ĐO LƯỜNG SỰ THÀNH CÔNG NGHỀ NGHIỆP CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ ĐẾN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Văn Phúc
Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh
Email: phuc.nv@ou.edu.vn
Quan Minh Quốc Bình
Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh
Email:binh.qmq@ou.edu.vn
Nguyễn Lê Hoàng Thụy Tố Quyên
Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh
Email:quyen.nlhtt@ou.edu.vn

Ngày nhận: 24/9/2016
Ngày nhận bản sửa: 28/11/2016
Ngày duyệt đăng: 25/12/2016

Tóm tắt:

Nghiên cứu này đo lường sự thành công nghề nghiệp của lao động di cư đến thành phố Hồ Chí Minh bằng cách ứng dụng mô hình PLS-SEM, sử dụng kết hợp mô hình đại diện và mô hình cấu thành. Chỉ số thành công bao gồm hai khía cạnh: sự thành công chủ quan và sự thành công khách quan. Sự thành công chủ quan được phân chia thành 4 loại: hài lòng với công việc, hài lòng với nghề nghiệp, hài lòng với cuộc sống, thành công chủ quan đánh giá bằng tiêu chuẩn của người khác. Sự thành công khách quan được đo lường thông qua sự thăng tiến. Chỉ số tổng hợp cho thấy sự thành công chủ quan có vai trò quan trọng hơn sự thành công khách quan. Mục tiêu của chỉ số này là 1) cung cấp thông tin tổng quan về sự thành công nghề nghiệp của lao động di cư 2) sử dụng cho các nghiên cứu vi mô về sự thành công của lao động di cư.

Từ khóa: mô hình cấu thành; mô hình đại diện; mô hình đa bậc; sự thành công nghề nghiệp

Measurement of career success: The case of rural to urban migrant labourers in Ho Chi Minh city, Vietnam

Abstract

This study aims to operationalize and measure career success of rural to urban migrant laborers in Ho Chi Minh City by developing an integrated index. The Partial Least Squares-Structural Equation Model (PLS-SEM) with a combination of both reflective and formative constructs is applied. The hierarchical model confirms the statistically significant contribution of objective and subjective components to the career success index. Compared to objective career success, subjective career success has a stronger effect on the index. Four dimensions of subjective career success are distinguished, including job satisfaction, career satisfaction, life satisfaction, and other-referent criteria. Promotion is a proxy of objective career success. The findings provide a general picture of the career success and give an empirical result for further micro-research on career success determination.

Keywords: Vietnam; career success; formative; hierarchical; reflective modeling

1. Giới thiệu

Hầu như ai cũng muốn đạt được sự thành công trong nghề nghiệp của mình (Greenhaus, 1971; Erikson, 1980). Do đó, từ thế kỷ 19, nhiều học giả đã tìm hiểu các yếu tố tạo nên sự thành công trong nghề nghiệp của một cá nhân (Hughes, 1958). Tuy nhiên, một định nghĩa thống nhất về sự thành công nghề nghiệp vẫn còn là vấn đề tranh luận vìđây là

một biến đa chiều. Theo Heslin (2003), cho đến nay các nghiên cứu xây dựng chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công nghề nghiệp của người lao động vẫn còn rất ít.

Trong những năm gần đây, số lượng người di cư đến các thành phố lớn ở Việt Nam đã gia tăng nhanh chóng do quá trình công nghiệp hóa đang diễn ra mạnh mẽ. Ở Thành phố Hồ Chí Minh, những người di cư chiếm hơn 30% dân số của thành phố (GSO, 2014). Di cư đem đến những tác động tích cực lẫn tiêu cực cho Thành phố. Mặc dù vấn đề thành công của người lao động di cư đã thu hút nhiều sự quan tâm của các nhà làm chính sách, nhưng việc nhận dạng sự thành công và các nghiên cứu thực nghiệm về chỉ số tổng hợp đo lường biến này vẫn chưa được tiến hành. Do đó, việc xây dựng chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công của lao động di cư đến Thành phố Hồ Chí Minh là rất cần thiết.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Định nghĩa sự thành công nghề nghiệp

Mặc dù "thành công" được sử dụng rộng rãi trong ngôn ngữ hàng ngày, nhưng thuật ngữ này cần được định nghĩa thật chặt chẽ khi sử dụng cho các mục đích khoa học. Wynn Davis (1988) định nghĩa "thành công" là đạt được kết quả tốt nhất với những gì ta đang có. Từ định nghĩa này, có thể thấy những cá nhân khác nhau thì tiêu chuẩn về thành công cũng khác nhau (Burnaby, 1992). Có người nghĩ thành công là làm ra được một khối tài sản khổng lồ, có địa vị cao và nổi tiếng. Đối với người khác, thành công lại là tìm được vài người bạn chân thành, sẵn sàng vào sinh ra tử trong cuộc sống. Cũng có người khao khát những điều to lớn, cao cả, vì nhân loại, vì cộng đồng. Nhưng cũng có người đơn giản hơn, chỉ cần một gia đình hạnh phúc, trên dưới thuận hòa.

Đối với người lao động, các nghiên cứu thường tập trung vào sự thành công nghề nghiệp của họ. Judge & cộng sự (1999) định nghĩa *"Sự thành công nghề nghiệp là những kết quả tích cực về tâm lý hoặc những thành tựu về công việc mà một người đạt được từ kinh nghiệm làm việc của họ"*.

