng 4.7. Thống kê trung bình các biến quan sát về Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước**

<b>Biến quan sát</b>	<b>N</b>	<b>Thấp nhất</b>	<b>Cao nhất</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>
UL1 Làm việc cho CQ HCNN có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay	257	2	5	<b>3.56</b>	.659
UL2 Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền QĐ càng cao do đó quyền lực CCNN càng lớn	257	1	5	<b>3.77</b>	<b>.783</b>
UL3 Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.	257	1	5	3.59	.796
UL4 Làm CQNN là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân	257	1	5	3.65	.792

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Các biến quan sát của yếu tố Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước (bảng 4.7) được sinh viên đánh giá khá cao, cao nhất là biến UL2 “Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền quyết định càng cao do đó quyền lực công chức nhà nước càng lớn”; với độ lệch chuẩn là 0,783. Biến quan sát UL1 “Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay” tuy có điểm trung bình thấp hơn 3 biến quan sát còn lại của yếu tố này, nhưng vẫn đạt 3,56 điểm.

### **Yếu tố Điều kiện làm việc**

**Bảng 4.8. Thống kê trung bình các biến quan sát về Điều kiện làm việc**

<b>Biến quan sát</b>	<b>N</b>	<b>Thấp nhất</b>	<b>Cao nhất</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan HCNN là đầy đủ	257	1	5	3.56	.917
ĐK2 Mọi quan hệ với đồng nghiệp trong CQ HCNN thân thiện.	257	1	5	3.56	.804
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	257	1	5	3.57	.933
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	257	1	5	<b>3.66</b>	1.060
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	257	1	5	3.49	.944
ĐK6 CCNN sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với ĐN và bên ngoài	257	1	5	3.63	.888
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	257	1	5	<b>3.42</b>	.974

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Trong bảy biến quan sát của yếu tố Điều kiện làm việc ở bảng 4.8, ta thấy biến quan sát ĐK4 “Khi làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có điều kiện được làm việc gần nhà” được sinh viên đánh giá cao nhất, đạt điểm trung bình là 3.66. Bên cạnh đó, biến quan sát ĐK7 “Công chức nhà nước sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội” đạt điểm trung bình là 3,42 thấp nhất trong nhóm yếu tố này. Nhìn chung, mức độ đánh giá của sinh viên về bảy biến quan sát của yếu tố Điều kiện làm việc ở trên mức trung bình.

### **Yếu tố Cơ hội công hiến**

**Bảng 4.9. Thống kê trung bình các biến quan sát về Cơ hội công hiến**

<b>Biến quan sát</b>	<b>N</b>	<b>Thấp nhất</b>	<b>Cao nhất</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>
CH1 Làm việc trong CQ HCNN là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước	257	1	5	3.25	.913
CH2 Làm việc trong CQ HCNN sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công	257	1	5	3.39	.886
CH3 Chỉ có làm cho CQ HCNN mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự PT KTXH của đất nước	257	1	5	<b>3.40</b>	.959
CH4 Làm việc cho CQNN bạn sẽ có ĐK đóng góp cho ĐN nhiều hơn so với làm việc khu vực TN	257	1	5	3.28	.939
CH5 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội	257	1	5	3.32	.917

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Kết quả thống kê yếu tố Cơ hội công hiến ở bảng 4.9 cho thấy, năm biến quan sát của yếu tố này được sinh viên đánh giá điểm trung bình không cao, biến có điểm trung bình cao nhất là CH3 “Chỉ có làm cho cơ quan hành chính nhà nước mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước”, nhưng chỉ đạt điểm trung bình là 3.40. Điều này cho thấy sinh viên được khảo sát ít quan tâm hơn về Cơ hội công hiến cho cơ quan hành chính nhà nước.

## Yếu tố Chính sách ưu đãi

**Bảng 4.10. Thống kê trung bình các biến quan sát về Chính sách ưu đãi**

Biến quan sát	N	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền	257	2	5	3.63	.729
CS2 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được cấp nhà ở	257	1	5	3.49	.761
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp	257	1	5	<b>3.70</b>	.711
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM	257	2	5	3.49	.662

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Qua kết quả khảo sát về các biến quan sát của yếu tố Chính sách ưu đãi ở bảng 4.10 cho thấy, biến CS3 “Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp” được sinh viên đánh giá cao nhất, với số điểm trung bình đạt 3,70. Các biến quan sát còn lại của yếu tố này cũng được đánh giá ở mức trên trung bình của thang đo.

## Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

**Bảng 4.11. Thống kê trung bình các biến quan sát về Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc**

Biến quan sát	N	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Y1 Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	257	1	5	3.54	.723
Y2 Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	257	1	5	3.54	.734
Y3 Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	257	2	5	3.55	.712
Y4 Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	257	1	5	<b>3.58</b>	.709
Y5 Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các DN/TC	257	1	5	3.52	.948

*Nguồn: kết quả phân tích thống kê dữ liệu khảo sát của tác giả*

Bảng 4.11 là biến phụ thuộc “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc”, các biến quan sát này cũng có giá trị trung bình ở trên mức trung bình của

thang đo likert 5 mức độ. Biến quan sát được đánh giá cao nhất là Y4 “Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước”, với số điểm 3,58.

## 4.2. ĐÁNH GIÁ THANG ĐO

### 4.2.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Kết quả đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha đối với 257 mẫu nghiên cứu chính thức được trình bày ở bảng 4.12 và phụ lục 5 cho thấy:

+ Thang đo “Thu nhập” có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,809; với một biến quan sát: TN5 (*Mức lương trong cơ quan hành chính nhà nước hấp dẫn*) không đạt yêu cầu về độ tin cậy nên bị loại bỏ, biến này có hệ số tương quan biến tổng (*Corrected Item-Total Correlation*) bằng  $0,202 < 0,4$ ; hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sau khi loại biến TN5 đạt 0,859.

+ Thang đo “Điều kiện làm việc” có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,856; với một biến quan sát: ĐK6 (*Công chức nhà nước sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với đồng nghiệp và bên ngoài*) không đạt yêu cầu về độ tin cậy nên bị loại bỏ, biến này có hệ số tương quan biến tổng (*Corrected Item-Total Correlation*) bằng  $0,176 < 0,4$ ; hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sau khi loại biến ĐK6 đạt 0,892.

+ Thang đo “Chính sách ưu đãi” có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,655; với một biến quan sát: CS2 (*Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được cấp nhà ở*) không đạt yêu cầu về độ tin cậy nên bị loại bỏ, biến này có hệ số tương quan biến tổng (*Corrected Item-Total Correlation*) bằng  $0,183 < 0,4$ ; hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sau khi loại biến CS2 đạt 0,757.

+ Thang đo biến phụ thuộc “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,728; với một biến quan sát: Y5 (*Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các doanh nghiệp / tổ chức khác*) không đạt yêu cầu về độ tin cậy nên bị loại bỏ, biến này có hệ số tương quan biến tổng (*Corrected Item-Total Correlation*) bằng  $0,223 < 0,4$ ; hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sau khi loại biến Y5 đạt 0,806.

+ Hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát còn lại đều đạt yêu cầu và lớn hơn 0,4. Hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo đều lớn hơn 0,7; thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” có hệ số Cronbach's Alpha cao nhất trong 9 thang đo, đạt 0,881.

Tóm lại, ta có thể kết luận 8 thang đo các biến độc lập và thang đo “Ý định chọn cơ quan HCNN để làm việc” đều đạt yêu cầu về hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, có tổng cộng 4 biến quan sát bị loại, còn lại 41 biến quan sát (trong đó có 37 biến thuộc 8 thang đo các biến độc lập, và 4 biến quan sát thuộc thang đo biến phụ thuộc “Ý định chọn cơ quan HCNN để làm việc”) được sử dụng tiếp tục trong bước phân tích nhân tố khám phá EFA.

**Bảng 4.12. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo**

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
<b>1. Thu nhập (TN, lần 1)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,809</b>	
TN1	17.82	8.791	.599	.773
TN2	17.77	8.324	.690	.752
TN3	17.76	8.275	.669	.756
TN4	17.80	8.248	.691	.751
<b>TN5</b>	<b>17.67</b>	<b>10.307</b>	<b>.202</b>	<b>.859</b>
TN6	17.71	8.620	.621	.768
<b>Thu nhập (TN, lần 2 – Sau khi loại biến TN5)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,859</b>	
TN1	14.18	7.111	.626	.841
TN2	14.14	6.762	.698	.823
TN3	14.13	6.722	.675	.829
TN4	14.16	6.684	.701	.822
TN6	14.08	6.869	.673	.830
<b>2. Cơ hội đào tạo và thăng tiến (ĐT)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,881</b>	
ĐT1	18.28	11.624	.782	.844
ĐT2	18.28	12.564	.594	.875
ĐT3	18.30	11.389	.790	.842
ĐT4	18.34	12.326	.660	.865
ĐT5	18.18	12.192	.686	.861
ĐT6	18.24	12.338	.627	.870

<b>3. Tính ổn định (OĐ)</b>					<b>Cronbach's Alpha = 0,808</b>
OĐ1	10.82	3.858	.633	.756	
OĐ2	10.99	4.035	.619	.762	
OĐ3	10.89	3.915	.623	.760	
OĐ4	11.00	4.211	.626	.760	
<b>4. Truyền thống gia đình (GD)</b>					<b>Cronbach's Alpha =0,823</b>
GD1	10.44	3.778	.628	.785	
GD2	10.56	3.646	.665	.768	
GD3	10.41	3.728	.666	.768	
GD4	10.56	3.786	.627	.786	
<b>5. Uy lực của cơ quan HCNN (UL)</b>					<b>Cronbach's Alpha = 0,842</b>
UL1	11.01	4.168	.616	.825	
UL2	10.80	3.652	.667	.804	
UL3	10.98	3.633	.658	.808	
UL4	10.93	3.378	.774	.754	
<b>6. Điều kiện làm việc (ĐK, Lần 1)</b>					<b>Cronbach's Alpha =0,856</b>
ĐK1	21.33	16.182	.801	.809	
ĐK2	21.33	18.192	.597	.840	
ĐK3	21.32	16.726	.699	.824	
ĐK4	21.23	16.029	.681	.827	
ĐK5	21.40	16.586	.710	.823	
<b>ĐK6</b>	<b>21.26</b>	<b>20.725</b>	<b>.176</b>	<b>.892</b>	
ĐK7	21.47	16.336	.718	.821	
<b>Điều kiện làm việc (lần 2–Sau khi loại biến DK6)</b>					<b>Cronbach's Alpha =0,892</b>
ĐK1	17.70	14.220	.819	.856	
ĐK2	17.70	16.209	.598	.890	
ĐK3	17.69	14.739	.714	.873	
ĐK4	17.60	14.116	.689	.878	
ĐK5	17.77	14.652	.717	.872	
ĐK7	17.84	14.283	.747	.867	
<b>7. Cơ hội công hiến (CH)</b>					<b>Cronbach's Alpha =0,853</b>
CH1	13.38	8.861	.684	.817	
CH2	13.24	9.213	.636	.830	
CH3	13.23	9.144	.578	.846	
CH4	13.34	8.874	.654	.825	
CH5	13.31	8.417	.781	.791	

<b>8. Chính sách ưu đãi (CS, lần 1)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,655</b>	
CS1	10.68	2.349	.518	.527
<b>CS2</b>	<b>10.83</b>	<b>2.978</b>	<b>.183</b>	<b>.757</b>
CS3	10.61	2.348	.543	.511
CS4	10.82	2.452	.553	.512
<b>8. Chính sách ưu đãi (CS Sau khi loại biến CS2)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,757</b>	
CS1	7.20	1.402	.606	.653
CS3	7.12	1.445	.601	.659
CS4	7.33	1.606	.556	.709
<b>9. Ý định chọn cơ quan HCNN để làm việc (Y, lần 1)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,728</b>	
Y1	14.18	4.757	.580	.647
Y2	14.18	4.595	.628	.628
Y3	14.17	4.807	.576	.650
Y4	14.14	4.897	.544	.662
<b>Y5</b>	<b>14.20</b>	<b>5.240</b>	<b>.223</b>	<b>.806</b>
<b>9. Ý định chọn cơ quan HCNN để làm việc (lần 2, sau khi loại biến Y5)</b>			<b>Cronbach's Alpha = 0,806</b>	
Y1	10.73	3.236	.654	.761
Y2	10.72	3.267	.627	.774
Y3	10.72	3.320	.639	.768
Y4	10.70	3.353	.627	.774

*Nguồn: kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

#### **4.2.2. Đánh giá thang đo qua phân tích nhân tố khám phá EFA**

Sau khi kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá các biến độc lập được tiến hành với 37 biến quan sát còn lại của các biến độc lập, kết quả như sau:

##### **\* Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA các biến độc lập**

Gồm 37 biến quan sát sau khi đã kiểm định độ tin cậy được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA. Bảng số liệu chi tiết được trình bày ở phụ lục 6, kết quả như sau:

### **Phân tích nhân tố EFA lần 1 (phụ lục 6):**

Số biến quan sát sau khi được kiểm định độ tin cậy, được tác giả đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA lần thứ nhất là 37 biến. Hệ số KMO đạt 0.909 ( $> 0.5$ ) cho thấy phân tích nhân tố EFA phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's đạt giá trị 5258.250 với mức ý nghĩa Sig = 0.000, vậy nên các biến quan sát có tương quan với nhau trên phạm vi tổng thể.

Tổng phương sai trích (Total Variance Explained) là 67.218% ( $> 50\%$ ), điều này cho ta thấy rằng 8 nhân tố được trích ra này có thể giải thích được 67.218% sự biến thiên của dữ liệu, đây là kết quả chấp nhận được.

Điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 8 với Hệ số Eigenvalues là 1.170 ( $> 1$ ). Điều này cho thấy kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.

Các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (factor loading) đạt yêu cầu ( $> 0.5$ ).

Kết quả ma trận xoay các nhân tố (*Rotated Component Matrix*) cho thấy: ba biến quan sát ĐK2, ĐT6 và CH3 có sự khác biệt hệ số tải nhân tố trên các nhân tố  $< 0,3$  nên không đảm bảo giá trị phân biệt. Tác giả tiến hành loại biến ĐT6 do có sự khác biệt hệ số tải nhân tố trên các nhân tố nhỏ nhất trong 3 biến ( $0,507 - 0,383 = 0,124 < 0,3$ ). Tiếp theo, tác giả tiến hành thực hiện phân tích nhân tố khám phá lần 2.

### **❖ Phân tích nhân tố EFA lần 2 (phụ lục 6):**

Gồm 36 biến quan sát tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố EFA, kết quả như sau: Hệ số KMO đạt 0.905 ( $> 0.5$ ) cho thấy phân tích nhân tố EFA phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's đạt giá trị 5035.025 với mức ý nghĩa Sig = 0.000, vậy nên các biến quan sát có tương quan với nhau trên phạm vi tổng thể.

Tổng phương sai trích (Total Variance Explained) là 67.461% ( $> 50\%$ ), điều này cho ta thấy rằng 8 nhân tố được trích ra này có thể giải thích được 67.461% sự biến thiên của dữ liệu, đây là kết quả chấp nhận được.

Điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 8 với Hệ số Eigenvalues là 1.166 ( $> 1$ ). Điều này cho thấy kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.



Các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (factor loading) đạt yêu cầu ( $>0.5$ ).

Kết quả ma trận xoay các nhân tố (*Rotated Component Matrix*) cho thấy: hai biến quan sát ĐK2 và CH3 có sự khác biệt hệ số tải nhân tố trên các nhân tố  $<0,3$  nên không đảm bảo giá trị phân biệt. Tác giả tiến hành loại biến CH3 do có sự khác biệt hệ số tải nhân tố trên các nhân tố nhỏ hơn trong 2 biến ( $0,562 - 0,398 = 0,164 < 0,3$ ). Tiếp theo, tác giả tiến hành thực hiện phân tích nhân tố khám phá lần 3.

❖ **Phân tích nhân tố EFA lần 3 (phụ lục 6):**

Gồm 35 biến quan sát tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố EFA, kết quả như sau: Hệ số KMO đạt 0.903 ( $> 0.5$ ) cho thấy phân tích nhân tố EFA phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's đạt giá trị 4873.695 với mức ý nghĩa Sig = 0.000, vậy nên các biến quan sát có tương quan với nhau trên phạm vi tổng thể.

Tổng phương sai trích (Total Variance Explained) là 67.962% ( $>50\%$ ), điều này cho ta thấy rằng 8 nhân tố được trích ra này có thể giải thích được 67.962% sự biến thiên của dữ liệu, đây là kết quả chấp nhận được.

Điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 8 với Hệ số Eigenvalues là 1.159 ( $>1$ ). Điều này cho thấy kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.

Các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (factor loading) đạt yêu cầu ( $>0.5$ ).

Kết quả ma trận xoay các nhân tố (*Rotated Component Matrix*) cho thấy: còn một biến quan sát ĐK2 có sự khác biệt hệ số tải nhân tố trên các nhân tố  $<0,3$  nên không đảm bảo giá trị phân biệt. Tác giả loại biến này ( $0,584 - 0,369 = 0,215 < 0,3$ ). Tiếp theo, tác giả tiến hành thực hiện phân tích nhân tố khám phá lần cuối.

❖ **Phân tích nhân tố EFA lần cuối:**

Gồm 34 biến quan sát tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố EFA, kết quả như sau: Hệ số KMO đạt 0.900 ( $> 0.5$ ) cho thấy phân tích nhân tố EFA phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's đạt giá trị 4685.107 với mức ý nghĩa Sig = 0.000, vậy nên các biến quan sát có tương quan với nhau trên phạm vi tổng thể.

Tổng phương sai trích (Total Variance Explained) là 68.416% (>50%), điều này cho ta thấy rằng 8 nhân tố được trích ra này có thể giải thích được 68.416% sự biến thiên của dữ liệu, đây là kết quả chấp nhận được.

Điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 8 với Hệ số Eigenvalues là 1.156 (>1). Điều này cho thấy kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.

Các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (factor loading) đạt yêu cầu (>0.5).

Kết quả ma trận xoay các nhân tố cho thấy 34 biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và đảm bảo sự khác biệt hệ số tải nhân tố của biến quan sát trên các nhân tố đều lớn hơn 0,3 (bảng 4.13, bảng 4.14, bảng 4.15 và phụ lục 6).

**Bảng 4.13. Hệ số KMO và Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		<b>.900</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	<b>4685.107</b>
	df	561
	Sig.	.000

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

**Bảng 4.14. Kết quả tổng phương sai trích -Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.588	31.142	31.142	10.588	31.142	31.142	3.678	10.816	10.816
2	2.688	7.905	39.047	2.688	7.905	39.047	3.423	10.069	20.885
3	2.311	6.796	45.843	2.311	6.796	45.843	3.370	9.912	30.797
4	1.960	5.764	51.607	1.960	5.764	51.607	2.939	8.644	39.441
5	1.593	4.684	56.291	1.593	4.684	56.291	2.636	7.753	47.194
6	1.519	4.468	60.759	1.519	4.468	60.759	2.588	7.611	54.804
7	1.448	4.257	65.016	1.448	4.257	65.016	2.538	7.465	62.270
8	1.156	3.400	68.416	1.156	3.400	68.416	2.090	6.146	68.416
9	.838	2.466	70.882						
10	.677	1.991	72.873						
11	.652	1.918	74.792						
12	.635	1.869	76.660						
13	.601	1.768	78.429						
14	.599	1.760	80.189						
15	.542	1.594	81.783						
16	.500	1.471	83.254						
17	.489	1.437	84.691						
18	.459	1.350	86.041						
19	.436	1.282	87.323						
20	.409	1.203	88.525						
21	.404	1.189	89.715						
22	.390	1.147	90.861						
23	.365	1.073	91.934						
24	.347	1.022	92.956						
25	.314	.923	93.879						
26	.302	.889	94.769						
27	.280	.825	95.593						
28	.270	.795	96.389						
29	.254	.747	97.136						
30	.236	.693	97.828						
31	.221	.650	98.479						
32	.193	.566	99.045						
33	.186	.546	99.591						
34	.139	.409	100.000						

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

**Bảng 4.15. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA**

Biến quan sát	Nhân tố							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ĐK1	.851							
ĐK7	.768							
ĐK5	.752							
ĐK3	.750							
ĐK4	.729							
ĐT5		.790						
ĐT3		.771						
ĐT1		.769						
ĐT4		.695						
ĐT2		.665						
TN6			.790					
TN4			.787					
TN1			.770					
TN2			.754					
TN3			.752					
CH5				.871				
CH1				.806				
CH4				.762				
CH2				.712				
UL1					.783			
UL4					.761			
UL3					.700			
UL2					.631			
GD3						.779		
GD2						.763		
GD1						.705		
GD4						.663		
OD4							.737	
OD3							.678	
OD2							.671	
OD1							.671	
CS4								.783
CS1								.760
CS3								.723

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

**\* Kết quả phân tích EFA thang đo Ý định chọn CQ HCNN để làm việc**

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA thang đo biến phụ thuộc “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” cho thấy Hệ số KMO đạt 0,789; với mức ý nghĩa Sig = 0,000; tổng phương sai trích đạt 63,269%, Hệ số Eigenvalues là 2,531; các biến quan sát có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và hội tụ về một nhân tố duy nhất (phụ lục 6).

**Bảng 4.16. Hệ số KMO và Bartlett's Test thang đo biến phụ thuộc**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.789
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	313.716
	df	6
	Sig.	.000

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

**Bảng 4.17. Kết quả tổng phương sai trích thang đo biến phụ thuộc**

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.531	63.269	63.269	2.531	63.269	63.269
2	.572	14.311	77.580			
3	.470	11.762	89.342			
4	.426	10.658	100.000			

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

**Bảng 4.18. Kết quả xoay nhân tố thang đo biến phụ thuộc**

Biến quan sát	Nhân tố
	1
Y1	.805
Y3	.794
Y4	.791
Y2	.791

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

### 4.3 KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA, có 8 nhân tố được rút trích ra và đưa vào phân tích hồi quy. Giá trị của từng nhân tố là giá trị trung bình của các biến quan sát thành phần thuộc nhân tố đó.

Trước khi phân tích tương quan và hồi quy, giá trị trung bình của 8 nhân tố tác động đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối tại các trường đại học, và biến phụ thuộc là “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” (Phụ lục 7).

#### 4.3.1 Phân tích tương quan

Tác giả sử dụng hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối quan hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng với nhau là từng biến độc lập và biến phụ thuộc. Hệ số này luôn nằm trong khoảng từ -1 đến +1, lấy giá trị tuyệt đối, nếu lớn hơn 0,6 thì có thể kết luận mối quan hệ là chặt chẽ, và càng gần 1 thì mối quan hệ càng chặt, nếu nhỏ hơn 0,3 thì cho biết mối quan hệ là lỏng. Tuy nhiên, nếu các biến có tương quan chặt chẽ thì phải lưu ý đến vấn đề đa cộng tuyến.

**Bảng 4.19. Kết quả phân tích tương quan**

		Thu nhập	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	Tính ổn định	Truyền thống gia đình	Uy lực của CQ HCNN	Điều kiện LV	Cơ hội công hiển	Chính sách ưu đãi	Ý định chọn CQ HCNN để LV
Thu nhập	Tương quan	1	.294**	.367**	.302**	.325**	.257**	.254**	.266**	.510**
	Sig.		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	Tương quan	.294**	1	.529**	.411**	.491**	.461**	.298**	.403**	.653**
	Sig.	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Tính ổn định	Tương quan	.367**	.529**	1	.487**	.508**	.456**	.340**	.467**	.764**
	Sig.	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Truyền thống gia đình	Tương quan	.302**	.411**	.487**	1	.428**	.423**	.412**	.323**	.626**
	Sig.	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Uy lực của CQ HCNN	Tương quan	.325**	.491**	.508**	.428**	1	.518**	.360**	.391**	.661**
	Sig.	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Điều kiện làm việc	Tương quan	.257**	.461**	.456**	.423**	.518**	1	.299**	.381**	.617**
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Cơ hội công hiển	Tương quan	.254**	.298**	.340**	.412**	.360**	.299**	1	.245**	.504**
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Chính sách ưu đãi	Tương quan	.266**	.403**	.467**	.323**	.391**	.381**	.245**	1	.570**
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Ý định chọn CQ HCNN để LV	Tương quan	.510**	.653**	.764**	.626**	.661**	.617**	.504**	.570**	1
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

Kết quả kiểm định hệ số tương quan ở bảng 4.19 cho ta thấy: 8 yếu tố đều có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa Sig < 0,05, biến phụ thuộc có mối quan hệ tương quan tuyến tính với cả tám biến độc lập (>0,5). Trong đó, hệ số tương quan giữa Tính ổn định (OD) và Ý định chọn CQ HCNN để làm việc (Y) là cao nhất, với hệ số tương quan 0,764; thấp nhất là Cơ hội công hiển, với hệ số tương quan 0,504

### 4.3.2. Phân tích hồi quy

Tám nhân tố của thang đo các yếu tố tác động ảnh hưởng đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, được đưa vào xem xét mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố bằng phương pháp Enter (đưa vào một lượt). Theo phương pháp này, tám biến độc lập và một biến phụ thuộc được đưa vào mô hình cùng một lúc. Kết quả hồi quy có hệ số  $R^2 = 0,832$ ,  $R^2$  hiệu chỉnh = 0,826 cho thấy mức độ phù hợp của mô hình khá cao, các yếu tố đưa vào mô hình giải thích được 82,6% sự thay đổi của biến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc, kết quả phân tích của mô hình nghiên cứu có giá trị.

- Hệ số Durbin-Watson:  $1 < D = 1,956 < 3$ : giả định về tính độc lập của các phần dư không bị vi phạm (bảng 4.20).

**Bảng 4.20. Kiểm định sự phù hợp của mô hình**

Mô hình	R	$R^2$	$R^2$ hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn	Thống kê thay đổi			Hệ số Durbin-Watson
					$R^2$ thay đổi	F thay đổi	Mức ý nghĩa F thay đổi	
1	.912 <sub>a</sub>	.832	.826	.23857	.832	153.137	.000	1.956

a. Dự báo: (Hàng số), Chính sách ưu đãi, Cơ hội cống hiến, Thu nhập, Điều kiện làm việc, Truyền thống gia đình, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, Tính ổn định

b. Biến phụ thuộc: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả

Kiểm định ANOVA là phép kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể. Mục đích của kiểm định này là về mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập. Trong bảng phân tích ANOVA (bảng 4.21) cho ta thấy mức ý nghĩa Sig = 0,000 (<0,05); vậy nên ta có thể kết luận rằng có ít nhất một biến độc lập trong mô hình có tác động ảnh hưởng đến biến phụ thuộc, mô hình phù hợp với dữ liệu nghiên cứu và có thể sử dụng được



**Bảng 4.21. Kiểm định ANOVA**

Mô hình		Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Mức ý nghĩa Sig.
1	Hồi quy	69.727	8	8.716	153.137	.000 <sup>b</sup>
	Phân dư	14.115	248	.057		
	Tổng	83.842	256			

a. *Biến phụ thuộc*: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

b. *Dự báo*: (Hàng số), Chính sách ưu đãi, Cơ hội công hiến, Thu nhập, Điều kiện làm việc, Truyền thống gia đình, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, Tính ổn định

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

Kết quả phân tích hồi quy ở Bảng 4.22 cho thấy giá trị Sig của các biến trong mô hình đều rất nhỏ ( $<0,05$ ), điều này có thể khẳng định rằng bảy biến độc lập của mô hình đều có ý nghĩa thống kê.

Quan sát kết quả phân tích hồi quy cho ta thấy hệ số phóng đại phương sai (VIF) tám biến độc lập có giá trị  $1 < VIF < 10$ , và độ chấp nhận (Tolerance) của 8 biến trong mô hình đều lớn hơn 0,5; vậy nên ta có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến. Hệ số Beta chuẩn hóa của tám biến đều có giá trị dương.

**Bảng 4.22. Kết quả hồi quy**

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
1	(Constant)	<b>-.500</b>	.125		-4.008	.000		
	Thu nhập	<b>.139</b>	.026	<b>.156</b>	5.402	.000	.816	1.226
	Cơ hội ĐT và thăng tiến	<b>.128</b>	.027	<b>.157</b>	4.694	.000	.607	1.646
	Tính ổn định	<b>.275</b>	.032	<b>.311</b>	8.737	.000	.535	1.870
	Truyền thống gia đình	<b>.136</b>	.030	<b>.149</b>	4.576	.000	.641	1.560
	Uy lực của CQ HCNN	<b>.130</b>	.031	<b>.143</b>	4.152	.000	.575	1.739
	Điều kiện làm việc	<b>.098</b>	.023	<b>.138</b>	4.191	.000	.627	1.595
	Cơ hội công hiến	<b>.095</b>	.022	<b>.125</b>	4.229	.000	.772	1.295
	Chính sách ưu đãi	<b>.132</b>	.031	<b>.133</b>	4.322	.000	.716	1.398

a. *Biến phụ thuộc*: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

\* **Phương trình hồi quy:** Từ kết quả hồi quy đa biến ở bảng 4.22, phương trình hồi quy có dạng như sau:

$$Y = 0,5 + 0,139TN + 0,128DT + 0,275OD + 0,136GD + 0,130UL + 0,098DK + 0,095CH + 0,132CS$$

Trong đó,

Y: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

TN: Thu nhập

DT: Cơ hội đào tạo và thăng tiến

OD: Tính ổn định

GD: Truyền thống gia đình

UL: Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước

DK: Điều kiện làm việc

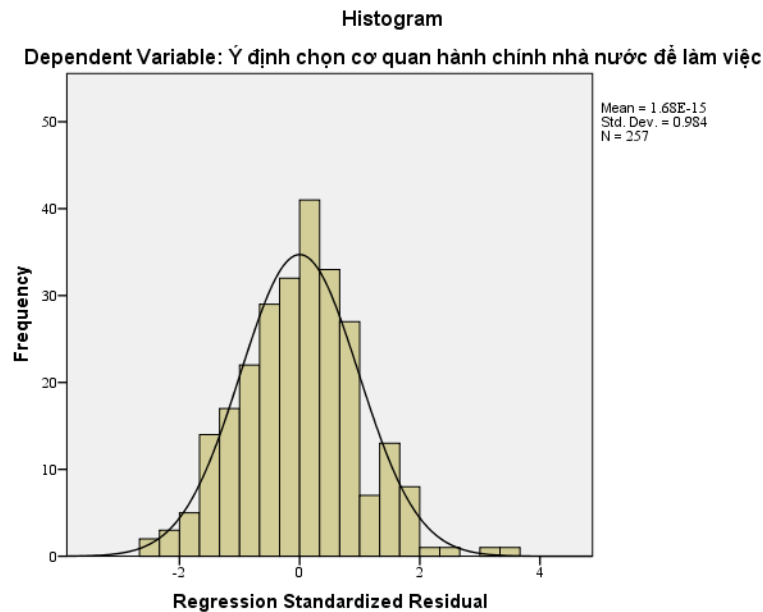
CH: Cơ hội cống hiến

CS: Chính sách ưu đãi

Để xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố: (1)Thu nhập, (2)Cơ hội đào tạo và thăng tiến,(3)Tính ổn định, (4)Truyền thống gia đình, (5)Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, (6)Điều kiện làm việc, (7)Cơ hội cống hiến, (8) Chính sách ưu đãi đến biến phụ thuộc là “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, ta căn cứ vào hệ số B. Nếu trị số tuyệt đối B của nhân tố nào càng lớn thì mức độ ảnh hưởng đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối càng cao, và ngược lại.

