

Các yếu tố tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên tại Thành phố Hồ Chí Minh

Phạm Thị Minh Lý

Trường Đại học Tôn Đức Thắng - phamminhly@tdt.edu.vn

Ngày nhận: 16/09/2013
Ngày nhận lại: 24/03/2014
Ngày duyệt đăng: 11/04/2014
Mã số: 10-13-BA-11

Tóm tắt

Nghiên cứu tập trung làm rõ các tác động dẫn đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên đồng thời đánh giá mức độ ảnh hưởng của các tác động này đến sự lỗi thời. Tác giả tiến hành khảo sát ý kiến của các nhân viên đang làm việc trong các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ tại TP.HCM và sau đó tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu. Kết quả cho thấy mục tiêu công việc, ảnh hưởng của tập thể, năng lực quản lý của cấp quản trị, và sự thay đổi của công nghệ là các yếu tố tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu khẳng định có sự khác nhau về lỗi thời trong kỹ năng làm việc theo loại hình doanh nghiệp (tư nhân và nhà nước). Bài viết sẽ thảo luận những kết quả nghiên cứu chính và kiến nghị các giải pháp nhằm giúp các nhà lãnh đạo đưa ra các chính sách hợp lý nhằm khắc phục tình trạng lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên.

Abstract

This research aims at figuring out the factors that cause obsolescence in employees' working skills, and the impact of these factors on the obsolescence. We conducted some surveys of employees in the technological companies in HCMC and constructed the research model. The results showed that the job objectives, impact of teamwork, managerial competence and technological innovation have great impacts on the obsolescence of employments' working skill. Additionally, the results also indicated the difference in obsolescence in terms of gender, income and business ownership (private or state-owned companies). This research discusses the main results and proposes some solutions to help corporate leaders to make right policies to deal with the obsolescence in employees' working skills.

Từ khóa:

Sự lỗi thời, nguồn nhân lực, kỹ thuật công nghệ, kỹ năng làm việc.

Keywords:

Obsolescence, labor force, technical skills, working skills.

1. GIỚI THIỆU

Sự phát triển của một doanh nghiệp phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, bao gồm các yếu tố bên trong và bên ngoài, mỗi yếu tố có sự tác động nhất định đến doanh nghiệp. Trong đó, con người hay nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu tạo nên sự thành công của một tổ chức. VN đang trong quá trình hội nhập với thế giới nên cần phải bắt kịp về mặt khoa học công nghệ và nguồn nhân lực với trình độ, tay nghề cao, đáp ứng được các tiêu chuẩn quốc tế đặt ra. Chính vì vậy, vấn đề lỗi thời của nguồn nhân lực cần được quan tâm hơn bao giờ hết, đặc biệt là các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, nơi có tốc độ lỗi thời nhanh nhất.

Nghiên cứu về các yếu tố dẫn đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc giúp nhân viên có thể tự đánh giá phần nào năng lực bản thân và giúp các nhà quản trị nhìn nhận chính xác hơn về tầm quan trọng của sự lỗi thời; từ đó có các biện pháp thực sự hiệu quả để ngăn ngừa tình trạng này. Để làm rõ được điều này, bài nghiên cứu nhắm đến việc đạt được các mục tiêu cụ thể sau:

(1) Xác định các yếu tố dẫn đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ tại TP.HCM.

(2) Xem xét mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên.

2. SỰ LỖI THỜI VÀ CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG

2.1. Khái niệm về lỗi thời

Theo Dubin (1972), lỗi thời là sự không thống nhất giữa kiến thức, kỹ năng, khả năng với năng lực bản thân để thực hiện các nhiệm vụ được yêu cầu ở hiện tại cũng như trong tương lai. Lỗi thời trong kỹ năng làm việc có thể được hiểu là sự thiếu cập nhật kiến thức hay kỹ năng cần thiết để duy trì độ hiệu quả trong công việc hiện tại hay những vị trí làm việc trong tương lai (Kaufman, 1974). Cũng theo Dubin (1972) và Kaufman (1974) thì có thể nhận biết một cá nhân lỗi thời qua các đặc điểm chính sau: (1) Năng suất làm việc thấp và nguyên nhân là do họ không thể bắt kịp kiến thức, công nghệ cũng như phương pháp làm việc; (2) Có xu hướng tự mãn và điều này đã ngăn cản họ trong việc phát triển chuyên môn bản thân; (3) Gặp phải khó khăn trong vấn đề đọc hiểu các tài liệu chuyên môn và các thuật ngữ chuyên ngành; (4) Không nhận được sự tham khảo ý kiến và trao đổi quan điểm từ phía các đồng nghiệp; và (5) Thường lơ đãng hoặc lảng tránh việc học tập, trau dồi và cập nhật kiến thức.