Hiện nay, đã có các nghiên cứu đa ngành về sự thành công nghề nghiệp (Arthur & cộng sự, 1989), và các nghiên cứu này thường phân biệt sự khác nhau giữa thành công nghề nghiệp chủ quan (subjective career success) và thành công nghề nghiệp khách quan (objective career success) (Arthur & cộng sự, 1989). Theo Dries & cộng sự (2008), thành công nghề nghiệp khách quan là những thành tựu nghề nghiệp có thể quan sát, đo lường hoặc kiểm chứng được bởi một bên thứ ba nào đó. Các chỉ tiêu đo lường sự thành công khách quan có thể là tiền lương, tốc độ tăng lương, tình trạng nghề nghiệp, sự thăng tiến (Heslin, 2005). So với thành công nghề nghiệp khách quan, thành công nghề nghiệp chủ quan là một định nghĩa rộng hơn rất nhiều, và nó đề cập tới tất cả các khía cạnh liên quan đến sự hài lòng trong nghề nghiệp của một cá nhân (Greenhaus & cộng sự, 1990).

Ngoài ra, khi đánh giá về thành công nghề nghiệp của người lao động, nó cũng phụ thuộc rất lớn vào các tiêu chuẩn dùng để đánh giá (Heslin, 2005). Thành công nghề nghiệp có thể đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn cá nhân (self-reference criteria) hoặc dựa trên thành tựu và kỳ vọng của người khác, hay còn gọi là dựa trên tiêu chuẩn của người khác (other-referent criteria) như việc một người được trả lương nhiều hơn hay ít hơn những người đồng nghiệp của anh ta (Heslin, 2005; Gattiker & Larwood, 1988).

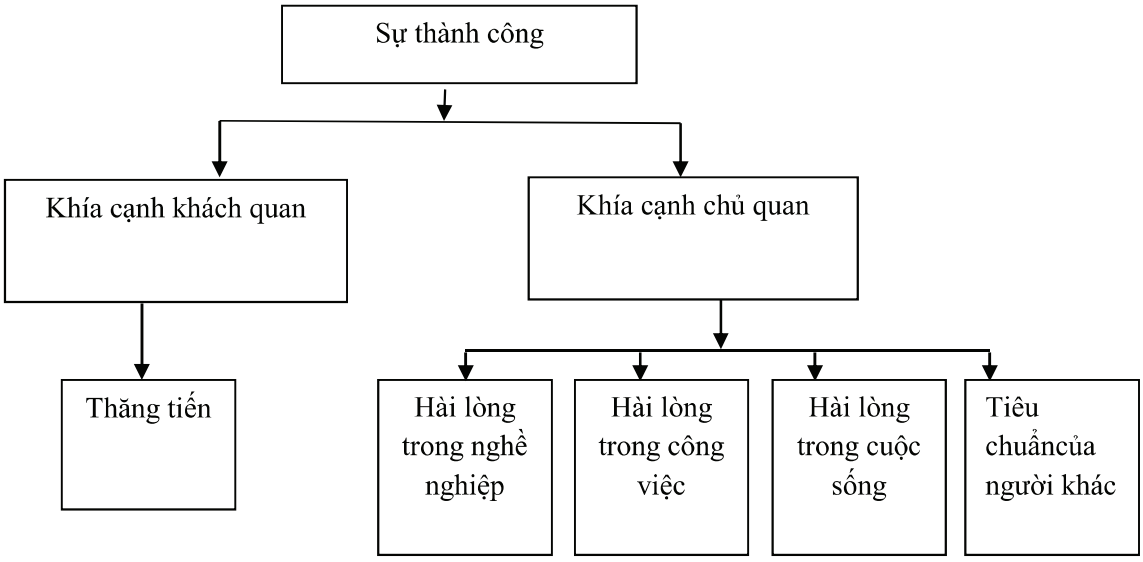
2.2. Đo lường thành công nghề nghiệp

Xuất phát từ sự đa dạng trong định nghĩa thành công như được nêu trong phần 2.1, mô hình đa bậc đo lường biến này có thể khác nhau trong các nghiên cứu, tùy theo mục tiêu của mỗi nghiên cứu. Tuy nhiên, các học giả đã đạt được sự thống nhất về mô hình đo lường sự thành công, bao gồm các chỉ báo đo lường khía cạnh khách quan và chủ quan, như được trình bày trong Hình 1.

Về mặt lý thuyết, sự thành công khách quan thể hiện những thành tựu nghề nghiệp có thể kiểm chứng được như là tốc độ tăng lương hay sự thăng tiến (Forret & Dougherty, 2004). Tuy nhiên, trong thực tế, mọi người có khuynh hướng không tiết lộ mức lương thực sự của họ. Vì vậy, trong nghiên cứu này, thông tin về sự thăng tiến của người lao động được sử dụng để đo lường khía cạnh khách quan của sự thành công nghề nghiệp. Dựa trên nghiên cứu của Judge & Bretz (1994), "sự thăng tiến" của người lao động di cư được đo lường bằng cách hỏi họ "số lần thăng tiến ở nơi làm việc hiện tại" và "số lần thăng tiến trong sự nghiệp". Hai biến này được sử dụng để tạo nên thang đo sự thành công khách quan.

Khác với thành công khách quan, thành công chủ quan đề cập đến quan điểm cá nhân và việc lý giải cũng như đánh giá của mỗi cá nhân về việc đã trải qua những gì và trải qua như thế nào trong sự nghiệp của mình (Hughes, 1937; Heslin, 2005). Sự thành

Hình 1: Mô hình đa bậc đo lường sự thành công



Nguồn: Tác giả đề xuất dựa trên lược khảo lý thuyết

công chủ quan thường được đo lường dưới dạng sự hài lòng trong sự nghiệp hay công việc (Judge & cộng sự, 1995, 1999; Greenhaus & cộng sự, 1990). Hài lòng trong sự nghiệp được định nghĩa là "cảm nhận của cá nhân về thành tựu và hài lòng với sự nghiệp của họ" (Judge & cộng sự, 1995).