Như vậy, trong phương trình trên, yếu tố “Tính ổn định” ảnh hưởng mạnh nhất đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối (B = **0,275**), tiếp theo là “Thu nhập” (B = 0,139), “Truyền thống gia đình” (B=0,136), “Chính sách ưu đãi” (B = 0,132), “Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước” (B = 0,130), “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” (B = 0,128), “Điều kiện làm việc” (B = 0,098), và cuối cùng là “Cơ hội cống hiến” (B = 0,095).

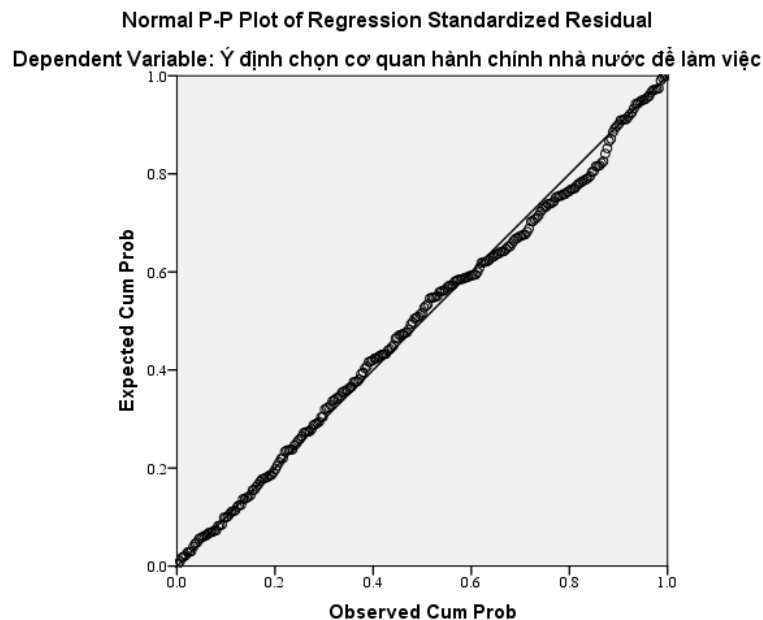
Để dò tìm sự vi phạm giả định phân phối chuẩn của phần dư, ta dùng công cụ vẽ của phần mềm SPSS cho ra biểu đồ Histogram và đồ thị P-P Plot.



**Hình 4.1. Biểu đồ tần số Histogram**

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát*

Qua biểu đồ Histogram ở hình trên ta thấy phần dư có phân phối chuẩn, và độ lệch chuẩn của nó gần bằng 1 (Std. Dev = 0.984). Do đó ta có thể kết luận rằng giả thuyết phân phối chuẩn không bị vi phạm.



**Hình 4.2. Đồ thị P-P Plot**

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát*

Quan sát hình 4.2 cho ta thấy: Đồ thị P-P Plot cũng cho thấy các điểm quan sát không phân tán quá xa đường thẳng kỳ vọng, vậy nên có thể kết luận là giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm

#### 4.3.3. Kiểm định giả thuyết

Tám thành phần của mô hình các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh: Thu nhập(TN), Cơ hội đào tạo và thăng tiến(DT), Tính ổn định(OD), Truyền thống gia đình(GD), Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước(UL), Điều kiện làm việc(DK), Cơ hội cống hiến(CH), Chính sách ưu đãi(CS) đều có ý nghĩa thống kê, với  $\text{sig} < 0,05$  (bảng 4.23). Vậy nên, các giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 trong mô hình nghiên cứu đề xuất ở mục 2.5 (hình 2.7) được chấp nhận.

**Bảng 4.23. Kết quả kiểm định giả thuyết**

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy (B)	Mức ý nghĩa Sig	VIF	Kết quả kiểm định
H1	TN $\rightarrow$ Y	0,139	0,000	1,226	Chấp nhận
H2	DT $\rightarrow$ Y	0,128	0,000	1,646	Chấp nhận
H3	OD $\rightarrow$ Y	0,275	0,000	1,870	Chấp nhận
H4	GD $\rightarrow$ Y	0,136	0,000	1,560	Chấp nhận
H5	UL $\rightarrow$ Y	0,130	0,000	1,739	Chấp nhận
H6	DK $\rightarrow$ Y	0,098	0,000	1,595	Chấp nhận
H7	CH $\rightarrow$ Y	0,095	0,000	1,295	Chấp nhận
H8	CS $\rightarrow$ Y	0,132	0,000	1,398	Chấp nhận

*Nguồn: Tác giả tổng hợp*

+ **Giả thuyết H1:** Thu nhập có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”.

Kết quả hồi quy có hệ số = 0,139 ( $\text{sig} < 0,05$ ); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “Thu nhập” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh và tăng thêm 0,139 đơn

vị, vậy giả thuyết H1 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H2:** Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”.

Kết quả hồi quy có hệ số = 0,128 (sig <0,05); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “ Cơ hội đào tạo và thăng tiến” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối và tăng thêm 0,128 đơn vị, vậy giả thuyết H2 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H3:** Tính ổn định có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”

Kết quả hồi quy có hệ số = 0,275 (sig <0,05); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “ Tính ổn định” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối và tăng thêm 0,275 đơn vị, vậy giả thuyết H3 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H4:** Truyền thống gia đình có cha mẹ làm việc cơ quan nhà nước có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”

Kết quả hồi quy có hệ số = 0,136 (sig <0,05); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “Truyền thống gia đình” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối và tăng thêm 0,136 đơn vị, vậy giả thuyết H4 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H5:** Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”

Kết quả hồi quy có hệ số = 0,130 (sig <0,05); nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên và tăng thêm 0,130 đơn vị, vậy giả thuyết H5 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H6:** Điều kiện làm việc có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”

Kết quả hồi quy có hệ số  $= 0,098$  ( $\text{sig} < 0,05$ ); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “Điều kiện làm việc” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối và tăng thêm 0,098 đơn vị, vậy giả thuyết H6 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H7:** Cơ hội công hiến có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”

Kết quả hồi quy có hệ số  $B = 0,095$  ( $\text{sig} < 0,05$ ); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “Cơ hội công hiến” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối và tăng thêm 0,095 đơn vị, vậy giả thuyết H7 được chấp nhận.

+ **Giả thuyết H8:** Chính sách ưu đãi có tác động ảnh hưởng đến “ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc”

Kết quả hồi quy có hệ số  $B = 0,132$  ( $\text{sig} < 0,05$ ); có nghĩa là trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, khi yếu tố “Chính sách ưu đãi” tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối và tăng thêm 0,132 đơn vị, vậy giả thuyết H8 được chấp nhận.

#### 4.4. THẢO LUẬN KẾT QUẢ

Qua nghiên cứu cơ sở lý thuyết, các kết quả nghiên cứu trước đây có liên quan, thảo luận nhóm tham khảo ý kiến chuyên gia. Mô hình nghiên cứu chính thức của đề tài được đưa ra gồm 8 yếu tố (Thu nhập, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Tính ổn định, Truyền thống gia đình, Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, Điều kiện làm việc, Cơ hội công hiến, và Chính sách ưu đãi), với biến phụ thuộc là ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Sau khi thực hiện các bước kiểm định hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan hồi quy, kết quả được thể hiện như sau:

$$Y = 0,5 + 0,139TN + 0,128DT + 0,275OD + 0,136GD \\ + 0,130UL + 0,098DK + 0,095CH + 0,132CS$$

**Tính ổn định**

Tính ổn định (OD) có tác động ảnh hưởng mạnh nhất đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này gồm 4 biến quan sát: Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định (OD1); Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước (OD2); Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già (OD3); Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời (OD4)

Theo Schein (1978), khi con người hiểu rõ hơn về bản thân mình, họ sẽ cảm thấy những động cơ trong nghề nghiệp rõ ràng hơn. Nhiều người chỉ muốn những công việc có tính ổn định cao và lâu dài. Tuy còn rất trẻ nhưng nhiều người sẵn lòng làm những công việc kém thú vị với thu nhập khiêm tốn, chậm thăng tiến nghề nghiệp nhưng lại có tương lai ổn định khi về già. Những người này thường rất sẵn sàng để cho doanh nghiệp quyết định những thay đổi về công việc và nghề nghiệp của họ. Kết quả nghiên cứu về yếu tố này phù hợp với thực tế hiện nay tại TP.HCM nói riêng, Việt Nam nói chung. Hầu hết người lao động khi đi làm, ai cũng muốn mình có một công việc ổn định, được bố trí công việc phù hợp với bản thân, là công chức Nhà nước cũng không ngoại lệ. Phần lớn công chức là người lao động có trình độ, họ đều mong muốn có công việc ổn định lâu dài, gắn bó với đơn vị cơ quan Nhà nước và làm việc suốt đời. Một trong những lý do chính để đưa ra ý định chọn cơ quan Nhà nước để làm việc của sinh viên, là lĩnh vực cơ quan hành chính Nhà nước có tính ổn định cao hơn so với các nơi làm việc khác.

### **Thu nhập**

Thu nhập (TN) có tác động ảnh hưởng thứ hai đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này còn 05 biến quan sát: Lương ở cơ quan hành chính nhà nước không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống của bạn (TN1); Tiền thưởng trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để tăng thu nhập (TN2); Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp (TN3); Cách trả lương của cơ quan hành chính nhà nước là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc (TN4); Việc trả lương cho công chức nhà nước không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả công việc (TN6). Tiền lương là để trả công cho người lao động, thu nhập và tiền thưởng để kích thích người lao động làm việc tốt hơn là cách thức mà doanh nghiệp tác động để công việc đạt hiệu quả. Mọi người có

xu hướng là mong muốn làm việc ở nơi có mức lương cao, mức thưởng cao để thỏa mãn nhu cầu bản thân. Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tuy mức lương chưa được tăng cao như khu vực doanh nghiệp nhưng bù lại có tính ổn định công việc, có nhiều chính sách ưu đãi và vị thế của cơ quan nhà nước mà doanh nghiệp không có.

### **Truyền thống gia đình**

Truyền thống gia đình (GD) có tác động ảnh hưởng thứ ba đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này gồm 4 biến quan sát: Ba mẹ, anh chị em ruột đã hay đang làm cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn (GD1); Người thân đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn (GD2); Bạn bè đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn (GD3); Người thân của bạn đang làm trong cơ quan hành chính nhà nước là nguồn khơi dậy ý định làm cơ quan hành chính nhà nước của bạn (GD4). Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi (2009) về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước trên 253 lao động có trình độ cao đẳng trở lên tại Thành phố Hồ Chí Minh, cho rằng gia đình và bạn bè là yếu tố có tác động đến quyết định làm việc cho doanh nghiệp nhà nước, những người có cha mẹ làm ở cơ quan nhà nước sẽ có xu hướng chọn các tổ chức nhà nước làm việc hơn những người khác.

### **Chính sách ưu đãi**

Chính sách ưu đãi (CS) có tác động ảnh hưởng thứ tư trong tám yếu tố có tác động đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này còn 3 biến quan sát: Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền (CS1); Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp (CS3); Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao (CS4). Kết quả nghiên cứu này phù hợp với thực tế hiện nay, người lao động quan tâm hàng đầu đến chính sách ưu đãi của cơ quan, đơn vị, cũng như doanh nghiệp mình đang làm việc (hoặc có ý định xin vào làm việc). Cán



bộ, công chức, viên chức (đặc biệt là những người có điều kiện khó khăn về kinh tế), mong muốn cơ quan Nhà nước có chính sách hỗ trợ vay lãi suất thấp (hoặc không phải trả lãi) để thuê mua nhà ở xã hội và trừ dần vào tiền lương để họ trả dần giá trị căn hộ thuê mua,... như vậy, họ sẽ có điều kiện thuê mua nhà ở hơn.

### **Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước**

Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước (UL) có tác động ảnh hưởng thứ năm đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này gồm 4 biến quan sát: Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay (UL1); Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền quyết định càng cao do đó quyền lực công chức nhà nước càng lớn (UL2); Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho (UL3); Làm cơ quan nhà nước là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân (UL4). Thực tế trong xã hội nhiều người cho rằng những công chức nhà nước có quyền lực ngầm, quyền này được thể hiện qua việc đại diện cho nhà nước thực hiện điều hành quản lý xã hội. Một cán bộ công chức được nhà nước giao quyền cho việc cấp phép đầu tư, cấp phép kinh doanh, quản lý trật tự an toàn xã hội ở địa phương... về nguyên tắc cán bộ này phải thực hiện quyền của mình trên cơ sở pháp luật. Tuy nhiên do hiện nay luật cũng như các văn bản quy phạm pháp luật còn chưa chặt chẽ, và còn nhiều việc chưa quy định rõ, do vậy cán bộ này có thể giải quyết vấn đề trên quan điểm và cách nghĩ của mình.

### **Cơ hội đào tạo và thăng tiến**

Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DT) có tác động ảnh hưởng thứ sáu đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này còn 5 biến quan sát: Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn (ĐT1); Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ (ĐT2); Nếu làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn sẽ được thăng chức làm lãnh đạo trong cơ quan bạn đang công tác (ĐT3); Với năng lực chuyên môn của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về chuyên môn trong cơ quan hành chính nhà nước (ĐT4); Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc cơ quan sự nghiệp khác (ĐT5).

Theo DeCenzo D.A & Robbins, các khái niệm giáo dục, đào tạo, phát triển đều đề cập đến một quá trình tương tự: Quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của các cá nhân. Điều đó cũng có nghĩa là giáo dục, đào tạo, phát triển được áp dụng để làm thay đổi việc nhân viên biết gì, làm như thế nào, và quan điểm của họ đối với công việc, hoặc mối quan hệ với các đồng nghiệp và các “sếp”. Thực tế ngày nay, Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức. Chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan, thông qua hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm; tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực.