Một cá nhân lỗi thời khi được so sánh với những người trong cùng ngành nghề thì họ không giống với đồng nghiệp của mình, hay nói cách khác họ không đáp ứng được những yêu cầu về kiến thức, phương pháp, công nghệ làm việc mà hầu hết các bạn đồng nghiệp của họ đều đáp ứng được (Shearer & Steger, 1975). Sự lỗi thời xuất hiện khi những kiến thức, kỹ năng và khả năng hiện có của một nhân viên không còn phù hợp với những yêu cầu về công việc, nhiệm vụ và trách nhiệm đối với nhân viên đó. Lỗi thời trong kỹ năng làm việc xảy ra khi các kỹ năng trở nên ít có giá trị trong quá trình hoạt động, sản xuất của một doanh nghiệp, kỹ năng có thể là một yếu tố đầu vào quan trọng trong quá trình sản xuất (Neuman & Weiss, 1995).

2.2. Các nhân tố tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên

Yếu tố ảnh hưởng của tập thể: Một tập thể không tồn tại cô lập, đó là một phần của tổ chức, chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố ngoại sinh như tầm nhìn, chiến lược công ty, chính sách công ty, nguồn nhân lực, cơ cấu hệ thống quản trị (Stephen & Mary, 2005). Chính vì những cá nhân có xu hướng muốn nhận được sự chấp nhận và đồng thuận của tổ chức sẽ dễ dàng rơi vào trạng thái áp lực. Chính sự phát hiện này sẽ tạo tiền đề cho việc thúc đẩy các cá nhân hoạt động tích cực và không ngừng đổi mới phương pháp làm việc. Sự kết dính, đoàn kết trong tập thể ngày càng nhiều thì mục tiêu của tập thể sẽ dễ dàng đạt được với sự đồng lòng của toàn bộ thành viên (Stephen & Mary, 2005).

Yếu tố mục tiêu công việc: Theo Latham & Yukl (1975), kết quả của mục tiêu đầy tham vọng được xem là có hiệu suất cao hơn so với mục tiêu dễ dàng, và kết quả của mục tiêu cụ thể có hiệu suất hơn so với việc không có mục tiêu hoặc mục tiêu không rõ ràng. Với phương thức này, chỉ khi nào các mục tiêu được xác định rõ, người lao động mới có thể xác định được các công việc cần thiết hoặc xác định được hành vi cụ thể để phát huy hiệu quả công việc; đồng thời, nếu mục tiêu doanh nghiệp không được chú trọng, nhân viên cũng có thể nhanh chóng bị lỗi thời trong kỹ năng làm việc (Eran & Larisa, 2007).

Yếu tố năng lực quản lý của cấp quản trị: Steven & cộng sự (1985) cho rằng các nhà quản lý cấp cao sẽ dễ dàng sao lãng kiến thức chuyên môn của mình bởi sự tập trung cao độ trong công tác điều hành tổ chức. Điều này dẫn đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc chuyên môn của bản thân, ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ hệ thống của tổ chức. Sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên sẽ giảm đi nếu hệ thống quản lý cấp cao vượt qua được sự khó khăn và duy trì trình độ chuyên môn của họ.

Tầm quan trọng của vị trí quản lý: Theo Rizzo, House & Lirtzman (1970), quản lý có ảnh hưởng đến việc lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên, cụ thể là các chính sách được các cấp quản lý đưa ra đóng vai trò quan trọng quyết định đến động lực để nhân viên tự nâng cao năng lực chuyên môn nhằm bắt kịp các đồng nghiệp. Dubin (1972) còn cho thấy hành vi của lãnh đạo góp phần ảnh hưởng đến động lực tự đổi mới của nhân viên. Locke (1970) cũng đưa ra kết luận rằng cấp trên có thể tạo động lực cho nhân viên bằng cách chỉ ra cho họ mục tiêu trong từng trường hợp công việc cụ thể, từ đó sẽ giúp nhân viên cải thiện được kỹ năng làm việc.

Yếu tố năng lực bản thân: Nếu các nhân viên tin rằng họ có thể hoàn thành công việc một cách dễ dàng mà không cần phải nỗ lực thì họ sẽ ít có động lực trong việc đầu tư cho công việc (Steven, Thomas & Ralph (1985)). Theo Landis (1969), nếu nhà quản trị hay kể cả nhân viên không nhận thấy được lợi ích thiết thực của việc liên tục đổi mới thì họ sẽ không có động lực trong việc tiếp tục học tập. Do đó, việc nhận thức đúng đắn về năng lực bản thân cũng sẽ góp phần vào việc tạo động lực để nhân viên tự tìm tòi, học hỏi, bổ sung và nâng cao kiến thức cũng như kỹ năng của mình.