Trong nghiên cứu này, các câu hỏi đo lường sự hài lòng với sự nghiệp do Greenhaus & cộng sự (1990) thiết kế được sử dụng để đo lường sự hài lòng với sự nghiệp của người lao động di cư đến Thành phố Hồ Chí Minh. Ngoài ra, "chỉ số mô tả công việc" của Smith & cộng sự (1969) được áp dụng để đo lường sự hài lòng với công việc. Chỉ số này đo lường 4 khía cạnh về sự hài lòng với công việc, bao gồm: hài lòng với điều kiện làm việc, hài lòng với mức lương, hài lòng với cấp trên và hài lòng với đồng nghiệp.

Theo Heslin (2003, 2005), cần lưu ý rằng sự hài lòng với công việc hay hài lòng với sự nghiệp chưa đủ để đo lường sự thành công nghề nghiệp chủ quan (Heslin, 2003; Heslin, 2005). Sự thành công nghề nghiệp chủ quan biểu thị sự hài lòng trong một khung thời gian dài hơn và phạm vi kết quả rộng lớn hơn rất nhiều, ví dụ như là cảm giác cân bằng giữa công việc – cuộc sống hay hài lòng với cuộc sống. Sự hài lòng với công việc hay nghề nghiệp chỉ đơn thuần thể hiện sự hài lòng của cá nhân với công việc. Do đó, trong nghiên cứu này, "sự hài lòng với cuộc sống" được bao gồm như là một khía cạnh của sự thành công nghề nghiệp chủ quan.

Bộ thang đo sự hài lòng với cuộc sống được áp

Bảng 1: So sánh mô hình đại diện và mô hình cấu thành

Mô hình đại diện	Mô hình cấu thành
Biến tiềm ẩn quyết định các chỉ báo, cụ thể: $X_i = ß_i Y + \varepsilon_i$ Trong đó X_i: chỉ báo thứ i Y: biến tiềm ẩn, đại diện $ß_i$: hệ số đo lường tác động kỳ vọng của Y lên X_i ε_i: sai số đo lường X_i	Chỉ báo quyết định biến tiềm ẩn, cụ thể: $Y = \gamma_i X_i + \delta$ Trong đó X_i: chỉ báo thứ i Y: biến tiềm ẩn, cấu thành γ_i: trọng số gắn với X_i δ: sai số phần dư

Nguồn: Roy S & cộng sự, (2012)

dụng theo nghiên cứu của Diener & cộng sự (1985). Các câu hỏi đo lường bao gồm: (1) nhìn chung thì cuộc sống của tôi gần như hoàn hảo, (2) điều kiện sống của tôi rất tốt, (3) tôi hài lòng với cuộc sống của mình, (4) tôi đã có được hầu hết những thứ quan trọng mà tôi muốn, và (5) nếu có khả năng thay đổi cuộc sống, tôi cũng chẳng muốn thay đổi gì.

Ngoài ra, Heslin (2003 và 2005) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đo lường thành công nghề nghiệp bằng cách sử dụng "tiêu chuẩn của người khác". Cho đến nay, vẫn còn rất ít nghiên cứu phân tích vấn đề này. Trong nghiên cứu này, việc mọi người đánh giá sự thành công nghề nghiệp của họ theo thành tựu và kỳ vọng của người khác được xem xét.

Các câu hỏi đo lường bao gồm: (1) so với đồng nghiệp, anh/chị đánh giá mức độ thành công trong sự nghiệp của mình như thế nào, (2) vợ/chồng/người yêu của anh/chị đánh giá mức độ thành công của anh/chị như thế nào, (3) với độ tuổi của anh/chị, anh/chị nghĩ rằng nghề nghiệp của mình đang đi đúng lịch trình hay sớm hơn hay trễ hơn lịch trình.

Việc phân tích lý thuyết cho thấy có sự tương quan về mặt khái niệm giữa các thang đo ở biến tiềm ẩn bậc 1. Do đó, mô hình đa bậc đo lường sự thành công nghề nghiệp bao gồm cả mô hình đại diện và mô hình cấu thành. Sự khác nhau giữa hai mô hình này được trình bày trong Bảng 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập số liệu

Phương pháp nghiên cứu bao gồm nghiên cứu định tính sơ bộ và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính sơ bộ dựa trên nền tảng các nghiên cứu trước kết hợp với thảo luận nhóm để khám phá cấu trúc sự thành công nghề nghiệp và xác định thang đo. Khảo sát thử được tiến hành để xác nhận thang đo 0-10 (thang đo 11 điểm) là thang đo tối ưu.

Nghiên cứu tiến hành khảo sát số liệu sơ cấp tại Thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 9 đến tháng 12 năm 2015. Đây là vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, là một trong hai trung tâm kinh tế và văn hoá của cả nước, là điểm đến hấp dẫn của người di cư nội địa Việt Nam (Le, 2013) với tỷ suất nhập cư luôn cao hơn cả nước (GSO, 2014). Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi cấu trúc với những câu hỏi đóng để phát huy các lợi thế như độ đồng nhất của câu trả lời và dễ xử lý số liệu (Babbie, 2001).