### **Điều kiện làm việc**

Điều kiện làm việc (DK) cũng có tác động ảnh hưởng đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này còn 5 biến quan sát: Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ và hiện đại (ĐK1); Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong cơ quan hành chính nhà nước là sâu sát và thân thiện (ĐK3); Khi làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có điều kiện được làm việc gần nhà (ĐK4); Công chức nhà nước sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người (ĐK5); Công chức nhà nước sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội (ĐK7). Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú (2013) đối với 385 sinh viên kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ sau tốt nghiệp về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế trường Đại học Cần Thơ cho rằng điều kiện làm việc là yếu tố có tác động đến quyết định của họ.

### **Cơ hội công hiến**

Cơ hội công hiến (CH) có tác động ảnh hưởng yếu nhất trong tám yếu tố có tác động đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc. Yếu tố này còn 4 biến quan sát: Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước (CH1); Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công (CH2); Làm việc cho cơ quan

nhà nước bạn sẽ có điều kiện đóng góp cho đất nước nhiều hơn so với làm việc khu vực tư nhân (CH4); Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội (CH5). Tuy đây là yếu tố có tác động ảnh hưởng yếu nhất trong tám yếu tố được khảo sát, nhưng yếu tố Cơ hội công hiến cũng không kém phần quan trọng đến việc quyết định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên, cũng như mọi người dân Việt Nam chúng ta.

#### 4.5 PHÂN TÍCH SỰ ĐÁNH GIÁ CỦA SINH VIÊN THEO TỪNG YẾU TỐ

**Bảng 4.24. Kết quả thống kê giá trị trung bình các thang đo**

STT	Yếu tố	Số lượng	Điểm trung bình
1	Thu nhập (TN)	257	3.5346
2	Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DT)	257	3.6475
3	Tính ổn định (OD)	257	3.6420
4	Truyền thống gia đình (GD)	257	3.4971
5	Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước (UL)	257	3.6440
6	Điều kiện làm việc (DK)	257	3.5409
7	Cơ hội cống hiến (CH)	257	3.3064
8	Chính sách ưu đãi (CS)	257	3.6096
9	Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc (Y)	257	3.5506

*Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát của tác giả*

Từ kết quả phân tích hồi quy và phân tích giá trị trung bình các thang đo (mean) cho thấy:

- Yếu tố “Thu nhập” (TN) có ảnh hưởng mạnh thứ hai đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối, với hệ số hồi quy là 0,139; yếu tố này được sinh viên đánh giá ở mức trên trung bình, với giá trị đạt 3,5346.

- Yếu tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” (DT) có ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối, với hệ số hồi quy là 0,128; yếu tố này được sinh viên đánh giá điểm trung bình ở mức cao nhất trong 8 yếu tố của mô hình nghiên cứu, với giá trị trung bình (mean) đạt 3,6475 của thang đo Likert 5 mức độ.

- Yếu tố “Tính ổn định” (OD) ảnh hưởng mạnh nhất đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối với hệ số hồi quy là 0,275; yếu tố này được sinh viên đánh giá ở mức thứ ba trong 8 yếu tố của mô hình nghiên cứu, với giá trị trung bình (mean) đạt 3,6420 của thang đo Likert 5 mức độ. Qua kết quả này cho thấy, phần lớn sinh viên được khảo sát chú trọng về tính ổn định trong công việc tại cơ quan hành chính nhà nước.

- Yếu tố “Truyền thống gia đình” (GD) có ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối với hệ số hồi quy là 0,136; yếu tố này được sinh viên đánh giá ở mức trên trung bình, với giá trị đạt 3,4971.

- Yếu tố “Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước” (UL) có ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối với hệ số hồi quy là 0,130; yếu tố này được sinh viên đánh giá ở mức thứ hai trong 8 yếu tố của mô hình nghiên cứu, với giá trị trung bình (mean) đạt 3,6440 của thang đo Likert 5 mức độ.

- Yếu tố “Điều kiện làm việc” (DK) có ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối với hệ số hồi quy là 0,098; yếu tố này được sinh viên đánh giá ở mức trên trung bình, với giá trị đạt 3,5409.

- Yếu tố “Cơ hội cống hiến”(CH) có ảnh hưởng thấp nhất đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối, với hệ số hồi quy là 0,095. Yếu tố này cũng được sinh viên đánh giá ở mức thấp nhất trong 8 yếu tố được khảo sát, với giá trị trung bình là 3,3064. Tuy nhiên, với mức điểm này, vẫn nằm trên mức trung bình của thang đo Likert 5 mức độ.

- Yếu tố “Chính sách ưu đãi” (CS) có ảnh hưởng đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối, với hệ số hồi quy là 0,132. Yếu tố này được sinh viên đánh giá ở mức trên trung bình, với giá trị đạt 3,6096.

- Đối với thang đo “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” (Y), kết quả phân tích giá trị trung bình cũng cho thấy sinh viên đánh giá ở mức khá

cao, với điểm trung bình là 3,5506, nằm trên mức trung bình của thang đo Likert 5 mức độ.

Nhìn chung, giá trị trung bình (mean) của các yếu tố trong mô hình nghiên cứu được sinh viên đánh giá đều lớn hơn 0,3 của thang đo 5 mức độ.

#### 4.6 PHÂN TÍCH SỰ KHÁC BIỆT THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN

Nghiên cứu tiếp tục tiến hành kiểm định, phân tích xem có sự khác biệt về Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên hay không giữa các yếu tố: Giới tính, loại trường đại học sinh viên đang học.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng chức năng kiểm định Independent-Samples T Test, để phân tích sự khác biệt về đặc điểm cá nhân của các yếu tố vừa nêu trên đến Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên.

##### 4.6.1 Kiểm định sự khác biệt về “giới tính” của sinh viên.

Do biến “Giới tính” là biến định tính có 2 nhóm là Nam và Nữ, nên tác giả sử dụng chức năng kiểm định Independent - Samples T Test để kiểm tra xem giữa nam và nữ có sự khác biệt nhau một cách có ý nghĩa thống kê đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại TP.HCM hay không.

**Bảng 4.25. Kết quả kiểm định sự khác biệt về giới tính**

Kết quả Thống kê nhóm										
		Giới tính		N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn			
Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc		Nam		122	3.4939	.55898	.05061			
		Nữ		135	3.6019	.58135	.05003			
Kết quả kiểm định Independent Samples Test										
		Levene's Kiểm định sự bằng nhau của phương sai		t-test Kiểm định sự bằng nhau của trung bình						
		F	Sig. Mức ý nghĩa	t	df	Sig. Mức ý nghĩa	Sự khác biệt trung bình	Sự khác biệt độ lệch chuẩn	Độ tin cậy 95%	
									Thấp hơn	Cao hơn
Ý định chọn CQ	Giả định phương sai bằng nhau	.043	.836	-1.515	255	.131	-.10800	.07131	-.24843	.03243

HCNN để làm việc	Không giả định phương sai bằng nhau									
				-1.518	254.009	.130	-.10800	.07117	-.24815	.03215

*Nguồn: Kết quả kiểm định Independent-Samples T Test từ dữ liệu khảo sát*

Theo kết quả kiểm định trong bảng 4.25 và phụ lục 8 cho ta thấy: Trong kiểm định Levene cho kết quả mức ý nghĩa sig = 0.836 ( $>0.05$ ) nên phương sai về Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên giữa nam và nữ không khác nhau một cách có ý nghĩa thống kê. Trong kiểm định T-test cho thấy mức ý nghĩa sig = 0.131 ( $>0.05$ ), kết quả này có nghĩa là không có sự khác biệt có ý nghĩa về trung bình Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên giữa giới tính nam và nữ.

Tuy nhiên, trị số “Trung bình” trong phần “Kết quả thống kê nhóm” (Bảng 4.25) cho thấy, mức đánh giá điểm trung bình của nam sinh viên là 3.4939, nhỏ hơn điểm trung bình của nữ sinh viên: 3.6019; điều này cho thấy phần lớn nữ sinh viên năm cuối ở các trường đại học tại TP.HCM đánh ở mức cao hơn (*so với nam sinh viên*) về ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc.

#### 4.6.2 Kiểm định sự khác biệt về “Loại trường Đại học” sinh viên đang học.

Biến “Loại trường Đại học” là biến định tính có 2 nhóm là Công lập và Dân lập, nên tác giả sử dụng chức năng kiểm định Independent - Samples T Test để kiểm tra xem giữa sinh viên đang theo học tại trường Đại học Công lập, và Dân lập có sự khác biệt nhau một cách có ý nghĩa thống kê đến “Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc” hay không.

**Bảng 4.26. Kết quả kiểm định sự khác biệt về Loại trường Đại học**

Kết quả Thống kê nhóm							
	Loại trường Đại học		N	Trung bình	Độ lệch chuẩn		Sai số chuẩn
Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc	Công lập		136	3.5515	.61623		.05284
	Dân lập		121	3.5496	.52104		.04737
Kết quả kiểm định Independent Samples Test							
	Levene's, Kiểm định sự bằng nhau của phương sai		T-test, Kiểm định sự bằng nhau của trung bình				
	F	Sig.	t	df	Sig.	Sự khác	Sự khác

			Mức ý nghĩa			Mức ý nghĩa	biệt trung bình	biệt độ lệch chuẩn	Thấp hơn	Thấp hơn
Ý định chọn CQ HCNN để làm việc	Giả định phương sai bằng nhau	2.181	<b>.141</b>	.026	255	<b>.979</b>	.00188	.07166	-.13923	.14300
	Không giả định phương sai bằng nhau			.027	254.359	.979	.00188	.07096	-.13787	.14163

*Nguồn: Kết quả kiểm định Independent-Samples T Test từ dữ liệu khảo sát*

Theo kết quả kiểm định trong bảng 4.26 và phụ lục 8 cho ta thấy: Trong kiểm định Levene cho kết quả mức ý nghĩa sig = 0.141 ( $>0.05$ ) nên phương sai về Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc giữa sinh viên đang theo học tại trường Đại học Công lập và trường Đại học Dân lập không khác nhau một cách có ý nghĩa thống kê.

Qua xem xét trị số “trung bình” trong phần “Kết quả thống kê nhóm” (Bảng 4.26) cho thấy: mức đánh giá điểm trung bình của sinh viên đang theo học tại các trường Đại học Công lập là 3.5515; sinh viên đang theo học các trường đại học Dân lập thì thấp hơn, với điểm trung bình là 3.5496; điều này cho thấy sinh viên năm cuối ở các trường đại học Công lập tại TP.HCM đánh ở mức cao hơn (so với sinh viên năm cuối ở các trường đại học Dân lập) về ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc.

#### 4.7. TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Nội dung chương 4 trình bày kết quả nghiên cứu, bao gồm các thành phần chính như sau: Mô tả mẫu khảo sát; Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của 8 yếu tố tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh; phân tích nhân tố khám phá EFA; kiểm định mô hình nghiên cứu qua các bước phân tích tương quan, phân tích hồi quy, Kiểm định giả thuyết, thảo luận kết quả nghiên cứu, phân tích sự đánh giá của sinh viên theo từng yếu tố, phân tích kiểm định sự khác biệt theo các đặc điểm cá nhân. Kết quả hồi quy cho thấy 8 yếu

tổ được đưa ra trong mô hình nghiên cứu, đều có ảnh hưởng dương đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.



## **CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ**

Sau phần phân tích của chương bốn, chương này sẽ đưa ra những kết luận của nghiên cứu và gợi ý về mặt chính sách, hạn chế của đề tài và định hướng nghiên cứu tiếp theo.

### **5.1. KẾT LUẬN**

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là xác định các yếu tố tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc, của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, đưa ra một số kiến nghị cho lãnh đạo cơ quan Nhà nước nhằm thu hút thêm nguồn nhân lực trẻ có trình độ từ sinh viên đại học mới ra trường. Trên cơ sở lý thuyết về Thuyết hành động hợp lý (Theory of Reasoned Action), Lý thuyết hành vi được hoạch định (Theory of Planned Behavior), tổng quan về các nghiên cứu trước đây có liên quan, và trên tình hình thực tế hiện nay, tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu bao gồm 8 yếu tố tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối, ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Đề tài được thực hiện qua 2 bước là khảo sát ý kiến chuyên gia và nghiên cứu chính thức. Kết quả khảo sát ý kiến chuyên gia là cơ sở để tác giả hoàn thiện mô hình nghiên cứu chính thức, thang đo chính thức và bảng câu hỏi khảo sát chính thức về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối.

Kết quả nghiên cứu (chương 4) đã đưa ra được 8 yếu tố có tác động ảnh hưởng đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, đó là: (1)Thu nhập, (2)Cơ hội đào tạo và thăng tiến,(3)Tính ổn định, (4)Truyền thống gia đình, (5)Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước, (6)Điều kiện làm việc, (7)Cơ hội cống hiến, (8) Chính sách ưu đãi. Kết quả hồi quy như sau:

$$Y = 0,5 + 0,139TN + 0,128DT + 0,275OD + 0,136GD + 0,130UL + 0,098DK + 0,095CH + 0,132CS$$

Yếu tố “Tính ổn định” ảnh hưởng mạnh nhất đến “Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc” của sinh viên năm cuối ( $B = 0,275$ ), tiếp theo là “Thu nhập” ( $B = 0,139$ ), “Truyền thống gia đình” ( $B = 0,136$ ), “Chính sách ưu đãi” ( $B = 0,132$ ), “Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước” ( $B = 0,130$ ), “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” ( $B = 0,128$ ), “Điều kiện làm việc” ( $B = 0,098$ ), và cuối cùng là “Cơ hội cống hiến” ( $B = 0,095$ ). Kết quả nghiên cứu được nêu ở chương 4 cũng chính là câu trả lời cho mục tiêu thứ nhất và mục tiêu thứ hai của đề tài.

Thông qua kết quả khảo sát, tác giả đã phân tích sự đánh giá của sinh viên bằng cách tính giá trị trung bình (mean) theo từng yếu tố, qua đó cho thấy yếu tố được sinh viên đánh giá cao nhất là Cơ hội đào tạo và thăng tiến, với giá trị trung bình đạt 3,6475 của thang đo Likert 5 mức độ, kế đến là yếu tố Uy lực của cơ quan hành chính Nhà nước (mean = 3,6440).

Kết quả nghiên cứu được nêu ở chương 4 cũng là cơ sở để tác giả đưa ra một số kiến nghị đối với cơ quan hành chính Nhà nước, nhằm thu hút và nâng cao sự lựa chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên cũng như người dân cả nước, qua đó tác giả đã hoàn thành được mục tiêu nghiên cứu thứ ba của đề tài.