Yếu tố bản chất công việc: Kaufman (1974) lập luận nếu một công việc không có thử thách hay không tạo được sự hứng thú thì nên có sự thay đổi và thiết kế lại để công việc trở nên phong phú nhằm thúc đẩy nhân viên trong công việc. Theo Shearer & Steger (1975), một nhân viên thực hiện công việc có tính đa dạng càng cao thì nhân viên đó càng ít có nguy cơ bị lỗi thời. Bên cạnh đó việc nghiên cứu về những nhiệm vụ mới giúp các nhân viên tự đánh giá kiến thức của chính mình, từ đó có sự bổ sung và cập nhật kiến thức của bản thân (Dubin, 1972).

Yếu tố kiến thức: Theo Perrucci & Rothman (1969), kiến thức góp phần ảnh hưởng đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên và kiến thức cũng có tác động đến việc lỗi thời trong kỹ năng làm việc, tuy nhiên sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên có thể được hạn chế thông qua việc đào tạo nhằm nâng cao kiến thức và chuyên môn. Tương tự, Thijssen & Walter (2006) cho rằng sự thiếu hụt về kiến thức hoặc kiến thức đã lỗi thời cũng ảnh hưởng đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên.

Yếu tố công nghệ: Rosen (1975) và Ben-Porath (1967) nhận định khi công nghệ cũ không còn được sử dụng thì các kỹ năng liên quan đến công nghệ đó cũng trở nên lỗi thời. Công nghệ mới thường đòi hỏi những kỹ năng mới, do đó các nhân viên làm việc theo công nghệ cũ sẽ trở nên lỗi thời (Watkins & Marsick, 1993).

2.3. Mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở lí thuyết và các nghiên cứu thực nghiệm, kết hợp với khảo sát ý kiến chuyên gia, để xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc của nhân viên, mô hình nghiên cứu sau được đề nghị sử dụng:

Sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc của nhân viên = $f(\text{Mục tiêu sự nghiệp, Mức độ nhận thức về năng lực bản thân, Tầm quan trọng của vị trí quản lí, Bản chất công việc, Kiến thức, Ảnh hưởng của tập thể, Năng lực quản lí của cấp quản trị, Sự thay đổi của công nghệ})$.

Từ mô hình nghiên cứu, các giả thuyết đặt ra gồm:

H₁: Mục tiêu sự nghiệp có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₂: Mức độ nhận thức về năng lực bản thân có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₃: Tầm quan trọng của vị trí quản lí có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₄: Bản chất công việc có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₅: Kiến thức có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₆: Ảnh hưởng của tập thể có tác động dương trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₇: Năng lực quản lí của cấp quản trị có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₈: Sự thay đổi của công nghệ có tác động dương trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

2.4. Xây dựng thang đo

Trong nghiên cứu này, thang đo được xây dựng dựa trên mô hình nghiên cứu lỗi thời kĩ năng do các yếu tố nội sinh (Steven & cộng sự, 1985). Bên cạnh đó, tác giả còn sử dụng các thang đo từ nhiều nghiên cứu khác, bao gồm: (1) Thang đo mục tiêu sự nghiệp của Melissa Arbuckle & cộng sự (2012), gồm 4 biến đo lường; (2) Thang đo mức độ nhận thức về năng lực bản thân của Steven & cộng sự (1985), gồm 3 biến đo lường; (3) Thang đo tầm quan trọng của vị trí quản lí của Szilagyi & cộng sự (1976), gồm 4 biến đo lường; (4) Thang đo bản chất công việc của Morgeson & Humphre (2006) với 4 biến đo lường; (5) Thang đo năng lực quản lí của cấp quản trị của Watkins & Marsick (1997),

gồm 4 biến đo lường; (6) Thang đo lường sự thay đổi công nghệ ứng dụng của Morgeson & Humphre (2006), gồm 4 biến đo lường; (7) Thang đo kiến thức của Jo & Elyse (2006) gồm 3 biến đo lường; (8) Thang đo ảnh hưởng của tập thể của Park & Lessig (1977) gồm 4 biến đo lường; và (9) Thang đo sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên được đánh giá thông qua thang đo của Jo & Elyse (2006) gồm 3 biến đo lường.