Đối tượng khảo sát là những người (i) trong độ tuổi từ 18-55, thuộc phạm vi tuổi lao động ở Việt Nam (ii) đang sống và làm việc tại thành phố từ 6 tháng đến 10 năm nhằm đảm bảo có thời gian trải nghiệm cuộc sống và lập nghiệp tại thành phố (iii) Nơi sinh ra và lớn lên (0- 17 tuổi) không phải là Thành phố Hồ Chí Minh. Đây cũng là tiêu chí được các cuộc điều tra quốc gia cũng như các nghiên cứu, khảo sát có liên quan đến di cư nội địa ở Việt Nam áp dụng. Tại mỗi hộ gia đình, một đối tượng khảo sát được phỏng vấn. Trong trường hợp có nhiều hơn 1 đối tượng đáp ứng yêu cầu khảo sát tại mỗi hộ gia đình, tất cả họ đều được phỏng vấn.

3.2. Kỹ thuật phân tích số liệu

3.2.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Như đã trình bày, sự thành công nghề nghiệp là biến phụ thuộc vào hoàn cảnh. Chính vì vậy, số lượng cũng như bản chất của từng nhân tố cấu thành biến này là vấn đề cần phải khám phá. EFA là phương pháp phù hợp, được áp dụng khi nhà nghiên cứu cần có ý tưởng về các biến đo lường cấu thành nên các biến không quan sát được (Hair & cộng sự, 2010). Tuy nhiên, hạn chế khi sử dụng phương pháp EFA là mang tính chủ quan, không có kiểm định thống kê xác thực (Williams & cộng sự, 2012). Chính vì vậy, nhà nghiên cứu cần phải suy nghĩ có hệ thống, cố gắng đánh giá khách quan để khắc phục hạn chế này (Henson & Roberts, 2006).

3.2.2. Mô hình hồi quy cấu trúc – Bình phương bé nhất từng phần (PLS-SEM)

Mô hình hồi quy cấu trúc (SEM), là kỹ thuật dựa trên sự kết hợp của cả phân tích nhân tố và hồi quy, được xem là phương pháp thống kê tiên tiến để phân tích dữ liệu trong những mô hình phức tạp, bao gồm biến tiềm ẩn và biến quan sát được (Hair & cộng sự, 2010). Khi áp dụng SEM, có hai phương pháp được xem xét, đó là kỹ thuật dựa trên hiệp phương sai (CB-SEM) và bình phương bé nhất từng phần dựa trên phương sai (PLS-SEM). PLS-SEM có những ưu điểm vượt trội so với CB-SEM trong các tình huống sau: i) bộ dữ liệu không phân phối chuẩn, ii) quy mô mẫu nhỏ, và iii) các mô hình phức tạp, sử dụng cả mô hình cấu thành và mô hình đại diện.

Như đã phân tích ở phần 2.2, cả mô hình đại diện và mô hình cấu thành được sử dụng trong nghiên cứu này nhằm xây dựng mô hình đa bậc đo lường sự thành công nghề nghiệp. Ngoài ra, bộ dữ liệu khảo sát gồm các câu hỏi dựa trên quan điểm, tự cảm nhận thường không phân phối chuẩn. Do đó, trong

Bảng 2: Mô tả mẫu nghiên cứu (N=419).

Các đặc điểm	%
Giới tính	
Nam	50.1
Nữ	49.9
Tôn giáo	42.8
Nơi xuất cứ	
Miền Bắc	10.5
Miền Trung và Tây Nguyên	33.4
Miền Nam	56.1
Nhóm tuổi	
Dưới 30 tuổi	53.0
30-40 tuổi	30.0
Trên 40 tuổi	17.0
Trình độ học vấn	
Dưới lớp 12	4.8
Lớp 12, trung cấp, cao đẳng	30.8
Đại học	39.1
Sau đại học	25.3

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

nghiên cứu này, việc sử dụng PLS-SEM là phù hợp.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành khảo sát lao động di cư đến Thành phố Hồ Chí Minh, thoả mãn 3 tiêu chí như được trình bày trong phần 3.1 với 500 bảng câu hỏi chính thức được phát ra. Tỷ lệ trả lời đạt 90%, với 450 phiếu được thu về. Thời gian khảo sát trung bình cho mỗi bảng hỏi là 30 phút. Sau khi rà soát, có 31 phiếu không đạt yêu cầu do thiếu thông tin nên bị loại, còn lại 419 phiếu được sử dụng cho phân tích trong nghiên cứu này. Bảng 2 tóm tắt thông tin mẫu nghiên cứu. Tỷ lệ nam và nữ trong nghiên cứu gần bằng nhau. Tỷ lệ có tôn giáo chiếm 42,8%. Đa số người lao động di cư (56,1%) đến từ miền Nam. Hơn phân nửa đối tượng trong mẫu khảo sát có độ tuổi dưới 30. Người lao động di cư có bằng cấp chiếm trên 95%.

4.2. Đánh giá chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công nghề nghiệp

4.2.1. Độ tin cậy của thang đo

Hệ số Cronbach's alpha và hệ số tương quan biến tổng (item-to-total correlation) là các tiêu chí được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo trong phân tích EFA. Hệ số alpha cao thể hiện sự tương quan cao giữa các biến đo lường và ngược lại. Hệ số tương quan biến tổng dùng để loại các biến rác nếu việc loại này có cơ sở lý thuyết và giúp tăng đáng kể hệ số Cronbach's alpha của nhân tố. Theo quy tắc theo kinh nghiệm, ngưỡng tối thiểu đối với hệ số Cronbach's alpha là 0,7 và hệ số tương quan biến tổng là 0,5 (Hair & cộng sự, 2010).