## **5.2. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM THU HÚT SỰ LỰA CHỌN CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC ĐỂ LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN**

### **5.2.1 Kiến nghị về Tính ổn định**

Yếu tố “Tính ổn định” có tác động ảnh hưởng mạnh nhất đến Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối. Kết quả phân tích sự đánh giá của sinh viên theo từng yếu tố cũng cho thấy điểm trung bình của yếu tố này đạt mức 3,6420 của thang đo Likert 5 mức độ, cao thứ ba trong 8 yếu tố. Để nâng cao hơn nữa Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc của sinh viên, thu hút nguồn nhân lực chất lượng, có trình độ cao, lãnh đạo Cơ quan hành chính Nhà nước cần cần phải chú trọng tác động mạnh vào yếu tố này.

Hầu hết mọi người khi đi làm, khi đã chọn được công việc như ý đều mong muốn có công việc ổn định nhất là đối với công chức nhà nước. Tuy nhiên, với tình hình thông tin chính trị trên báo chí chính thống, công chức vi phạm pháp luật đa số là công chức ở vị trí lãnh đạo làm dấy lên nỗi lo cho người dân và lòng tin của sinh

viên mới ra trường khi mà mối quan hệ chưa đủ lớn để được tiếp nhận vào vị trí tốt, đúng năng lực khi làm việc. Ngày nay, với chính sách thu hút nhân tài, UBND Thành phố đã ban hành các quyết định tuyển sinh, cho các thí sinh đăng ký thi tự do vào đúng chuyên ngành học và bố trí đúng việc là việc làm hoàn toàn đúng đắn nhằm lấy lại lòng tin trong dân và chọn được người tài vào làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước. Tuy nhiên, nếu việc tuyển chọn đi đôi với đồng lương tương xứng mà không phụ thuộc vào mức lương tăng định kỳ đến hạn lại lên như hiện nay thì sẽ còn thu hút nhiều sinh viên năm cuối có tài vào làm việc và găng bó với cơ quan hành chính nhà nước lâu dài hơn.

### **5.2.2 Kiến nghị về Thu nhập**

Yếu tố “Thu nhập” có tác động ảnh hưởng mạnh thứ hai đến Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối. Kết quả phân tích sự đánh giá của sinh viên theo từng yếu tố cũng cho thấy điểm trung bình của yếu tố này đạt mức 3,5346 của thang đo Likert 5 mức độ, điều này cho thấy sinh viên đánh giá về yếu tố Thu nhập ở mức trên trung bình. Sau đây là một số kiến nghị của tác giả:

Lương là mong muốn hàng đầu đối với người lao động, mức lương phản ánh công chức đó làm việc bao lâu và có bằng cấp trung cấp, đại học hay thạc sĩ. Thực tế chỉ cho thấy, khi cuộc sống của cán bộ, công chức ổn định thì họ mới toàn tâm, toàn ý làm việc tận tụy, nâng cao tinh thần trách nhiệm và có hiệu quả.

Nhà nước đang tình giản biên chế, tinh gọn bộ máy và giải quyết lương cho công chức. Tuy nhiên, với mức tăng lương tối thiểu vẫn còn thấp so với mức lương tối thiểu vùng của doanh nghiệp là chưa hợp lý. Nguồn ngân sách là hữu hạn trong khi tăng lương mà không có lộ trình tính toán kinh phí sẽ không giải quyết được bài toán lâu dài. Ngoài việc tăng thu ngân sách hợp lý, giảm chi các khoản không cần thiết, thì việc xây dựng bảng lương của công chức gần với bảng lương của lao động làm việc cho doanh nghiệp là việc làm thiết thực giúp cho công chức có khoản thu nhập ổn định cuộc sống.

### 5.2.3 Kiến nghị về Chính sách ưu đãi

Yếu tố “Chính sách ưu đãi” có tác động ảnh hưởng thứ tư trong tám yếu tố có tác động đến Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối. Kết quả phân tích sự đánh giá của sinh viên theo từng yếu tố cũng cho thấy điểm trung bình của yếu tố này đạt mức 3.6096 của thang đo Likert 5 mức độ, điều này cho thấy sinh viên đánh giá về yếu tố này khá cao. Để nâng cao hơn Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên, lãnh đạo Cơ quan hành chính Nhà nước nên chú trọng đối với yếu tố này.

Cơ quan hành chính nhà nước tạo điều kiện cho cán bộ, công chức được học nâng cao chuyên môn bằng cách hỗ trợ học phí và bố trí thời gian cho cán bộ công chức đi học.

Nhà nước nên có nhiều chính sách ưu đãi để giúp công chức ổn định cuộc sống, an tâm công tác như: đào tạo tập trung và bố trí công việc khi hoàn thành khóa học, ưu đãi học phí khi công chức theo học các khóa học bổ sung kiến thức nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, cho vay lãi suất thấp để công chức mua nhà đất khi chưa có điều kiện mua nhà để ở.

### 5.2.4 Kiến nghị về Cơ hội đào tạo và thăng tiến

Yếu tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” có tác động ảnh hưởng cũng tương đối cao đến Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối. Kết quả phân tích sự đánh giá của sinh viên theo từng yếu tố cũng cho thấy điểm trung bình của yếu tố này đạt mức 3,6475 của thang đo Likert 5 mức độ, cao nhất trong 8 yếu tố. Lãnh đạo Cơ quan hành chính Nhà nước cần phải có giải pháp tác động mạnh vào yếu tố này để nâng cao hơn nữa Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên.

Có chính sách sử dụng cán bộ, công chức sau đào tạo đúng chuyên ngành để phát huy năng lực chuyên môn của người được đào tạo cũng như sở trường đã học.

Tạo điều kiện nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung mà tất cả các nước muốn có nền hành chính phát triển đều phải quan tâm.

Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức. Chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, Nhà nước có thể đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của cán bộ, công chức.

### **5.2.5 Kiến nghị về Điều kiện làm việc**

Đối với điều kiện làm việc, đây là yếu tố ảnh hưởng không nhiều đến Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối, với mức độ ảnh hưởng đứng thứ bảy trong tám yếu tố được khảo sát. Theo sự đánh giá của sinh viên, yếu tố này chỉ đạt mức trên trung bình với giá trị mean = 3,5409, vì thế nên lãnh đạo CQHCNN cần phải chú trọng nhiều hơn đến điều kiện làm việc của cán bộ công chức. Tác giả có một số kiến nghị đề xuất như sau:

Cải thiện cơ sở vật chất, môi trường xung quanh để tạo không gian làm việc luôn sạch sẽ, an toàn. Công cụ dụng cụ làm việc, thiết bị văn phòng cần thiết phải được trang bị đầy đủ để tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức hoàn thành tốt công việc của mình.

Xây dựng khu nhà tập thể dành cho công chức nhà xa không có điều kiện về nhà hoặc những người khó khăn, không có điều kiện thuê nhà ở. Làm được điều này sẽ góp phần ổn định đời sống cho công chức, đảm bảo an toàn cho những người ở xa.

### **5.2.6 Nâng cao chất lượng đào tạo trong cơ quan hành chính nhà nước**

Đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức. Cần xây dựng nội dung, chương trình đào tạo dành riêng cho từng đối tượng thống nhất trong phạm vi cả nước.

Các cơ quan, đơn vị cử cán bộ, công chức, viên chức tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng cần làm tốt công tác thống kê, quy hoạch cán bộ, công chức để xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng hợp lý, đúng thời điểm, đúng chủ trương. Nguyên tắc

trong công tác quản lý và sử dụng cán bộ, các cơ quan, tổ chức chỉ bổ nhiệm những người đủ tiêu chuẩn theo quy định vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

### **5.3. HẠN CHẾ CỦA ĐỀ TÀI VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO**

Mẫu khảo sát thu thập thông tin từ sinh viên của nghiên cứu này chỉ tập trung ở một số trường Đại học tại TP.HCM, nếu được thực hiện trên phạm vi rộng hơn, nhiều trường Đại học hơn thì tính đại diện sẽ cao hơn.

Đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, nên có thể chưa khái quát đầy đủ các đối tượng khảo sát. Do đó, cần có một nghiên cứu với số mẫu theo định mức cân đối về số lượng sinh viên của các trường đại học.

Mô hình ban đầu của nghiên cứu này chỉ chọn 8 yếu tố trong rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến Ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối. Các nghiên cứu sau này cần xem xét thêm một số yếu tố khác vào mô hình như: Thông tin tuyển dụng công chức, Đặc điểm địa phương, Điều kiện gia đình...

### **5.4. TÓM TẮT CHƯƠNG 5**

Chương 5 trình bày nội dung kết luận về kết quả nghiên cứu, trên cơ sở mô hình nghiên cứu đề xuất ở chương 2 và kết quả nghiên cứu ở chương 4, tác giả đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại TP.HCM, cuối cùng là nêu lên một số hạn chế của đề tài và định hướng cho nghiên cứu tiếp theo.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tài liệu tiếng Việt:

1. Công văn số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Ban chấp hành trung ương về kết luận của Bộ chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.
2. Đại từ điển tiếng Việt, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trung tâm ngôn ngữ văn hóa Việt Nam, Nguyễn Như Ý chủ biên, 1998.
3. Giáo trình Luật hành chính Việt Nam, trường Đại học Cần Thơ – Khoa Luật
4. Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú (2013), “Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế, trường đại học Cần Thơ”, Tạp chí khoa học Trường đại học Cần Thơ.
5. Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và Mã Bình Phú, 2013. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Cần Thơ: Tạp chí Khoa học 2013.
6. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.
7. Nguyễn Anh Việt, 2015. Các yếu tố tác động đến ý định làm việc tại cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học Long An và Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh.
8. Nguyễn Quốc Nghi, Nguyễn Thị Bảo Châu, Nguyễn Thành Luân và Bùi Văn Trịnh, 2012, “Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn khu công nghiệp Hòa Phú để làm việc”, *Tạp chí khoa học 2012*. Trường Đại học Cần Thơ.
9. Nguyễn Thị Kim Phượng (2011), “Ảnh hưởng của hình ảnh tổ chức đến ý định theo đuổi công việc của ứng viên trong quá trình tuyển dụng”, luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh Tế Tp HCM.

10. Nguyễn Thành Trung, 2016. Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định làm việc cho công ty nước ngoài của sinh viên đại học năm cuối tại Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học mở Thành phố Hồ Chí Minh.
11. Theo Quyết định số 3787/QĐ-UBND ngày 03/8/2015 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh.
12. Theo Quyết định số 1900/QĐ-UBND ngày 21/4/2017 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh.
13. Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi, 2009. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước, Trường Đại học Bách Khoa: Tạp chí phát triển Khoa học – Công nghệ: tập 13 số Q1 2010.
14. Trần Điều, Đỗ Văn Ninh, Phạm Thành Thái (2015), “Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn địa phương làm việc của sinh viên trường đại học Nha Trang”, Tạp chí khoa học – Công nghệ thủy sản, số 4/2015. Trường đại học Nha Trang.
15. Trần Điều, Đỗ Văn Ninh, Phạm Thành Thái (2015), “Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn địa phương làm việc của sinh viên trường đại học Nha Trang”, Tạp chí khoa học – Công nghệ thủy sản, số 4/2015. Trường đại học Nha Trang.
16. Trần Kim Dung, 2015, Quản trị nguồn nhân lực (Tái bản lần 9), Nhà xuất bản Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
17. Trần Thị Ngọc Duyên, Cao Hoài Thi (2009), Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước. Tạp chí Phát triển KH&CN, tập 13, số 01-2010, Trường Đại học Bách khoa, ĐHQG-HCM.
18. Trần Hương Thanh, 2008. Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 7/2008.
19. Trần Văn Ngợi, 2015, Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính Việt Nam, luận án tiến sĩ. Học viện chính trị quốc gia.
20. Tạp chí điện tử Tổ chức Nhà nước của Bộ Nội vụ (tcnn.vn).



21. Tạp chí sinh viên, trường Đại học kinh tế quốc dân.
22. Tạp chí sinh viên, trường Đại học kinh tế quốc dân.
23. Thông tư liên tịch số 71/2014/TTLT-BTC-BNV ngày 30 tháng 5 năm 2014 của Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ.

#### **Tài liệu tiếng anh:**

24. Abraham Maslow (1906-1905)
25. Cable and Judge, 1996. *Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry*. 67, pp.294-311.
26. Decenzo D.A & Robbins
27. Davis, Bagozzi và Warshaw (1989), trích trong Chutter M.Y.(2009).
28. Esters và Bowen, 2005, Journal of Agricultural Education, pp 24.
29. Icek Ajzen (1991), Theory of Planned Behavior, University o Massachusetts at Amherst.
30. Levon T. Esters và Blannie E. Bowen, factors influencing Caree Choices of Urban Agricultural Eduction, Volume 46, Number 2, 2005.
31. Judge và ctg, 1994, Job and Life Attitudes of Male Executives, pp 4.

#### **Một số website tham khảo**

32. <http://www.thesaigontimes.vn/156067/Co-202000-cu-nhan-thac-si-that-nghiep.html>.
33. <http://www.baomoi.com/2-3-sinh-vien-muon-lam-viec-trong-khu-vuc-nha-nuoc-can-mot-su-thau-hieu/c/21384728.epi>
34. <http://motthegioi.vn/chuyen-hom-nay-c-155/2-3-sinh-vien-muon-lam-viec-trong-khu-vuc-nha-nuoc-can-mot-su-thau-hieu-54698.html>

## **PHỤ LỤC**

Phụ lục 1: Danh sách chuyên gia tham gia thảo luận nhóm

Phụ lục 2: Bảng câu hỏi khảo sát ý kiến chuyên gia

Phụ lục 3: Kết quả khảo sát ý kiến chuyên gia

Phụ lục 4: Bảng câu hỏi khảo sát

Phụ lục 5: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Phụ lục 6: Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phụ lục 7: Kết quả phân tích tương quan và hồi quy