Dựa trên kết quả của nghiên cứu định tính với kỹ thuật thảo luận nhóm và lấy ý kiến chuyên gia các thang đo sau đó được điều chỉnh và bổ sung cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu tại VN. Nguyên tắc điều chỉnh là loại bỏ các biến trùng lặp trên cơ sở phù hợp với đối tượng nghiên cứu và đảm bảo giá trị nội dung.

Bảng 1. Thang đo các nhân tố trong mô hình

Biến	Mô tả biến
Mục tiêu sự nghiệp (MT)	
MT1	Thăng tiến trong công việc là điều rất quan trọng với tôi;
MT2	Tôi hiểu chính xác những gì tôi phải làm trong công việc;
MT3	Tôi có mục tiêu rõ ràng, cụ thể để cố gắng trong công việc của mình;
MT4	Tôi lập kế hoạch rõ ràng khi thực hiện công việc.
Mức độ nhận thức về năng lực bản thân (NLBT)	
NTBT1	Tôi chuẩn bị mọi nguồn lực khi bắt đầu một nhiệm vụ mới;
NTBT2	Nếu tôi không có tiến bộ trong công việc, tôi cảm thấy không hài lòng về bản thân;
NTBT3	Tôi sẵn sàng học hỏi những điều mới cho dù nó quá khó đối với tôi.
Tầm quan trọng của vị trí quản lý (VTQL)	
VTQL1	Tôi nhận được nhiều thông tin từ cấp trên về hiệu suất làm việc của tôi;
VTQL2	Cấp trên quan tâm đến những quan điểm của tôi về sự thay đổi trong công việc;
VTQL3	Cấp trên đánh giá cao những quan điểm của tôi về sự thay đổi trong công việc.
Bản chất công việc (BC)	
BC1	Công việc của tôi yêu cầu nhiều kỹ năng đa dạng ;
BC2	Công việc của tôi yêu cầu tôi phải cập nhật nhiều thông tin;
BC3	Tôi phải đầu tư suy nghĩ nhiều cho công việc của mình;
BC4	Công việc thú vị và có nhiều thách thức.
Năng lực quản lý của cấp quản trị (NLQL)	
NLQL1	Công ty thường xuyên có sự trao đổi hai chiều giữa nhân viên và lãnh đạo;
NLQL2	Cấp trên luôn tạo cơ hội học tập và đào tạo cho nhân viên;

- NLQL3 Cấp trên luôn nỗ lực để học hỏi thêm nhiều kiến thức chuyên môn;
 NLQL4 Cấp trên luôn đảm bảo rằng mọi hoạt động đề ra đều mang lại lợi ích cho công ty.

Sự thay đổi công nghệ (CN)

- CN1 Công việc liên quan đến việc sử dụng nhiều thiết bị khác nhau;
 CN2 Công việc liên quan đến việc sử dụng các thiết bị, công nghệ phức tạp;
 CN3 Tôi cần nhiều thời gian để tìm hiểu về các thiết bị được sử dụng trong công việc;
 CN4 Công nghệ phát triển làm cho nhiều khả năng chuyên môn của tôi bị lỗi thời.

Kiến thức (KT)

- KT1 Tôi tích lũy nhiều kiến thức theo thời gian;
 KT2 Tôi có kinh nghiệm thực tế cần thiết;
 KT3 Tôi có lượng kiến thức chuyên môn đầy đủ.

Ảnh hưởng của tập thể (TT)

- TT1 Đánh giá và sở thích của đồng nghiệp có ảnh hưởng đến suy nghĩ của tôi;
 TT2 Quyết định cuối cùng của tôi bị ảnh hưởng trực tiếp bởi đồng nghiệp;
 TT3 Tôi làm việc nhóm nhiều hơn làm việc độc lập;
 TT4 Tôi không thường xuyên phải suy nghĩ trước khi hành động.

Sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên (LT)

- LT1 Một số kỹ năng chuyên môn của tôi cần thiết phải trau dồi;
 LT2 Tôi nhận thấy nhiều kỹ năng của tôi không được đánh giá cao như trước nữa;
 LT3 Tôi gặp khó khăn khi áp dụng phương pháp mới trong quá trình làm việc.

2.5. Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu này khảo sát ý kiến của các nhân viên tại các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ tại TP.HCM nhằm tìm ra nguyên nhân của sự lỗi thời, xác định các yếu tố tác động dẫn đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên. Đối tượng khảo sát được chọn làm việc trong lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ - nơi có tốc độ lỗi thời nhanh nhất. Thời gian thực hiện khảo sát từ tháng 12/2012 - 06/2013.