Bảng 3: Cronbach's alpha

STT	Các nhân tố	Số biến quan sát	Cronbach's alpha
1	Hài lòng với nghề nghiệp	09	0,940
2	Hài lòng với cuộc sống	05	0,872
3	Thành công sử dụng tiêu chuẩn người khác	04	0,765
4	Hài lòng với điều kiện làm việc	02	0,907
5	Hài lòng với mức lương	03	0,839
6	Hài lòngvới cấp trên	03	0,877
7	Hài lòngvới đồng nghiệp	03	0,933
8	Sự thăng tiến	02	0,869

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

Sau khi kiểm tra độ tin cậy thang đo, kết quả nghiên cứu bao gồm 31 biến quan sát, đo lường 8 khái niệm. Các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,5. Cronbach's alpha tốt, dao động từ 0,765 đến 0,940, vượt ngưỡng 0,7, thể hiện độ tin cậy cao của thang đo.

4.2.2. Phân tích EFA

Thước đo KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) được sử dụng để kiểm định tính thích hợp của mô hình EFA. Để mô hình phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế, trị số KMO phải thỏa mãn điều kiện: 0,5<KMO<1. Kaiser (1974) đề nghị KMO >= 0,9: rất tốt (marvelous); KMO >=0,8: tốt (meritorious); KMO >= 0,7: được (middling); KMO >= 0,6 tạm được (mediocre); KMO >= 0,5 xấu (miserable); và KMO<= 0,5: không chấp nhận được (unacceptable). Tiếp theo, kiểm định Bartlett (Bartlett's test of sphericity) được sử dụng để đánh giá phạm vi mà các biến quan sát có tương quan

Bảng 4: Kết quả phân tích EFA

	Nhân tố							
	1	2	3	4	5	6	7	8
HLnghenghiep9	.955							
HLnghenghiep8	.865							
HLnghenghiep10	.852							
HLnghenghiep4	.846							
HLnghenghiep3	.834							
HLnghenghiep5	.783							
HLnghenghiep7	.703							
HLnghenghiep2	.625							
HLnghenghiep6	.532							
HLcuocsong3		.980						
HLcuocsong2		.852						
HLcuocsong1		.801						
HLcuocsong4		.731						
HLcuocsong5		.475						
HLdongnghiep2			1.004					
HLdongnghiep3			.864					
HLdongnghiep1			.835					
HLchu2				.918				
HLchu1				.837				
HLchu3				.629				
HLchu2					.836			
HLluong1					.768			
HLchu3					.693			
Tieuchuannguoikhac1						.740		
Tieuchuannguoikhac 2						.735		
Tieuchuannguoikhac3						.685		
Tieuchuannguoikhac4						.358		
HLdieukienlamviec1							.943	
HLdieukienlamviec2							.816	
Thangtien2								.932
Thangtien1								.861

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

Bảng 5: Kết quả kiểm định tính đơn hướng của mô hình đo lường đại diện

	C.alpha	DG.rho	Eig.1st	Eig.2nd
Hài lòng với nghề nghiệp	0.9413928	0.9506725	6.139170	0.8780175
Hài lòng với cuộc sống	0.8857112	0.9183355	3.479496	0.7042238
Hài lòng với đồng nghiệp	0.9359174	0.9590827	2.659658	0.2184325
Hài lòng với cấp trên	0.8794368	0.9261090	2.421652	0.4212540
Hài lòng với mức lương	0.8420577	0.9047607	2.280055	0.3889684
Hài lòng với điều kiện làm việc	0.9082551	0.9561395	1.831930	0.1680702
Thành công sử dụng tiêu chuẩn người khác	0.7855087	0.8752420	2.102723	0.5498566
Thăng tiến	0.8792490	0.9430621	1.784518	0.2154823

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

với nhau trong một thang đo (nhân tố). Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (sig<0,05) hàm ý rằng các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện (Hair & cộng sự, 2010). Chỉ số phương sai trích (% cumulative variance) đánh giá mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố. Trị số phương sai trích nhất thiết phải trên 50% (Hair & cộng sự, 2010).

Theo Hair & cộng sự (2010), hệ số tải nhân tố càng lớn thì càng thể hiện vai trò quan trọng trong ma trận nhân tố. Xét ở tiêu chí có ý nghĩa thực tiễn (practical significance), hệ số tải nhân tố trong phạm vi từ +/- 0,3 đến +/-0,4 là đạt mức tối thiểu để giải thích cấu trúc trong khi mức từ +/- 0,5 trở lên được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Comrey & Lee (1973) đưa ra tiêu chí chấp nhận các hệ số tải nhân tố ở mức 0,45-0,54. Ngoài ra, Costello và Osborne (2005) cũng lưu ý là nhân tố có số biến đo lường dưới 3 thì hệ số tải nhân tố cần trên 0,5.

Kết quả EFA ở bảng 4 cho thấy KMO =0.910 tổng phương sai trích 68,2 và hệ số tải nhân tố trên 0,3 nên bộ dữ liệu là phù hợp để tiến hành phân tích PLS-SEM.

4.2.3. Phân tích PLS-SEM

Nghiên cứu sử dụng gói PLSPM trong R để ước lượng mô hình, bao gồm các chỉ báo đại diện và chỉ báo cấu thành. Đối với các chỉ báo đại diện, tính đơn hướng (unidimensionality), giá trị hội tụ (convergent validity) và phân biệt (discriminant validity) cần được kiểm tra (Sanchez, 2013).

Tính đơn hướng được đánh giá thông qua 3 tiêu chí: 1) Cronbach's alpha, 2) Dillon-Goldstein's rho và 3) eigenvalue của ma trận tương quan. Cronbach's alpha phản ánh mức độ chỉ báo đo lường biến tiềm ẩn. Dillon-Goldstein's rho phản ánh phương sai của tổng các biến trong chỉ báo. Theo quy tắc kinh nghiệm, chỉ báo có tính đơn hướng khi hai tiêu chí này có giá trị trên 0,7 (Sanchez, 2013). Ngoài ra, eigenvalue đầu tiên lớn hơn 1 và eigenvalue thứ 2 nhỏ hơn 1 cũng là thông số phản ánh tính đơn hướng của chỉ báo (Sanchez, 2013).