Phụ lục 8: Kiểm định sự khác biệt theo các đặc điểm cá nhân

**Phụ lục 1: Danh sách chuyên gia tham gia thảo luận nhóm**

<b>Stt</b>	<b>Họ và Tên</b>	<b>Chức vụ</b>	<b>Phòng, ban</b>
1	Phạm Nhật Trường	Chánh văn phòng	Văn phòng Hội đồng nhân dân & UBND huyện Bình Chánh
2	Lê Thị Ngọc Thúy	Phó chánh văn phòng	Văn phòng Hội đồng nhân dân & Ủy ban nhân dân huyện Bình Chánh
3	Nguyễn Thị Hồng Diễm	Phó chánh văn phòng	Văn phòng Hội đồng nhân dân & Ủy ban nhân dân huyện Bình Chánh
4	Dương Thị Uyên Chi	Trưởng phòng	Phòng Nội vụ UBND huyện Bình Chánh
5	Phan Thanh Tùng	Phó phòng	Phòng Nội vụ UBND huyện Bình Chánh
6	Huỳnh Thị Yến Nhi	Phó phòng	Phòng Nội vụ UBND huyện Bình Chánh
7	Biện Ngọc Toàn	Trưởng phòng	Phòng Tài chính Kế hoạch
8	Trần Trung Kiên	Phó phòng	Phòng Tài chính Kế hoạch
9	Cao Thị Kiều Nga	Phó phòng	Phòng Tài chính Kế hoạch
10	Phạm Nhật Thanh		Phòng Quản Lý đô thị
11	Phan Thị Bảo Châu		Phòng Quản Lý đô thị
12	Lê Trọng Đức		Phòng Quản Lý đô thị
13	Phạm Văn Hùng	Trưởng phòng	Phòng Tài nguyên và môi trường
14	Nguyễn Kim Mai	Phó phòng	Phòng Tài nguyên và môi trường
15	Nguyễn Thị Thảo	Phó phòng	Phòng Tài nguyên và môi trường
16	Huỳnh Văn Phạm Hồng	Trưởng phòng	Phòng văn hóa và thông tin
17	Nguyễn Văn Chính	Phó phòng	Phòng văn hóa và thông tin
18	Huỳnh Thị Yến Linh	Phó phòng	Phòng văn hóa và thông tin
19	Nguyễn Thị Dân An	Trưởng phòng	Phòng Y tế
20	Nguyễn Thị Sơn Trang	Phó phòng	Phòng Y tế
21	Nguyễn Thanh Liêm	Phó phòng	Phòng Y tế
22	Nguyễn Thanh Vũ	Trưởng phòng	Phòng Kinh tế
23	Huỳnh Công Chức	Phó phòng	Phòng Kinh tế
24	Nguyễn Thế Minh	Phó phòng	Phòng Kinh tế
25	Lâm Tấn Trí	Trưởng phòng	Phòng Tư Pháp
26	Vũ Huy Hoàng	Phó phòng	Phòng Tư Pháp
27	Nguyễn Thế Nam	Phó phòng	Phòng Tư Pháp
28	Nguyễn Thị Liêm	Trưởng phòng	Phòng Lao động - Thương binh và xã hội
29	Phan Thị Tuyết Mai	Phó phòng	Phòng Lao động - Thương binh và xã hội
30	Đặng Văn Ân	Phó phòng	Phòng Lao động - Thương binh và xã hội

**Phụ lục 2: Bảng câu hỏi khảo sát ý kiến chuyên gia****BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT Ý KIẾN CHUYÊN GIA**

Kính chào quý Anh/Chị,

Hiện tại tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài “*Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*”, để đề tài có được kết quả nghiên cứu tốt, tôi rất mong Anh/Chị dành một ít thời gian điền vào phiếu khảo sát để giúp tôi hoàn thành đề tài của mình. Những thông tin của Anh/Chị sử dụng trong nghiên cứu này sẽ được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Chân thành cảm ơn Anh/Chị

**Phần 1: Thông tin cá nhân**

(Xin anh (chị) vui lòng đánh dấu ☐ hoặc **X** vào ô trống ☐ thích hợp nhất)

1. Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ
2. Loại trường đại học: ☐ Công lập ☐ Dân lập

**Phần 2: Nội dung khảo sát.**

**Câu 1: Xin Anh/Chị cho biết có đồng tình, phản đối, chỉnh sửa hay có ý kiến gì khác không trong 8 yếu tố:**

Các yếu tố		Ghi chú
<b>Yếu tố 1</b>	<b>Thu nhập</b>	
1	Lương ở cơ quan hành chính nhà nước không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống của bạn.	
2	Tiền thưởng trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để tăng thu nhập	
3	Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	
4	Cách trả lương của cơ quan hành chính nhà nước là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	
5	Lương trong cơ quan hành chính nhà nước là hấp dẫn	
6	Việc trả lương cho công chức nhà nước không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả công việc	
<b>Yếu tố 2</b>	<b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến</b>	<b>5</b>
1	Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn	
2	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ	
3	Với năng lực chuyên môn của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về chuyên môn trong cơ quan hành chính nhà nước	
4	Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc cơ quan sự nghiệp khác	

5	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan tỉnh, trung ương	
<b>Yếu tố 3</b>	<b>Tính ổn định</b>	<b>4</b>
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định	
2	Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước	
3	Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già	
4	Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời	
<b>Yếu tố 4</b>	<b>Truyền thống gia đình</b>	<b>4</b>
1	Ba mẹ, anh chị em ruột đã hay đang làm cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
2	Người thân đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
3	Bạn bè đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
4	Người thân của bạn đang làm trong cơ quan hành chính nhà nước là nguồn khơi dậy ý định làm cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
<b>Yếu tố 5</b>	<b>Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước</b>	<b>4</b>
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay	
2	Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền quyết định càng cao do đó quyền lực công chức nhà nước càng lớn	
3	Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.	
4	Làm cơ quan nhà nước là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân (khách hàng)	
<b>Yếu tố 6</b>	<b>Điều kiện làm việc</b>	<b>7</b>
1	Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ và hiện đại	
2	Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước là thân thiện.	
3	Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong cơ quan hành chính nhà nước là sâu sát và thân thiện	
4	Khi làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	
5	Công chức nhà nước sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	
6	Công chức nhà nước sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với đồng nghiệp và bên ngoài	

7	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	
<b>Yếu tố 7</b>	<b>Cơ hội cống hiến</b>	<b>5</b>
1	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước	
2	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công	
3	Chỉ có làm cho cơ quan hành chính nhà nước mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước	
4	Làm việc cho cơ quan nhà nước bạn sẽ có điều kiện đóng góp cho đất nước nhiều hơn so với làm việc khu vực tư nhân	
5	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội	
	<b>Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc</b>	<b>5</b>
1	Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	
2	Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	
3	Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	
4	Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	
5	Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các doanh nghiệp / tổ chức khác	

*Trân trọng và cảm ơn sự giúp đỡ của các Anh/Chị*

### Phụ lục 3: Kết quả khảo sát ý kiến chuyên gia

#### KẾT QUẢ SAU KHI KHẢO SÁT CHUYÊN GIA

Sau khi thu thập các ý kiến của 30 trường, phó phòng (theo Phụ lục 1), kết quả được ghi nhận như sau:

Thang đo thực tiễn của đề tài “*Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*” gồm 8 thành phần với các biến quan sát đã được bổ sung và tăng 01 yếu tố về chính sách ưu đãi, cụ thể như sau:

Các yếu tố		Ghi chú
Yếu tố 1	Thu nhập	6
1	Lương ở cơ quan hành chính nhà nước không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống của bạn.	
2	Tiền thưởng trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để tăng thu nhập	
3	Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	
4	Cách trả lương của cơ quan hành chính nhà nước là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	
5	Lương trong cơ quan hành chính nhà nước là hấp dẫn	
6	Việc trả lương cho công chức nhà nước không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả công việc	
Yếu tố 2	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	5
1	Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn	
2	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ	
3	Nếu làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước nếu có thêm mối quan hệ tốt cơ hội thăng chức rất cao	Bổ sung thêm biến quan sát sau khi thảo luận
4	Với năng lực chuyên môn của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về chuyên môn trong cơ quan hành chính nhà nước	
5	Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước hoặc cơ quan sự nghiệp khác	
6	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan tỉnh, trung ương	
Yếu tố 3	Tính ổn định	4
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định	

2	Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước	
3	Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già	
4	Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời	
<b>Yếu tố 4</b>	<b>Truyền thống gia đình</b>	<b>4</b>
1	Ba mẹ, anh chị em ruột đã hay đang làm cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
2	Người thân đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
3	Bạn bè đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
4	Người thân của bạn đang làm trong cơ quan hành chính nhà nước là nguồn khơi dậy ý định làm cơ quan hành chính nhà nước của bạn	
<b>Yếu tố 5</b>	<b>Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước</b>	<b>4</b>
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay	
2	Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền quyết định càng cao do đó quyền lực công chức nhà nước càng lớn	
3	Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.	
4	Làm cơ quan nhà nước là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân (khách hàng)	
<b>Yếu tố 6</b>	<b>Điều kiện làm việc</b>	<b>7</b>
1	Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	
2	Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước là thân thiện.	
3	Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong cơ quan hành chính nhà nước là sâu sát và thân thiện	
4	Khi làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	
5	Công chức nhà nước sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	
6	Công chức nhà nước sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với đồng nghiệp và bên ngoài	
7	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	
<b>Yếu tố 7</b>	<b>Cơ hội cống hiến</b>	<b>5</b>



1	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước	
2	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công	
3	Chỉ có làm cho cơ quan hành chính nhà nước mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước	
4	Làm việc cho cơ quan nhà nước bạn sẽ có điều kiện đóng góp cho đất nước nhiều hơn so với làm việc khu vực tư nhân	
5	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội	
<b>Yếu tố 8</b>	<b>Chính sách ưu đãi</b>	<b>5</b>
1	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền	Bổ sung thêm biến quan sát sau khi thảo luận
2	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được cấp nhà ở	Bổ sung thêm biến quan sát sau khi thảo luận
3	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp	Bổ sung thêm biến quan sát sau khi thảo luận
4	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao chuyên môn	Bổ sung thêm biến quan sát sau khi thảo luận
	<b>Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc</b>	<b>5</b>
1	Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	
2	Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	
3	Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	
4	Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	
5	Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các doanh nghiệp / tổ chức khác	

*Trân trọng và cảm ơn sự giúp đỡ của các Anh/Chị*

## Phụ lục 4: Bảng câu hỏi khảo sát

### BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT

Kính chào quý Anh/Chị,

Hiện tại tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài “*Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*”, để đề tài có được kết quả nghiên cứu tốt, tôi rất mong Anh/Chị dành một ít thời gian điền vào phiếu khảo sát để giúp tôi hoàn thành đề tài của mình. Những thông tin của Anh/Chị sử dụng trong nghiên cứu này sẽ được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Chân thành cảm ơn Anh/Chị

#### ***Phần 1: Thông tin cá nhân***

(Xin anh (chị) vui lòng đánh dấu ✓ hoặc X vào ô trống □ thích hợp nhất)

1. Giới tính:      ☐ Nam                                      ☐ Nữ

2. Loại trường đại học: ☐ Công lập                                      ☐ Dân lập

3. Ý định nơi sẽ xin việc sau khi tốt nghiệp:

☐ cơ quan hành chính nhà nước   ☐ tư nhân

Nếu trả lời là cơ quan hành chính nhà nước thì Anh/Chị tiếp tục câu hỏi, nếu làm cho tư nhân thì xin cảm ơn và kết thúc cuộc phỏng vấn.

#### ***Phần 2: Ý định của Anh/Chị làm việc cho các cơ quan hành chính nhà nước.***

**Câu 1:** Xin Anh/Chị cho biết mức độ đồng ý của mình về các phát biểu sau đây bằng cách đánh dấu (x) vào ô số mà Anh/Chị cho là phản ánh đúng nhất ý kiến của mình trong các câu hỏi, tương ứng theo mức độ:

(1) = Rất không đồng ý

(2) = Không đồng ý

(3) = Tạm đồng ý

(4) = Đồng ý

(5) = Rất đồng ý

Các nhân tố		Mức độ				
I	Thu nhập	1	2	3	4	5
1	Lương ở cơ quan hành chính nhà nước không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống của bạn.					
2	Tiền thưởng trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để tăng thu nhập					
3	Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp					
4	Cách trả lương của cơ quan hành chính nhà nước là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc					
5	Mức lương trong cơ quan hành chính nhà nước hấp dẫn					
6	Việc trả lương cho công chức nhà nước không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả công việc					
II	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	1	2	3	4	5
1	Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn					
2	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ					
3	Nếu làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có thể được thăng chức làm lãnh đạo trong cơ quan bạn đang công tác					
4	Với năng lực chuyên môn của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về chuyên môn trong cơ quan hành chính nhà nước					
5	Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước					
6	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan cấp tỉnh, trung ương					
III	Tính ổn định	1	2	3	4	5
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định					
2	Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước					
3	Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già					
4	Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời					
IV	Truyền thống gia đình	1	2	3	4	5
1	Ba mẹ, anh chị em ruột đã hay đang làm cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn					
2	Người thân đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn					

3	Bạn bè đang làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước tác động lớn đến ý định xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước của bạn					
4	Người thân của bạn đang làm trong cơ quan hành chính nhà nước là nguồn khơi dậy ý định làm cơ quan hành chính nhà nước của bạn					
<b>V</b>	<b>Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay					
2	Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền quyết định càng cao do đó quyền lực công chức nhà nước càng lớn					
3	Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.					
4	Làm cơ quan nhà nước là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân (khách hàng)					
<b>VI</b>	<b>Điều kiện làm việc</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ					
2	Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước thân thiện.					
3	Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong cơ quan hành chính nhà nước là sâu sát và thân thiện					
4	Khi làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước bạn có điều kiện được làm việc gần nhà					
5	Công chức nhà nước sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người					
6	Công chức nhà nước sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với đồng nghiệp và bên ngoài					
7	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội					
<b>VII</b>	<b>Cơ hội cống hiến</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước					
2	Làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công					
3	Chỉ có làm cho cơ quan hành chính nhà nước mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước					
4	Làm việc cho cơ quan nhà nước bạn sẽ có điều kiện đóng góp cho đất nước nhiều hơn so với làm việc khu vực tư nhân					
	Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói					

5	giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội					
<b>VIII</b>	<b>Chính sách ưu đãi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền					
2	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được cấp nhà ở					
3	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp					
4	Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao chuyên môn					
	<b>Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp					
2	Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời					
3	Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước					
4	Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước					
5	Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các doanh nghiệp / tổ chức khác					

*Trân trọng và cảm ơn sự giúp đỡ của các Anh/Chị*

## Phụ lục 5: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

### Yếu tố Thu Nhập: (trước khi loại biến TN5)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.	17.82	8.791	.599	.773
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập	17.77	8.324	.690	.752
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	17.76	8.275	.669	.756
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	17.80	8.248	.691	.751
<b>TN5 Mức lương trong cơ quan hành chính nhà nước hấp dẫn</b>	<b>17.67</b>	<b>10.307</b>	<b>.202</b>	<b>.859</b>
TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV	17.71	8.620	.621	.768

### Yếu tố Thu Nhập: (sau khi loại biến TN5)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.	14.18	7.111	.626	.841
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập	14.14	6.762	.698	.823
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	14.13	6.722	.675	.829
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	14.16	6.684	.701	.822

TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV	14.08	6.869	.673	.830
-----------------------------------------------------------------------------------------	-------	-------	------	------

### **Yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	6

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐT1 Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn	18.28	11.624	.782	.844
ĐT2 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ	18.28	12.564	.594	.875
ĐT3 Nếu làm việc trong CQ HCNN bạn có thể được thăng chức làm LD trong CQ bạn đang CT	18.30	11.389	.790	.842
ĐT4 Với năng lực CM của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về CM trong CQ HCNN	18.34	12.326	.660	.865
ĐT5 Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước	18.18	12.192	.686	.861
ĐT6 Làm việc cho CQ HCNN sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan cấp tỉnh, trung ương	18.24	12.338	.627	.870

### **Yếu tố Tính ổn định**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	4

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OD1 Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định	10.82	3.858	.633	.756
OD2 Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước	10.99	4.035	.619	.762
OD3 Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già	10.89	3.915	.623	.760
OD4 Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời	11.00	4.211	.626	.760

### **Yếu tố Truyền thống gia đình**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GD1 Ba mẹ, ACE ruột đã hay đang làm cho CQ HCNN tác động lớn đến YĐXV trong CQ HCNN	10.44	3.778	.628	.785
GD2 Người thân đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc CQ HCNN	10.56	3.646	.665	.768
GD3 Bạn bè đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc trong CQ HCNN	10.41	3.728	.666	.768
GD4 Người thân của bạn đang làm trong CQ HCNN là nguồn khơi dậy ý định làm CQ HCNN	10.56	3.786	.627	.786