Mục tiêu cơ bản của khảo sát là xác định các yếu tố tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên. Một bảng câu hỏi với 32 phát biểu được đặt ra, đối tượng khảo sát được yêu cầu đưa ra ý kiến của mình theo thang đo Likert 5 điểm; trong đó: 1 là hoàn toàn không đồng ý, và 5 là hoàn toàn đồng ý. Ngoài các phát biểu liên quan đến các yếu tố tác động đến việc lỗi thời, còn có các câu hỏi liên quan đến độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn cũng như loại hình doanh nghiệp mà nhân viên làm việc. Tổng cộng có

510 phiếu khảo sát được phát ra, sau đó thu về và tiến hành xử lý, kết quả có 419 phiếu hợp lệ và được sử dụng để phân tích.

Bảng 2. Đặc điểm của đối tượng được khảo sát

Biến thống kê	Số quan sát	Tỉ lệ (%)
Giới tính		
+ Nam giới	241	57,5
+ Nữ giới	178	42,5
Độ tuổi		
+ Dưới 25 tuổi	232	55,4
+ Từ 25 - 34 tuổi	175	41,8
+ Từ 35 - 44 tuổi	10	2,4
+ Từ 45 - 55 tuổi	2	0,5
Trình độ học vấn		
+ Trung cấp và cao đẳng	157	37,5
+ Đại học	256	61,1
+ Sau đại học	6	1,4
Thu nhập		
+ Nhỏ hơn 5 triệu	254	60,6
+ Lớn hơn 5 triệu	165	39,4
Loại hình doanh nghiệp		
+ Tư nhân	218	52,0
+ Nhà nước	201	48,0

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2013)

2.6. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Về định tính, tác giả tiến hành các cuộc thảo luận nhóm, thảo luận tay đôi đối với các đối tượng như các chuyên gia, các nhân viên để thu thập dữ liệu, thông tin và hoàn chỉnh bảng câu hỏi phục vụ cho nghiên cứu định lượng. Về định lượng, sử dụng phương pháp độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích các nhân tố khám phá EFA để sàng lọc các biến quan sát các khái niệm thành phần tác động đến sự lỗi thời. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn sử dụng thêm các phương pháp khác như phân tích thống kê mô tả, phân tích

[illegible]

VTQL1								0,5973
VTQL2								0,6984
VTQL3								0,6208
BC1	0,7274							
BC2	0,6796							
BC3	0,6295							
BC4	0,6701							
NLQL1	0,5904							
NLQL2	0,7697							
NLQL3	0,6732							
NLQL4	0,5433							
CN1								0,6858
CN2								0,6977
CN3								0,7591
TT1								0,5598
TT2								0,7228
TT3								0,5709
TT4								0,4615
KT1								0,463
KT2								0,6264
Cronbach's Alpha	0,832	0,788	0,728	0,731	0,781	0,661	0,679	0,752
Tương quan biến tổng (Min)	0,653	0,52	0,483	0,315	0,584	0,369	0,534	0,512
KMO	0,8699							

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2013)

Kết quả phân tích nhân tố sau cùng từ Bảng 4 cho thấy 29 biến quan sát được rút trích thành 8 nhân tố. Các thang đo đều có giá trị Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6, nên đạt yêu cầu. Các hệ số tương quan biến tổng của các thang đo đều lớn hơn 0,3. Hệ số KMO = 0,8699 ($\geq 0,5$) nên phân tích nhân tố phù hợp với dữ liệu, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig.=0,000 < 0,05), do vậy các biến quan sát có tương quan với nhau (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,4 nên đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA (Hair & cộng sự, 1988). Phương sai trích lớn hơn 50% nên cũng đạt yêu cầu (Hair & cộng sự, 1998).

Theo nghiên cứu của Maccallum (1990), Kline (2013) và Tabachnick & Fidell (2007), phân tích nhân tố khám phá sẽ chính xác hơn khi mỗi nhân tố được đo lường bằng nhiều biến, cụ thể là một nhân tố nên có từ 3-4 biến đo lường. Do đó, trong quá trình phân tích nhân tố thì các nhân tố như kiến thức (KT) và nhận thức năng lực bản thân (NTBT) bị loại do chỉ còn lại hai biến đo lường, không đủ cơ sở để giải thích cho nhân tố. Do đó, bài nghiên cứu sử dụng mô hình điều chỉnh còn 6 nhân tố sau đây:

Sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc của nhân viên = $f(\text{Mục tiêu sự nghiệp, Tầm quan trọng của vị trí quản lí, Bản chất công việc, Ảnh hưởng của tập thể, Năng lực quản lí của cấp quản trị, Sự thay đổi của công nghệ})$.