Theo Hair & cộng sự (2010), giá trị hội tụ được kiểm tra thông qua hệ số tải nhân tố và bình phương hệ số tải nhân tố. Theo quy tắc kinh nghiệm, hệ số này phải từ 0,708 trở lên để bình phương của nó, tức là phương sai trích, đạt giá trị 0,5.

Đối với giá trị phân biệt, phương sai trích của mỗi biến tiềm ẩn phải lớn hơn bình phương hệ số tải với biến tiềm ẩn khác (tiêu chí Fornell-Larcker) hay hệ số tải nhân tố của chỉ báo phải lớn nhất trong ma trận hệ số tương quan chéo (Sanchez, 2013).

Kết quả mô hình đo lường đại diện của nghiên cứu được thể hiện trong bảng 5 thoả mãn tính đơn hướng, các hệ số cronbach's alpha từ 0,78-0,94; Dillon-Goldstein's rho từ 0,88 -0,95. Cả hai hệ số này đều lớn hơn 0,7. Ngoài ra, Eigenvalue thứ 1 từ 1,7 -6,1, lớn hơn 1 và Eigenvalue thứ 2 từ 0,17-0,88, nhỏ hơn 1.

Giá trị hội tụ và phân biệt của mô hình đo lường được thể hiện trong bảng 6 cũng đạt yêu cầu khi hệ

Bảng 6: Ma trận hệ số tải nhân tố chéo

	Hài lòng với nghề nghiệp	Hài lòng với cuộc sống	Hài lòng với đồng nghiệp	Hài lòng với cấp trên	Hài lòng với mức lương	Thành công sử dụng tiêu chí người khác	Thăng tiến	Điều kiện làm việc
HLnghenghiep2	**0.78**	0.42	0.26	0.32	0.47	0.46	0.19	0.26
HLnghenghiep3	**0.77**	0.33	0.29	0.35	0.36	0.40	0.10	0.31
HLnghenghiep4	**0.82**	0.28	0.39	0.35	0.43	0.43	0.13	0.34
HLnghenghiep5	**0.81**	0.44	0.26	0.37	0.47	0.43	0.11	0.34
HLnghenghiep6	**0.80**	0.55	0.20	0.26	0.60	0.55	0.19	0.33
HLnghenghiep7	**0.83**	0.48	0.22	0.27	0.51	0.49	0.22	0.27
HLnghenghiep8	**0.82**	0.42	0.27	0.30	0.42	0.42	0.13	0.31
HLnghenghiep9	**0.89**	0.47	0.25	0.29	0.46	0.49	0.18	0.33
HLnghenghiep10	**0.85**	0.51	0.26	0.28	0.44	0.47	0.12	0.34
HLcuocsong1	0.49	**0.87**	0.17	0.20	0.52	0.49	0.17	0.24
HLcuocsong2	0.52	**0.90**	0.20	0.24	0.54	0.51	0.15	0.32
HLcuocsong3	0.48	**0.91**	0.18	0.23	0.51	0.51	0.12	0.28
HLcuocsong4	0.45	**0.86**	0.23	0.21	0.45	0.54	0.17	0.26
HLcuocsong5	0.30	**0.51**	0.004	0.06	0.33	0.31	0.12	0.06
Hldongnghiep1	0.27	0.20	**0.91**	0.46	0.25	0.20	0.004	0.37
HLdongnghiep2	0.29	0.20	**0.95**	0.43	0.26	0.24	0.02	0.35
Hldongnghiep3	0.31	0.20	**0.94**	0.50	0.27	0.22	0.01	0.38
HLchu1	0.42	0.28	0.48	**0.89**	0.37	0.33	0.11	0.42
HLchu2	0.41	0.27	0.47	**0.87**	0.39	0.29	0.06	0.40
HLchu3	0.24	0.16	0.39	**0.89**	0.29	0.21	0.06	0.46
HLluong1	0.54	0.50	0.24	0.33	**0.92**	0.43	0.15	0.36
HLluong2	0.41	0.44	0.26	0.36	**0.82**	0.33	0.07	0.35
HLluong3	0.50	0.55	0.24	0.31	**0.85**	0.42	0.15	0.31
Tieuchuannguoikhac2	0.52	0.58	0.24	0.32	0.44	**0.88**	0.20	0.31
Tieuchuannguoikhac1	0.53	0.49	0.18	0.24	0.42	**0.85**	0.24	0.23
Tieuchuannguoikhac3	0.34	0.37	0.16	0.19	0.27	**0.76**	0.12	0.20
Thangtien1	0.16	0.17	0.008	0.08	0.15	0.23	**0.94**	0.06
Thangtien2	0.19	0.15	0.03	0.08	0.14	0.21	**0.94**	0.09
HLdieukienlamviec1	0.35	0.29	0.35	0.44	0.36	0.29	0.08	**0.96**
HLdieukienlamviec2	0.38	0.30	0.39	0.50	0.39	0.28	0.07	**0.94**

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

Bảng 7: Kết quả bootstrapping trọng số mô hình cấu thành

	Original Weight	Mean Bootstrapping	Standard Error	5% significant level	
HLdongnghiep	0.30429886	0.304700196	0.009678474	0.28353673	0.32156375
HLchu	0.31265197	0.311705188	0.010922922	0.28973740	0.33402982
HLluong	0.40566780	0.405919823	0.011650663	0.38375590	0.42787457
HLdklamviec	0.31840302	0.318461116	0.009939139	0.29851081	0.33661615
HLNgheNghiep	0.29177811	0.292011547	0.013150349	0.26695195	0.31826084
HLCuocSong	0.31267429	0.312044010	0.013643556	0.28508470	0.33615655
Tieuchuannguoikhac	0.35501395	0.354504128	0.012901655	0.32931797	0.37908610

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

số tải nhân tố từ 0,51-0,96 và hệ số tải của chỉ báo lớn nhất trong ma trận hệ số tương quan chéo.