### **Yếu tố Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
UL1 Làm việc cho CQ HCNN có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay	11.01	4.168	.616	.825
UL2 Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền QĐ càng cao do đó quyền lực CCNN càng lớn	10.80	3.652	.667	.804
UL3 Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.	10.98	3.633	.658	.808
UL4 Làm CQNN là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân	10.93	3.378	.774	.754



### Yếu tố Điều kiện làm việc (trước khi loại biến)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	21.33	16.182	.801	.809
ĐK2 Môi quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước thân thiện.	21.33	18.192	.597	.840
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	21.32	16.726	.699	.824
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	21.23	16.029	.681	.827
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	21.40	16.586	.710	.823
<b>ĐK6 CCNN sẽ trao đổi công việc, nắm bắt thông tin dễ dàng với ĐN và bên ngoài</b>	<b>21.26</b>	<b>20.725</b>	<b>.176</b>	<b>.892</b>
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	21.47	16.336	.718	.821

### Yếu tố Điều kiện làm việc (sau khi loại biến ĐK6)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	17.70	14.220	.819	.856
ĐK2 Mỗi quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước thân thiện.	17.70	16.209	.598	.890
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	17.69	14.739	.714	.873
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	17.60	14.116	.689	.878
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	17.77	14.652	.717	.872
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	17.84	14.283	.747	.867

### **Yếu tố Cơ hội công hiến**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CH1 Làm việc trong CQ HCNN là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước	13.38	8.861	.684	.817
CH2 Làm việc trong CQ HCNN sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công	13.24	9.213	.636	.830
CH3 Chỉ có làm cho CQ HCNN mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự PT KTXH của đất nước	13.23	9.144	.578	.846
CH4 Làm việc cho CQNN bạn sẽ có ĐK đóng góp cho ĐN nhiều hơn so với làm việc khu vực TN	13.34	8.874	.654	.825
CH5 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội	13.31	8.417	.781	.791

### **Yếu tố Chính sách ưu đãi (trước khi loại biến)**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	4

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền	10.68	2.349	.518	.527
<b>CS2 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được cấp nhà ở</b>	<b>10.83</b>	<b>2.978</b>	<b>.183</b>	<b>.757</b>
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp	10.61	2.348	.543	.511
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM	10.82	2.452	.553	.512

### **Yếu tố Chính sách ưu đãi (sau khi loại biến CS2)**

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	3

#### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền	7.20	1.402	.606	.653
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp	7.12	1.445	.601	.659
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM	7.33	1.606	.556	.709

**Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc (trước khi loại biến)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1 Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	14.18	4.757	.580	.647
Y2 Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	14.18	4.595	.628	.628
Y3 Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	14.17	4.807	.576	.650
Y4 Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	14.14	4.897	.544	.662
<b>Y5 Bạn sẽ nhất định làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước dù có lời mời từ các DN/TC</b>	<b>14.20</b>	<b>5.240</b>	<b>.223</b>	<b>.806</b>

**Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc (sau khi loại biến Y5)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1 Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	10.66	3.100	.635	.751
Y2 Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	10.67	3.099	.620	.758
Y3 Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	10.65	3.173	.616	.760
Y4 Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	10.63	3.180	.615	.761

## Phụ lục 6: Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

### Phụ lục 6.1: Kết quả phân tích nhân tố khám phá các biến độc lập

Phân tích nhân tố khám phá lần 1 (gồm 37 biến quan sát)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.909
Approx. Chi-Square	5258.250
Bartlett's Test of Sphericity df	666
Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Comp onent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulativ e %	Total	% of Variance	Cumulativ e %	Total	% of Variance	Cumulati ve %
1	11.765	31.796	31.796	11.765	31.796	31.796	4.168	11.265	11.265
2	2.731	7.381	39.177	2.731	7.381	39.177	3.749	10.132	21.396
3	2.501	6.759	45.936	2.501	6.759	45.936	3.526	9.529	30.925
4	2.062	5.573	51.509	2.062	5.573	51.509	3.345	9.042	39.967
5	1.631	4.408	55.917	1.631	4.408	55.917	2.734	7.388	47.355
6	1.536	4.153	60.070	1.536	4.153	60.070	2.716	7.341	54.696
7	1.474	3.985	64.054	1.474	3.985	64.054	2.537	6.856	61.552
8	1.170	3.163	67.218	1.170	3.163	67.218	2.096	5.666	67.218
9	.839	2.267	69.485						
10	.712	1.923	71.408						
11	.690	1.866	73.274						
12	.652	1.763	75.037						
13	.621	1.678	76.715						
14	.615	1.663	78.378						
15	.579	1.565	79.943						
16	.552	1.491	81.434						
17	.521	1.408	82.841						
18	.508	1.373	84.214						
19	.495	1.338	85.552						
20	.461	1.246	86.798						
21	.412	1.114	87.913						
22	.409	1.105	89.017						
23	.405	1.096	90.113						
24	.365	.988	91.100						
25	.357	.966	92.066						

26	.348	.941	93.007					
27	.320	.864	93.871					
28	.290	.785	94.656					
29	.280	.757	95.413					
30	.270	.730	96.143					
31	.253	.684	96.827					
32	.246	.665	97.492					
33	.217	.587	98.079					
34	.213	.576	98.655					
35	.188	.508	99.163					
36	.176	.476	99.639					
37	.134	.361	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	.858							
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	.769							
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	.755							
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	.740							
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	.711							
<b>ĐK2 Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước thân thiện.</b>	<b>.581</b>		<b>.364</b>					
ĐT5 Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước		.784						
ĐT3 Nếu làm việc trong CQ HCNN bạn có thể được thăng chức làm LD trong CQ bạn đang CT		.778						
ĐT1 Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn		.772						
ĐT4 Với năng lực CM của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về CM trong CQ HCNN		.692						
ĐT2 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ		.662						
<b>ĐT6 Làm việc cho CQ HCNN sẽ có nhiều cơ hội để làm việc ở cơ quan cấp tỉnh, trung ương</b>	<b>.383</b>	<b>.507</b>			<b>.335</b>			

TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV		.786				
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc		.786				
TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.		.764				
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp		.753				
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập		.747				
CH5 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội			.868			
CH1 Làm việc trong CQ HCNN là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước			.804			
CH4 Làm việc cho CQNN bạn sẽ có ĐK đóng góp cho ĐN nhiều hơn so với làm việc khu vực TN			.753			
CH2 Làm việc trong CQ HCNN sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công			.714			
<b>CH3 Chỉ có làm cho CQ HCNN mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự PT KTXH của đất nước</b>			<b>.561</b>		<b>.396</b>	
UL1 Làm việc cho CQ HCNN có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay				.786		
UL4 Làm CQNN là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân				.753		
UL3 Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.				.691		
UL2 Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền QĐ càng cao do đó quyền lực CCNN càng lớn				.621		
GD3 Bạn bè đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc trong CQ HCNN					.774	
GD2 Người thân đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc CQ HCNN					.753	
GD1 Ba mẹ, ACE ruột đã hay đang làm cho CQ HCNN tác động lớn đến YĐXV trong CQ HCNN					.689	
GD4 Người thân của bạn đang làm trong CQ HCNN là nguồn khơi dậy ý định làm CQ HCNN	.308				.665	
OĐ4 Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời						.740
OĐ2 Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước						.666
OĐ1 Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định						.665



OD3 Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già							.662	
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM								.781
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền								.759
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp								.723

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### Phân tích nhân tố khám phá lần 2 (gồm 36 biến quan sát)

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	<b>.905</b>
Approx. Chi-Square	5035.025
Bartlett's Test of Sphericity df	630
Sig.	.000

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.262	31.284	31.284	11.262	31.284	31.284	4.040	11.222	11.222
2	2.715	7.543	38.827	2.715	7.543	38.827	3.487	9.686	20.907
3	2.478	6.885	45.711	2.478	6.885	45.711	3.440	9.555	30.463
4	2.062	5.728	51.439	2.062	5.728	51.439	3.337	9.270	39.733
5	1.607	4.463	55.902	1.607	4.463	55.902	2.710	7.528	47.261
6	1.528	4.244	60.146	1.528	4.244	60.146	2.641	7.337	54.598
7	1.468	4.077	64.223	1.468	4.077	64.223	2.540	7.054	61.652
8	1.166	3.238	67.461	1.166	3.238	67.461	2.091	5.808	67.461
9	.839	2.329	69.790						
10	.694	1.928	71.718						
11	.690	1.916	73.634						
12	.652	1.810	75.444						
13	.621	1.724	77.169						
14	.602	1.672	78.841						
15	.578	1.605	80.446						
16	.542	1.506	81.952						

17	.512	1.422	83.374					
18	.498	1.383	84.757					
19	.484	1.343	86.100					
20	.436	1.211	87.311					
21	.409	1.137	88.448					
22	.405	1.126	89.574					
23	.399	1.108	90.682					
24	.357	.993	91.675					
25	.349	.969	92.644					
26	.330	.915	93.559					
27	.313	.869	94.428					
28	.280	.778	95.206					
29	.271	.752	95.958					
30	.258	.716	96.673					
31	.252	.700	97.373					
32	.222	.617	97.990					
33	.216	.601	98.591					
34	.189	.525	99.116					
35	.182	.505	99.622					
36	.136	.378	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	.859							
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	.769							
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	.752							
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	.744							
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	.713							
<b>ĐK2 Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước thân thiện.</b>	<b>.584</b>	<b>.369</b>						
TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV		.787						
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc		.787						

TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.	.764					
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	.755					
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập	.747					
ĐT5 Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước	.787					
ĐT3 Nếu làm việc trong CQ HCNN bạn có thể được thăng chức làm LD trong CQ bạn đang CT	.773					
ĐT1 Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn	.771					
ĐT4 Với năng lực CM của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về CM trong CQ HCNN	.692					
ĐT2 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ	.661					
CH5 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội	.868					
CH1 Làm việc trong CQ HCNN là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước	.805					
CH4 Làm việc cho CQNN bạn sẽ có ĐK đóng góp cho ĐN nhiều hơn so với làm việc khu vực TN	.754					
CH2 Làm việc trong CQ HCNN sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công	.715					
<b>CH3 Chỉ có làm cho CQ HCNN mới có nhiều cơ hội đóng góp trực tiếp vào sự PT KTXH của đất nước</b>	<b>.562</b>	<b>.398</b>				
GD3 Bạn bè đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc trong CQ HCNN	.777					
GD2 Người thân đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc CQ HCNN	.751					
GD1 Ba mẹ, ACE ruột đã hay đang làm cho CQ HCNN tác động lớn đến YĐXV trong CQ HCNN	.690					
GD4 Người thân của bạn đang làm trong CQ HCNN là nguồn khơi dậy ý định làm CQ HCNN	.308	.664				
UL1 Làm việc cho CQ HCNN có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay				.786		
UL4 Làm CQNN là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân				.757		
UL3 Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.				.692		

UL2 Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền QĐ càng cao do đó quyền lực CCNN càng lớn						.625		
OD4 Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời							.739	
OD3 Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già							.669	
OD2 Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước							.668	
OD1 Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định							.667	
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM								.782
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền								.758
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp								.724

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

**Phân tích nhân tố khám phá lần 3 (gồm 35 biến quan sát)**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.903
Approx. Chi-Square	4873.695
Bartlett's Test of Sphericity df	595
Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.961	31.316	31.316	10.961	31.316	31.316	4.037	11.535	11.535
2	2.694	7.697	39.013	2.694	7.697	39.013	3.483	9.952	21.487
3	2.314	6.612	45.625	2.314	6.612	45.625	3.437	9.821	31.308
4	2.062	5.891	51.516	2.062	5.891	51.516	2.973	8.495	39.803
5	1.607	4.591	56.107	1.607	4.591	56.107	2.631	7.516	47.319
6	1.527	4.362	60.469	1.527	4.362	60.469	2.596	7.416	54.735
7	1.463	4.181	64.650	1.463	4.181	64.650	2.540	7.256	61.991
8	1.159	3.313	67.962	1.159	3.313	67.962	2.090	5.971	67.962
9	.839	2.396	70.358						
10	.694	1.983	72.341						
11	.676	1.931	74.272						
12	.649	1.854	76.126						
13	.619	1.768	77.894						
14	.601	1.716	79.611						
15	.543	1.551	81.162						
16	.532	1.519	82.680						
17	.499	1.426	84.107						
18	.484	1.382	85.489						
19	.438	1.251	86.740						
20	.426	1.217	87.957						
21	.406	1.159	89.116						
22	.400	1.142	90.258						
23	.377	1.078	91.336						
24	.357	1.019	92.356						
25	.335	.957	93.313						
26	.313	.894	94.207						
27	.282	.806	95.013						
28	.272	.776	95.789						
29	.259	.739	96.527						
30	.252	.720	97.248						

31	.232	.663	97.910						
32	.221	.631	98.541						
33	.190	.542	99.083						
34	.182	.520	99.603						
35	.139	.397	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	.859							
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	.770							
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	.752							
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	.745							
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	.715							
<b>ĐK2 Mối quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan hành chính nhà nước thân thiện.</b>	<b>.584</b>	<b>.369</b>						
TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV	.788							
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc	.786							
TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.	.765							
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp	.755							
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập	.747							
ĐT5 Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước			.788					
ĐT3 Nếu làm việc trong CQ HCNN bạn có thể được thăng chức làm LD trong CQ bạn đang CT			.773					
ĐT1 Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn			.772					
ĐT4 Với năng lực CM của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về CM trong CQ HCNN			.693					
ĐT2 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ			.662					

CH5 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội				.873			
CH1 Làm việc trong CQ HCNN là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước				.806			
CH4 Làm việc cho CQNN bạn sẽ có ĐK đóng góp cho ĐN nhiều hơn so với làm việc khu vực TN				.757			
CH2 Làm việc trong CQ HCNN sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công				.708			
UL1 Làm việc cho CQ HCNN có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay					.785		
UL4 Làm CQNN là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân					.761		
UL3 Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.					.695		
UL2 Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền QĐ càng cao do đó quyền lực CCNN càng lớn					.629		
GD3 Bạn bè đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc trong CQ HCNN						.783	
GD2 Người thân đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc CQ HCNN						.754	
GD1 Ba mẹ, ACE ruột đã hay đang làm cho CQ HCNN tác động lớn đến YĐXV trong CQ HCNN						.696	
GD4 Người thân của bạn đang làm trong CQ HCNN là nguồn khơi dậy ý định làm CQ HCNN	.310				.670		
OD4 Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời						.736	
OD3 Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già						.676	
OD2 Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước						.670	
OD1 Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định						.670	
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM							.782
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền							.758
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp							.724

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### Phân tích nhân tố khám phá lần 4 (gồm 34 biến quan sát)

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	<b>.900</b>
Approx. Chi-Square	<b>4685.107</b>
Bartlett's Test of Sphericity df	561
Sig.	.000