Các giả thuyết đặt ra từ mô hình nghiên cứu được điều chỉnh gồm 6 giả thuyết sau:

H₁: Mục tiêu sự nghiệp có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₂: Tầm quan trọng của vị trí quản lí có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₃: Bản chất công việc có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₄: Ảnh hưởng của tập thể có tác động dương trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₅: Năng lực quản lí của cấp quản trị có tác động âm trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

H₆: Sự thay đổi của công nghệ có tác động dương trực tiếp lên sự lỗi thời trong kĩ năng làm việc.

3.2. Phân tích hồi quy

Nghiên cứu thực hiện hồi quy dựa trên 6 nhân tố ảnh hưởng gồm: (1) Mục tiêu sự nghiệp (MT), (2) Tầm quan trọng của vị trí quản lí (VTQL), (3) Bản chất công việc

(BC), (4) Ảnh hưởng của tập thể (TT), (5) Năng lực quản lý của cấp quản trị (NLQL), và (6) Sự thay đổi công nghệ (CN).

Bảng 5. Kết quả hồi quy

Nhân tố	Hệ số hồi quy	Sig.	VIF
MT	-0,368*	0,000	1,42
VTQL	0,017	0,793	1,59
BC	-0,089	0,130	1,49
NLQL	-0,241*	0,000	1,46
CN	0,319*	0,000	1,25
TT	0,488*	0,000	1,18
Hằng số	3,076	0,000	

* Có ý nghĩa ở mức 5%

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2013)

Các hệ số VIF đều dưới 2, điều này chứng tỏ sự cộng tuyến giữa các biến độc lập là rất thấp (không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra) và phù hợp với giả định của nghiên cứu này là các biến số dự báo độc lập nhau.

Kết quả từ Bảng 5 cho thấy giả thuyết H₁ được chấp nhận ($p=0,000$). Điều này có nghĩa là tác động của mục tiêu công việc (MT) đối với sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên và tác động này có ý nghĩa ở mức 5%. Cụ thể, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi mục tiêu trong công việc tăng một đơn vị thì sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc giảm 0,368 đơn vị.

Tương tự, việc chấp nhận giả thuyết H₄ ($p=0,000$) giúp làm rõ có mối quan hệ đồng biến giữa ảnh hưởng của tập thể (TT) đối với sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên (có ý nghĩa ở mức 5%). Một tập thể năng động, sáng tạo, mức độ lỗi thời thấp thì sự lỗi thời của mỗi cá nhân cũng thấp. Cụ thể, khi các yếu tố khác không đổi, nếu ảnh hưởng tập thể tăng một đơn vị, sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc tăng 0,488 đơn vị.

Bảng 5 cho thấy giả thuyết H₅ cũng được chấp nhận ($p=0,000$). Kết quả này giúp khẳng định rằng năng lực quản lý của cấp quản trị (NLQL) có tác động nghịch biến đối với sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên và tác động này có ý nghĩa ở mức 5%. Năng lực quản lý của cấp quản trị càng cao thì sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc

càng thấp. Cụ thể trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi năng lực quản lý của cấp quản trị tăng một đơn vị thì sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc giảm 0,241 đơn vị.

Giả thuyết H₆ cũng được chấp nhận ($p=0,000$). Điều này cho thấy sự thay đổi của công nghệ (CN) cũng có mối quan hệ đồng biến đối với sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên (có ý nghĩa ở mức 5%). Cụ thể, khi các yếu tố khác không đổi, nếu công nghệ tăng một đơn vị thì sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc tăng 0,319 đơn vị.

Bảng 5 còn cho thấy yếu tố tầm quan trọng của vị trí quản lý (VTQL) có mối quan hệ đồng biến với sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc và yếu tố bản chất công việc (BC) có mối liên hệ nghịch biến với sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc; tuy nhiên tác động của 2 yếu tố này không có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Do đó, giả thuyết H₂ ($p=0,793$) và giả thuyết H₃ ($p=0,130$) bị bác bỏ.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy có 4 yếu tố tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên, bao gồm: (1) Mục tiêu công việc (MT), (2) Ảnh hưởng của tập thể (TT), (3) Năng lực quản lý của cấp quản trị (NLQL), và (4) Sự thay đổi công nghệ (CN). Trong khi đó, chưa có bằng chứng cho thấy các yếu tố như tầm quan trọng của vị trí quản lý (VTQL) và bản chất công việc (BC) tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên. Hệ số R² hiệu chỉnh là 0,386 cho biết các nhân tố trong mô hình giải thích được 38,6% sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Các đối tượng khảo sát được phân chia theo 2 loại hình doanh nghiệp là tư nhân và nhà nước nhằm mục đích kiểm tra xem sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên ở 2 loại hình doanh nghiệp này có khác nhau hay không (Bảng 6). Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự lỗi thời của nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước cao hơn nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân.