Đối với mô hình cấu thành, các chỉ báo không có tương quan với nhau. Vì vậy, các tiêu chí đánh giá đối với mô hình đại diện không phù hợp cho mô hình cấu thành. Thay vào đó, trọng số (weights) là tiêu chí thể hiện sự đóng góp tương đối của mỗi chỉ báo. Trong mô hình cấu thành, trọng số thường thấp hơn hệ số tải nhân tố (Hair & cộng sự, 2010). Để kiểm tra xem các chỉ báo cấu thành có thực sự góp phần vào việc hình thành biến tiềm ẩn, quy trình bootstrapping cần được thực hiện (xem bảng 7).

Bảng 8: Tóm tắt kết quả mô hình PLS-SEM đo lường sự thành công

Khía cạnh/ Trọng số	Nhân tố	Trọng số	Đo lường	Hệ số tải
Thành công chủ quan 0.69	Hài lòng trong cuộc sống	0.30	-Cuộc sống của tôi gần như hoàn hảo, sử dụng thang đo 0-10 (HLcuocsong1).	0.87
			- Điều kiện sống của tôi tốt, thang đo 0-10 (HLcuocsong2).	0.90
			-Tôi hài lòng với cuộc sống của tôi, thang đo 0-10 (HLcuocsong3)	0.91
			- Tôi đã đạt những điều quan trọng tôi muốn, thang đo 0-10 (HLcuocsong4)	0.86
			-Nếu tôi có thể thay đổi cuộc sống, hầu như tôi không thay đổi gì, thang đo 0-10 (HLcuocsong5)	0.51
	Hài lòng trong sự nghiệp	0.29	-Tôi hài lòng với tiến bộ giúp tôi đạt được mục tiêu trong sự nghiệp, thang đo 0-10 (HLnghenghiep 2).	0.78
			- Tôi hài lòng với tiến bộ giúp tôi có được trong thu nhập, thang đo 0-10 (HLnghenghiep 3).	0.77
			-Tôi hài lòng với tiến bộ trong thăng tiến, thang đo 0-10 (HLnghenghiep 4).	0.82
			-Tôi hài lòng với tiến bộ trong phát triển kỹ năng mới, thang đo 0-10 (HLnghenghiep 5).	0.81
			-Nếu so sánh với người khác, tôi hài lòng với thành công đạt được trong nghề nghiệp của mình, thang đo 0-10 (HLnghenghiep 6).	0.80
			- Nếu so sánh với người khác, tôi hài lòng với tiến bộ giúp tôi có được trong thu nhập thang đo 0-10 (HLnghenghiep 7)	0.83
			- Nếu so sánh với người khác, tôi hài lòng với tiến bộ giúp tôi có được trong thu nhập (HLnghenghiep 8)	0.82
			- Nếu so sánh với người khác, tôi hài lòng với tiến bộ trong thăng tiến, (HLnghenghiep 9)	0.89
			- Nếu so sánh với người khác, Tôi hài lòng với tiến bộ trong phát triển kỹ năng mới (HLnghenghiep 10)	0.85
	Hài lòng trong công việc	0.29	- Hài lòng với đồng nghiệp	0.87
			- Hài lòng với người chủ	0.93
			- Hài lòng mức lương	0.86
			- Hài lòng điều kiện làm việc	0.95
	Thành công đánh giá trên tiêu chuẩn người khác	0.35	-Nếu so sánh với đồng nghiệp, cho biết mức độ thành công của bạn?, thang đo 0-10 (Tieuchuannguoikhac 2)	0.88
			-Bạn đời của bạn đánh giá thành công của bạn ra sao?, thang đo 0-10 (Tieuchuannguoikhac 1)	0.85
			-Với tuổi của bạn, bạn cho rằng mình đang thành công đúng với lịch trình hay sớm hơn hay trễ hơn?, thang đo 0-10 (Tieuchuannguoikhac 3)	0.76
Thành công khách quan0.57	Thăng tiến	0.57	- Số lần thăng tiến ở công ty hiện tại	0.96
			- Số lần thăng tiến suốt thời gian đi làm	0.94

Nguồn: Số liệu khảo sát của nhóm tác giả (2015)

Kết quả ở bảng 8 cho thấy trong nghiên cứu này, các trọng số được tính từ biến tiềm ẩn bậc 1 lên các biến tiềm ẩn bậc 2, tiếp đó góp phần vào chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công nghề nghiệp của lao động di cư đến Thành phố Hồ Chí Minh. Tất cả các khía cạnh đều phù hợp vì chúng đóng góp có ý nghĩa vào chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công.