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.588	31.142	31.142	10.588	31.142	31.142	3.678	10.816	10.816
2	2.688	7.905	39.047	2.688	7.905	39.047	3.423	10.069	20.885
3	2.311	6.796	45.843	2.311	6.796	45.843	3.370	9.912	30.797
4	1.960	5.764	51.607	1.960	5.764	51.607	2.939	8.644	39.441
5	1.593	4.684	56.291	1.593	4.684	56.291	2.636	7.753	47.194
6	1.519	4.468	60.759	1.519	4.468	60.759	2.588	7.611	54.804
7	1.448	4.257	65.016	1.448	4.257	65.016	2.538	7.465	62.270
8	1.156	3.400	68.416	1.156	3.400	68.416	2.090	6.146	68.416
9	.838	2.466	70.882						
10	.677	1.991	72.873						
11	.652	1.918	74.792						
12	.635	1.869	76.660						
13	.601	1.768	78.429						
14	.599	1.760	80.189						
15	.542	1.594	81.783						
16	.500	1.471	83.254						
17	.489	1.437	84.691						
18	.459	1.350	86.041						
19	.436	1.282	87.323						
20	.409	1.203	88.525						
21	.404	1.189	89.715						
22	.390	1.147	90.861						
23	.365	1.073	91.934						
24	.347	1.022	92.956						
25	.314	.923	93.879						
26	.302	.889	94.769						
27	.280	.825	95.593						
28	.270	.795	96.389						



29	.254	.747	97.136						
30	.236	.693	97.828						
31	.221	.650	98.479						
32	.193	.566	99.045						
33	.186	.546	99.591						
34	.139	.409	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ĐK1 Cơ sở vật chất trong cơ quan hành chính nhà nước là đầy đủ	.851							
ĐK7 CCNN sẽ có điều kiện tham gia các hoạt động đoàn thể và các hoạt động xã hội	.768							
ĐK5 CCNN sẽ có cơ hội tiếp xúc, gặp gỡ được nhiều người	.752							
ĐK3 Bạn cho rằng mối quan hệ với cấp trên trong CQ HCNN là sâu sát và thân thiện	.750							
ĐK4 Khi làm việc trong CQ HCNN bạn có điều kiện được làm việc gần nhà	.729							
ĐT5 Bạn sẽ có nhiều cơ hội thăng tiến trong cơ quan hành chính nhà nước		.790						
ĐT3 Nếu làm việc trong CQ HCNN bạn có thể được thăng chức làm LD trong CQ bạn đang CT		.771						
ĐT1 Công chức nhà nước sẽ có nhiều cơ hội được đào tạo cao hơn về chuyên môn		.769						
ĐT4 Với năng lực CM của mình, bạn khẳng định mình sẽ được thăng tiến về CM trong CQ HCNN		.695						
ĐT2 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện để tự học hỏi nhằm nâng cao trình độ		.665						
TN6 Việc trả lương cho CC NN không bị tác động bởi tình hình thị trường hay hiệu quả CV			.790					
TN4 Cách trả lương của cơ quan HCNN là theo thâm niên, chức vụ và theo ngạch bậc			.787					
TN1 Lương ở cơ quan HCNN không cao nhưng đáp ứng cơ bản nhu cầu sinh sống.			.770					
TN2 Tiền thưởng trong cơ quan HCNN là cơ sở để tăng thu nhập			.754					
TN3 Là công chức nhà nước thì không lo bị cắt hoặc giảm lương, phụ cấp			.752					

CH5 Công chức nhà nước sẽ có điều kiện đóng góp xóa đói giảm nghèo và xóa bỏ bất công xã hội				.871			
CH1 Làm việc trong CQ HCNN là cơ hội để cống hiến cho quê hương đất nước				.806			
CH4 Làm việc cho CQNN bạn sẽ có ĐK đóng góp cho ĐN nhiều hơn so với làm việc khu vực TN				.762			
CH2 Làm việc trong CQ HCNN sẽ phục vụ dân trực tiếp bằng cung cấp dịch vụ công				.712			
UL1 Làm việc cho CQ HCNN có nghĩa là bạn có quyền lực trong tay					.783		
UL4 Làm CQNN là cung cấp dịch vụ độc quyền nên bạn có quyền đối với người dân					.761		
UL3 Khi giải quyết công việc đối với dân, công chức nhà nước thực tế có quyền ban cho.					.700		
UL2 Khi được thăng tiến chức vụ càng cao, quyền QĐ càng cao do đó quyền lực CCNN càng lớn					.631		
GD3 Bạn bè đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc trong CQ HCNN						.779	
GD2 Người thân đang làm việc cho CQ HCNN tác động lớn đến ý định xin việc CQ HCNN						.763	
GD1 Ba mẹ, ACE ruột đã hay đang làm cho CQ HCNN tác động lớn đến YĐXV trong CQ HCNN						.705	
GD4 Người thân của bạn đang làm trong CQ HCNN là nguồn khơi dậy ý định làm CQ HCNN	.308					.663	
OD4 Làm cơ quan nhà nước là làm việc suốt đời							.737
OD3 Bạn tin rằng mình sẽ được chế độ hưu trí khi về già							.678
OD2 Bạn an tâm không lo mất việc khi làm trong cơ quan hành chính nhà nước							.671
OD1 Làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước rất ổn định							.671
CS4 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ học phí khi học nâng cao CM							.783
CS1 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được hỗ trợ nhiều tiền							.760
CS3 Khi chọn cơ quan nhà nước để làm việc bạn sẽ được mua nhà được hỗ trợ vay lãi suất thấp							.723

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

## Phụ lục 6.2: Kết quả phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.789
Approx. Chi-Square	313.716
Bartlett's Test of Sphericity df	6
Sig.	.000

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.531	63.269	63.269	2.531	63.269	63.269
2	.572	14.311	77.580			
3	.470	11.762	89.342			
4	.426	10.658	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
Y1 Bạn sẽ ưu tiên chọn cơ quan hành chính nhà nước để xin việc làm sau khi tốt nghiệp	.805
Y2 Bạn sẽ chấp nhận làm việc cho cơ quan hành chính nhà nước nếu có lời mời	.794
Y3 Bạn sẽ kiên trì nộp đơn xin việc trong cơ quan hành chính nhà nước	.791
Y4 Bạn sẽ nhờ người quen giới thiệu vào cơ quan hành chính nhà nước	.791

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### Phụ lục 7: Kết quả phân tích tương quan và hồi quy

COMPUTE TN=mean(TN1,TN2,TN3,TN4,TN6).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE DT=mean(ĐT1,ĐT2,ĐT3,ĐT4,ĐT5).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE OD=mean(OĐ1,OĐ2,OĐ3,OĐ4).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE GD=mean(GD1,GD2,GD3,GD4).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE UL=mean(UL1,UL2,UL3,UL4).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE DK=mean(ĐK1,ĐK3,ĐK4,ĐK5,ĐK7).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE CH=mean(CH1,CH2,CH4,CH5).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE CS=mean(CS1,CS3,CS4).  
 EXECUTE.  
 COMPUTE Y=mean(Y1,Y2,Y3,Y4).  
 EXECUTE.

### Kết quả phân tích tương quan

Correlations										
		Thu nhập	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	Tính ổn định	Truyền thống gia đình	Uy lực của CQ HCNN	Điều kiện làm việc	Cơ hội công hiển	Chính sách ưu đãi	Ý định chọn CQ HCNN để làm việc
Thu nhập	Pearson Correlation	1	.294**	.367**	.302**	.325**	.257**	.254**	.266**	.510**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	Pearson Correlation	.294**	1	.529**	.411**	.491**	.461**	.298**	.403**	.653**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Tính ổn định	Pearson Correlation	.367**	.529**	1	.487**	.508**	.456**	.340**	.467**	.764**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
Truyền thống gia đình	Pearson Correlation	.302**	.411**	.487**	1	.428**	.423**	.412**	.323**	.626**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

Uy lực của CQ HCNN	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
	Pearson Correlation	.325**	.491**	.508**	.428**	1	.518**	.360**	.391**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
Điều kiện làm việc	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
	Pearson Correlation	.257**	.461**	.456**	.423**	.518**	1	.299**	.381**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
Cơ hội công hiến	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
	Pearson Correlation	.254**	.298**	.340**	.412**	.360**	.299**	1	.245**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
Chính sách ưu đãi	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
	Pearson Correlation	.266**	.403**	.467**	.323**	.391**	.381**	.245**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
Ý định chọn CQ HCNN để làm việc	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257
	Pearson Correlation	.510**	.653**	.764**	.626**	.661**	.617**	.504**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	257	257	257	257	257	257	257	257	257

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kết quả phân tích hồi quy

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.826	.23857	.832	153.137	8	248	.000	1.956

a. Predictors: (Constant), Chính sách ưu đãi , Cơ hội cống hiến , Thu nhập , Điều kiện làm việc , Truyền thống gia đình , Cơ hội đào tạo và thăng tiến , Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước , Tính ổn định

b. Dependent Variable: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.727	8	8.716	153.137	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.115	248	.057		
	Total	83.842	256			

a. Dependent Variable: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

b. Predictors: (Constant), Chính sách ưu đãi , Cơ hội cống hiến , Thu nhập , Điều kiện làm việc , Truyền thống gia đình , Cơ hội đào tạo và thăng tiến , Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước , Tính ổn định

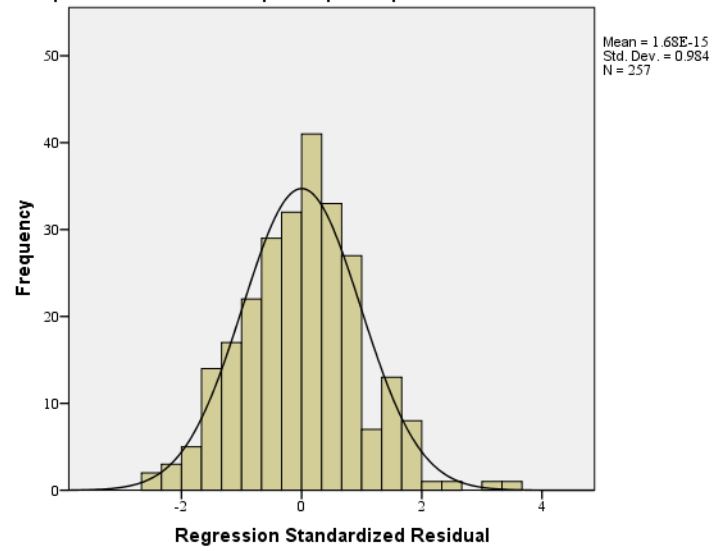
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.500	.125		-4.008	.000		
Thu nhập	.139	.026	.156	5.402	.000	.816	1.226
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	.128	.027	.157	4.694	.000	.607	1.646
Tính ổn định	.275	.032	.311	8.737	.000	.535	1.870
Truyền thống gia đình	.136	.030	.149	4.576	.000	.641	1.560
Uy lực của cơ quan hành chính nhà nước	.130	.031	.143	4.152	.000	.575	1.739
Điều kiện làm việc	.098	.023	.138	4.191	.000	.627	1.595
Cơ hội cống hiến	.095	.022	.125	4.229	.000	.772	1.295
Chính sách ưu đãi	.132	.031	.133	4.322	.000	.716	1.398

a. Dependent Variable: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc

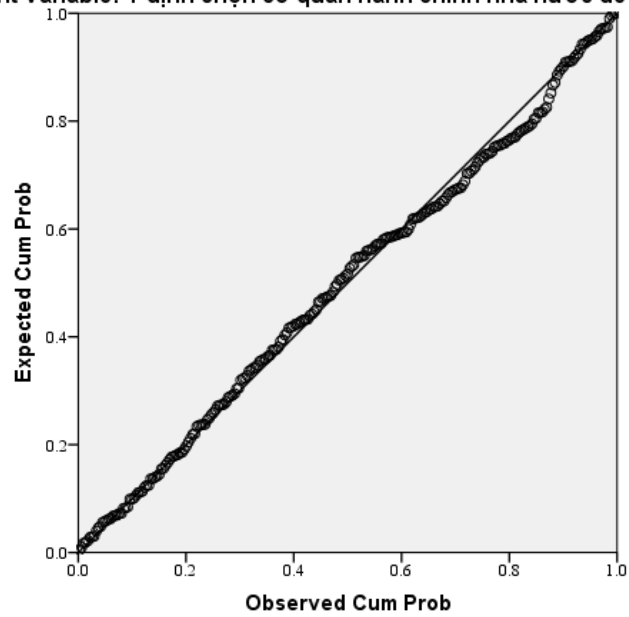
Histogram

Dependent Variable: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc



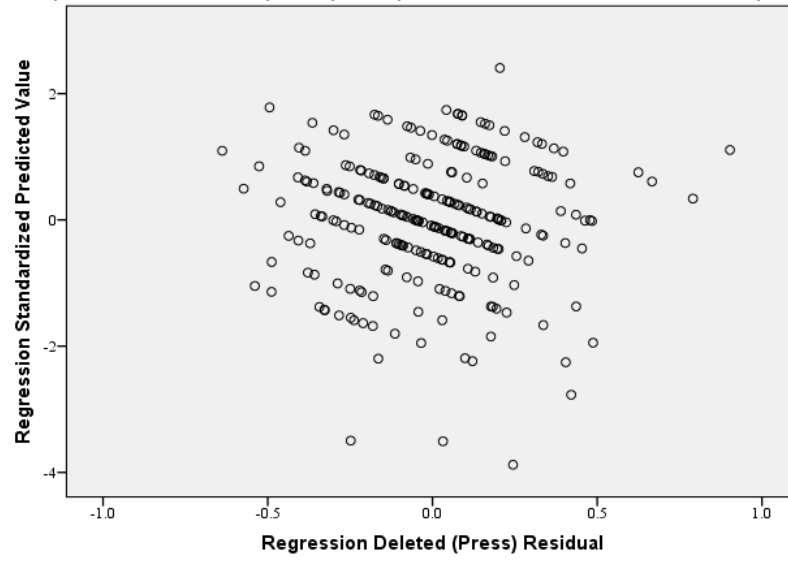
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc



## Scatterplot

Dependent Variable: Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc





## Phụ lục 8: Kiểm định sự khác biệt theo các đặc điểm cá nhân

### \* Giới tính của sinh viên

**Group Statistics**

	Giới tính	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc	Nam	122	3.4939	.55898	.05061
	Nữ	135	3.6019	.58135	.05003

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ý định chọn CQ HCNN để làm việc	Equal variances assumed	.043	.836	-1.515	255	.131	-.10800	.07131	-.24843	.03243
	Equal variances not assumed			-1.518	254.009	.130	-.10800	.07117	-.24815	.03215

**\* Loại trường đại học sinh viên đang học**

**Group Statistics**

	Loại trường đại học	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ý định chọn cơ quan hành chính nhà nước để làm việc	Công lập	136	3.5515	.61623	.05284
	Dân lập	121	3.5496	.52104	.04737

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ý định chọn CQ HCNN để làm việc	Equal variances assumed	2.181	.141	.026	255	.979	.00188	.07166	-.13923	.14300
	Equal variances not assumed			.027	254.359	.979	.00188	.07096	-.13787	.14163