Bảng 6. Kiểm định T-test về sự lỗi thời giữa hai loại hình doanh nghiệp

Biến phụ thuộc	Tư nhân		Nhà nước		Chênh lệch Mean ₀ –Mean ₁	P-value
	Số quan sát	Trung bình (Mean ₀)	Số quan sát	Trung bình (Mean ₁)		
Sự lỗi thời	218	2,626	201	3,384	-0,757*	0,000

* Có ý nghĩa ở mức 5%

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát (2013)

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN – KIẾN NGHỊ GIẢI PHÁP

4.1. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu đã đưa ra được một cái nhìn tổng quan về các yếu tố tác động đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ tại TP.HCM. Phân tích giúp các tổ chức và doanh nghiệp thấy được các yếu tố ảnh hưởng đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên cũng như mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các biện pháp nhằm giúp hạn chế và ngăn chặn sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên, và gợi ý các biện pháp nhằm tạo động lực để nhân viên làm việc và tự trau dồi kiến thức.

Nghiên cứu đã xác định được ảnh hưởng của các yếu tố đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên. Với hệ số xác định R², các nhân tố “tầm quan trọng của vị trí quản lý”, “bản chất công việc”; “kiến thức”; “năng lực quản lý của cấp quản trị”, “tập thể” và “sự thay đổi của công nghệ” đã giải thích được 38,6% nguy cơ dẫn đến sự lỗi thời trong kỹ năng làm việc của nhân viên. Thực tế cho thấy đối tượng nghiên cứu là phạm trù trừu tượng, vì thế việc xác định đầy đủ các nhân tố ảnh hưởng là điều rất khó khăn và đòi hỏi các nguồn lực lâu dài. Nghiên cứu cũng đánh giá được thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đến kỹ năng làm việc của nhân viên.

4.2. Kiến nghị giải pháp

Từ các kết quả phân tích định lượng và khảo sát lấy ý kiến của chuyên gia và các đối tượng có liên quan, nghiên cứu đề ra các giải pháp sau đây nhằm tác động tích cực đến kỹ năng làm việc và cải thiện hiệu suất làm việc:

Thứ nhất, cần phải tạo động lực làm việc cho nhân viên, phát triển mối quan hệ với đồng nghiệp. Nhà lãnh đạo phải hướng nhân viên tập trung vào mục tiêu chung và kế hoạch của công ty một cách rõ ràng; phải phân chia công việc theo vai trò từng cá nhân và khuyến khích các phòng ban tự phân công công việc phù hợp với năng lực từng nhân viên để tránh tình trạng áp đặt. Bên cạnh đó, cần xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp thân thiện và đoàn kết, hỗ trợ nhau trong công việc.

Thứ hai, khuyến khích nhân viên đưa ra sáng kiến để nâng cao hiệu quả công việc. Tất cả mọi thành viên trong tổ chức cần phải được khuyến khích đưa ra đề xuất cải tiến dù là nhỏ.

Thứ ba, khuyến khích việc trao quyền cho nhân viên. Nhân viên phải được trao quyền quyết định và chịu trách nhiệm với công việc.

Thứ tư, bồi dưỡng, nâng cao trình độ công nghệ. Công nghệ mới cần được áp dụng và cập nhật nhằm nâng cao hiệu suất cao trong công việc, từ đó cũng góp phần làm giảm sự lỗi thời của nhân viên.

Thứ năm, thúc đẩy văn hóa trao đổi trong doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nên đưa ra các chương trình hỗ trợ cho nhân viên mới thông qua nhiều hình thức như: hội thảo chuyên đề, bồi dưỡng nâng cao, giao lưu chia sẻ kinh nghiệm.

Thứ sáu, luân chuyển các vị trí trong công ty. Việc luân chuyển có thể được tiến hành ở một số vị trí làm việc hoặc toàn thể nhân viên giúp các nhân viên có thể nâng cao được kiến thức và kỹ năng của mình■