5. Kết luận

Tại Việt Nam, chưa có nhiều nghiên cứu về mô hình đo lường sự thành công nghề nghiệp bằng cách xây dựng chỉ số tổng hợp sử dụng kỹ thuật PLS-SEM. Đây là phương pháp xây dựng mô hình đo lường phù hợp trong điều kiện nghiên cứu trên quy mô mẫu nhỏ, dữ liệu không phân phối chuẩn và

mô hình phức tạp, là những tình huống thường gặp trong khoa học xã hội. Chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công của lao động di cư đến Thành phố Hồ Chí Minh bao gồm hai khía cạnh: thành công nghề nghiệp khách quan và chủ quan. Kết quả này phù hợp với lý thuyết và các nghiên cứu trước đây. Điều này thể hiện tính giá trị của chỉ số và là cơ sở cho các nghiên cứu tiếp theo về sự thành công nghề nghiệp trong bối cảnh Việt Nam. Ưu điểm của chỉ số tổng hợp này là cho thấy vai trò (thể hiện qua trọng số) của từng nhân tố đến các khía cạnh của sự thành công và cuối cùng là chỉ số tổng hợp đo lường sự thành công.

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự thành công nghề nghiệp chủ quan có vai trò quan trọng hơn sự thành công nghề nghiệp khách quan. Kết quả nghiên cứu này khá tương đồng với các nghiên cứu trước đây trong cùng lĩnh vực. Phát hiện của nghiên cứu đã góp phần khẳng định lương và sự thăng tiến không phải là điều duy nhất mà người lao động hướng đến trong sự nghiệp của họ. Lương cao và sự thăng tiến không nhất thiết giúp cho người lao động cảm thấy thành công và tự hào (Hall, 2002; Korman, Wittig-Berman, and Lang, 1981; Schein, 1978).Thay vào đó, rất nhiều người hướng đến các giá trị mang tính chủ quan hơn như sự cân bằng giữa công việc-cuộc sống (Finegold & Mohrman, 2001), sự cống hiến trong công việc và sự hài lòng với cuộc sống. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc tìm hiểu thêm về sự thành công nghề nghiệp chủ quan trong các nghiên cứu về vấn đề này trong tương lai. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu còn góp phần khẳng định tầm quan trọng của việc đánh giá thành công dựa trên việc sử dụng tiêu chí thành công theo tiêu chuẩn của người khác.

Tài liệu tham khảo

Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989), *Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach*, Handbook of career theory, 7-25.

Babbie, E. (2001), *The practice of social research*, 9th edition, Wadsworth/Thomson Learning, Inc, Belmont.

Burnaby, B. (1992), *Coordinating settlement services: Why is it so difficult*, Socio-political aspects of ESL, 122-137.

Comrey, A.L. & Lee, H.B. (1973), *A first course in factor analysis*, Academic Press, New York.

Costello, A. & Osborne, J. (2005), 'Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis', *Practical Assessment Research and Evaluation,* 10(7), 1-9.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985), 'The satisfaction withlife scale', *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Dries, N., Pepermans, R. & Carlier, O. (2008), 'Career success: Constructing a multidimensional model', *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.

Erikson, E.H. (1980), *Identity and the life cycle,* Norton, New York.

Finegold, D.L. & Mohrman, S.A. (2001), *What Do Employees Really Want?: The Perception Vs. the Reality*, Korn/Ferry International, Los Angeles.

Forret, M.F. & Dougherty, T.W. (2004), 'Networking behavior and career outcomes: Differences for men and women?', *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419-437.

Gattiker, U.E. & Larwood, L. (1988), 'Predictors for Managers' Career Mobility, Success, and Satisfaction', *Human Relations*, 41(8), 569-591.

Greenhaus, J.H. (1971), 'An investigation of the role of career salience in vocational behavior', *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990), 'Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes', *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.

GSO [General Statistics Office of Vietnam] (2014), *In-migration rate, out-migration rate and net-migration rate by province*, Hanoi.

Hall, D.T. (2002), *Careers in and out of organizations* (Vol. 107), Sage, London

Hair, J.F.J., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010*), Multivariate Data Analysis Seventh Edition,* Prentice Hall, U.S.

Henson, R.K. & Roberts, J.K. (2006), 'Use of exploratory factor analysis in published research common errors and some comment on improved practice', *Educational And Psychological Measurement*, 66(3), 393-416, doi: 10.1177/0013164405282485.

Heslin, P.A. (2003), 'Self-and other-referent criteria of career success', *Journal of Career Assessment*, 11(3), 262-286.

Heslin, P.A. (2005), 'Conceptualizing and evaluating career success', *Journal of Organizational behavior*, 26(2), 113-136.

Hughes, E.C. (1937), 'Institutional office and the person', *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.

Hughes, E.C. (1958), *Men and their work,* Free Press, Glencoe, IL.

Judge, T.A. & Bretz, R.D. (1994), 'Political influence behavior and career success', *Journal of management*, 20(1), 43-65.

Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995), 'An empirical investigation of the predictors of executive career success', *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.

Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. & Barrick, M.R (1999), 'The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span', *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652.

Kaiser, H.F. (1974), An index of factorial simplicity, *Psychometrika*, 39(1), 31-36.

Korman, A.K., Wittig-Berman, U. & Lang, D. (1981), 'Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers', *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.

Le, A.T.K. (2013), 'Health and access to health services of rural-to-urban migrant populations in Viet Nam'*, Doctoral dissertation*, University of Basel.

Roy, S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, T.S. & Marsillac, E. (2012), 'The effect of misspecification of reflective and formative constructs in operations and manufacturing management research', *Electronic Journal of Business Research Methods*, 10(1), 34-52.

Sanchez, G. (2013), *PLS path modeling with R*, Trowchez Editions, Berkeley.

Schein, E.H. (1978), *Career Anchors (Revised)*, University Associates, San Diego.

Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago.

Williams, B., Brown, T. & Onsman, A. (2012), 'Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices', *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13.

Wynn Davis (1988), *The best of success*, Great Quotations Publishing Company, Illinois.