Tài liệu tham khảo

- Ben-Porath (1967), “The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning”, *Journal of Political Economy*, 75, 352-365, 1967.
- Dubin, S. (1972), “Obsolescence or Lifelong Education”, *American Psychologist*, Vol 27(5), May 1972, 486-498.
- Eran Vigoda-Gadot & Larisa Angert (2007), “Goal Setting Theory, Job Feedback, and OCB: Lessons From a Longitudinal Study”, *Basic and Applied Social Psychology*, 29(2), 119–128.
- Hair & cộng sự (1998), *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu với SPSS*, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM, NXB Hồng Đức.
- Jo, T. & Elyse, W. (2006), “Identifying Obsolescence and Related Factors among Elderly Employees”, In R.F. Poell (Ed.), *Conference Papers of the Seventh International Conference on HRD Research and Practice across Europe* (pp. 1-10). Tilburg: UvT, Utrecht University.
- Kaufman, H.G. (1974), “Obsolescence and Professional Career Development”, *American Management Association*, New York.
- Kline, R. B. (2013), “Exploratory and Confirmatory Factor Analysis”, In Y. Petscher & C. Schatschneider (Eds.), *Applied Quantitative Analysis in the Social Sciences* (pp. 171–207). New York: Routledge.
- Landis, F. (1969), “Continuing Engineering Education - Who Really Needs-It?”, Presented at *Continuing Engineering Studies*, American Society for Engineering Education, Pittsburgh; November 5-7.
- Latham, G. P., & Yukl, G. A. (1975), “A Review of Research on the Application of Goal Setting in Organizations”, *Academy of Management Journal*, 18, 824–845.

- Locke, E. A. (1970), "The Supervisor as (Motivator): His Influence on Employee Performance and Satisfaction", In B. Bass, R. Cooper, and J. Haas (Eds.), *Managing for Accomplishment*, Lexington, Mass.: Heath Lexington, 57-67.
- Melissa R Arbuckle, Sallie G Degolia, Karin Esposito, Deborah A Miller, Michael Weinberg & Adam M Brenner (2012), "Associate Residency Training Directors in Psychiatry: Demographics, Professional Activities, and Job Satisfaction", *Academic Psychiatry* (Impact Factor: 0,81), 09/2012; 36(5) : 391-4. DOI:10.1176/appi.ap.11020018.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006), "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work", *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(6), Nov 2006, 91, 1321-1339. Maccallum, R. C. (1990), "The Need for Alternative Measures of Fit in Covariance Structure Modeling", *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 157-162.
- Neuman, S. & Weiss, A. (1995), "On the Effect of Schooling Vintage on Experience – Earning Profiles: Theory and Evidence", *European Economic Review*, 39(5):943--955 (May 1995).
- Nunnally & Burnstein (1994), *Psychometric Theory*, 3rd edition, New York, McGraw Hill.
- Park, C.W. & Lessig, V.P. (1977), "Students and Housewives: Differences in Susceptibility to Reference Group Influence", *Journal of Consumer Research*, 4, 102-110, doi: 10.1086/208685.
- Perrucci, R. & R. Tothman (1969), "Obsolescence of Knowledge and the Professional Career", In: Perrucci, R. & J.E. Gerstl, *The Engineers and the Social System*, New York: John Wiley, 1969, pp. 247–275.
- Rizzo, John R. , House, Robert J. & Lirtzman, Sidney I. (1970), *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 2 (Jun., 1970), pp. 150-163.
- Rosen, S. (1975), "Measuring the Obsolescence of Knowledge", In: F.T. Juster (ed), *Education, Income and Human Behaviour* (pp. 199-232). New York: Carnegie Foundation.
- Shearer, R.L. & Steger, J.A. (1975), "Manpower Obsolescence: A New Definition and Empirical Investigation of Personal Variables", *The Academy of Management Journal*, 18 (2), 263-275.
- Stephen, P. Robbins & Mary Coulter (2005), *Fundamentals of Management*, 8th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Steven, M Felsher, Thomas, J. A. & Ralph Katz (1985), *Obsolescence or Conformity to Expectation? A Study of Technical Obsolescence in One Large Technology-Based Organization*, Cambridge, Mass: Massachusetts Institute of Technology, Alfred P. Sloan School of Management.
- Szilagyi, A., Sims, H., & Keller, R. (1976), "Role Dynamics, Locus of Control and Employee Attitudes and Behavior", *Academy of Management Journal*, Vol. 19 pp.259-76.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007), *Using Multivariate Statistics* (5th ed.), Boston, MA: Allyn & Bacon.

- Thijssen, J. & Walter, E. (2006), "Identifying Obsolescence and Related Factors among Elderly Employees", In R.F. Poell (Ed.), *Conference Papers of the Seventh International Conference on HRD Research and Practice across Europe* (pp. 1-10). Tilburg: UvT.
- Watkins, K. & Marsick, V. (1993), "Sculpting the Learning Organization", *Lessons in the Art and Science of Systematic Change*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Watkins, K., & Marsick, V. (1997), *Dimensions of the Learning Organization Questionnaire*, Retrieved from <http://www.partnersforlearning.com/instructions.html>.