ẢNH HƯỞNG CỦA VIỆC BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ ĐẾN SỰ THAY ĐỔI NĂNG LỰC LÀM VIỆC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

Trần Quang Tiến
Học viện Phụ nữ Việt Nam
Email: tranquangtien@vwa.edu.vn

Ngày nhận: 24/01/2017
Ngày nhận bản sửa: 2/3/2017
Ngày duyệt đăng: 25/4/2017

Tóm tắt:

Vận dụng lý thuyết đánh giá chương trình đào tạo của Kirkpatrick, và phương pháp nghiên cứu định lượng, nghiên cứu này đo lường mức độ ảnh hưởng của các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ đến sự thay đổi kết quả và năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Sử dụng số liệu khảo sát hơn 200 cán bộ làm việc tại cấp xã, cấp huyện và cấp tỉnh đang tham gia khóa học, kết hợp với thông tin kiểm tra chéo từ các cán bộ quản lý trực tiếp, bài viết sử dụng phương pháp hồi quy tuyến tính chuẩn hóa phát hiện cả ba nhóm yếu tố cơ bản: Cơ quan (môi trường làm việc); cá nhân và gia đình; và sự tham gia vào các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ đều tác động tích cực, có ý nghĩa thống kê đến sự thay đổi kết quả, năng lực làm việc của công chức. Trong đó, ảnh hưởng của các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ là rất rõ ràng, với mức độ lớn hơn ảnh hưởng của các nhóm yếu tố khác.

Từ khóa: Sự thay đổi kết quả và năng lực làm việc; bồi dưỡng nghiệp vụ; đào tạo.

Effect of professional refresh trainings on the changes of working performance: Case study of Vietnam Women's Union

Abstract:

Applying Kirkpatrick's four-level evaluation model, and quantitative method, this research aims to measure the effect of professional refresh trainings on the changes of working performance and the ability of Vietnam Women's Union staff. This study used the survey data of over 200 staff working in commune, district and province levels and taking part in training courses, in combination with cross check data obtained through interviewing their supervisors. Normalized OLS method was employed. The results show that the fundamental factor groups, including office, family and individual group, references and knowledge gained from the professional trainings have positive effects on the changes in the working capacity of bureaucrats. Among them, the effect of refresh professional trainings on job performance and ability changes is stronger and more significant than other factor groups.

Keywords: Changes in working performance; professional refresh training; training.

1. Giới thiệu

Hội Liên hiệp Phụ nữ (LHPN) Việt Nam được Hiến pháp quy định là một tổ chức chính trị-xã hội có hệ thống tổ chức ở 4 cấp với gần 2 vạn công chức là đối tượng thụ hưởng trong hầu hết các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chung của nhà nước. Trong vòng 10 năm trở lại đây, Thủ tướng Chính phủ đã hai lần phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cho riêng cán bộ Hội trên phạm vi toàn quốc; tạo ra cơ hội học tập, nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ, lãnh

đạo quản lý cho hàng vạn cán bộ nữ. Chính những hoạt động đào tạo, bồi dưỡng từ các đề án này đã góp phần không nhỏ vào kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ nữ trong hệ thống chính trị ở các cấp. Trong quy trình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thì hoạt động nghiên cứu, đánh giá nhu cầu, kết quả đào tạo là rất quan trọng, là một khâu không thể thiếu để góp phần khẳng định kết quả, hiệu quả đạt được và kịp thời có những điều chỉnh, nâng cao chất lượng hoạt động. Tuy nhiên, trong 10 năm triển khai 2 đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội, các cơ sở tham gia bồi dưỡng chủ yếu tổ chức đánh giá phản ứng của học viên mà chưa thực hiện đánh giá về mức độ ảnh hưởng của việc bồi dưỡng đến sự thay đổi kết quả làm việc cũng như năng lực làm việc của cán bộ. Chính vì vậy, nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để xác định mức độ ảnh hưởng của các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ đến sự thay đổi kết quả và năng lực làm việc của cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Lý thuyết đánh giá chương trình đào tạo

Mô hình đánh giá theo bốn cấp độ của Kirkpatrick là một mô hình được sử dụng phổ biến không chỉ trong đánh giá các chương trình đào tạo mà còn được sử dụng rộng rãi trong công tác quản lý nhân sự. Mô hình này được Kirkpatrick (1998) giới thiệu lần đầu tiên vào năm 1959. Theo tác giả, quá trình đánh giá được thực hiện theo 4 cấp độ lần lượt, bao gồm: phản ứng của người học, học tập, hành vi, và kết quả.

Cấp độ 1 (Phản ứng): đo lường sự hài lòng hay thỏa mãn của học viên về khóa đào tạo, bồi dưỡng. Theo Kirkpatrick, mọi chương trình đào tạo nên được đánh giá ở cấp độ này để cung cấp thông tin cho việc cải thiện chương trình đào tạo. Phản ứng của học viên về khóa học sẽ ảnh hưởng đến khả năng học tập. Có thể phản ứng tích cực không đảm bảo học tập tốt nhưng phản ứng tiêu cực chắc chắn sẽ giảm khả năng học tập. Việc đánh giá mức độ hài lòng của học viên có thể được thực hiện bằng nhiều cách thức linh hoạt, nhanh và dễ dàng.

Cấp độ 2 (Học tập): đo lường sự thay đổi về thái độ, kiến thức, kỹ năng của học viên sau khi được đào tạo, bồi dưỡng. Công tác đo lường này sẽ giúp cơ sở đào tạo có sự điều chỉnh nội dung, phương pháp đào tạo trong tương lai. Thực hiện cấp độ này khó và cần nhiều công sức hơn cấp độ 1 do phải đo lường trước và sau khi đào tạo bằng các đánh giá dạng viết hoặc bằng lời nói của học viên. Thực hiện đánh giá cấp độ này có thể đơn giản với những kiến thức, kỹ năng dễ lượng hóa nhưng sẽ khó đối với các nhóm kiến thức, kỹ năng phức tạp.

Cấp độ 3 (Hành vi): xem xét mức độ áp dụng những kiến thức, kỹ năng đã được học vào công việc thực tế. Cấp độ này được đánh giá là phản ánh chân thực nhất hiệu quả của một chương trình đào tạo. Tuy nhiên, đo lường cấp độ này khó vì thường không đoán được khi nào sự thay đổi trong hành vi sẽ xuất hiện và do đó đòi hỏi các quyết định liên quan đến công tác đánh giá. Phương pháp đánh giá bao gồm: quan sát hành vi làm việc, kết quả thực hiện công việc sau khóa học, hoặc phỏng vấn cá nhân với các thông tin kiểm tra chéo. Đo lường sự thay đổi hành vi của người học còn đòi hỏi sự hợp tác và kỹ năng của người quản lý.

Cấp độ 4 (Kết quả): đo lường sự thay đổi về kết quả của tổ chức do những nhân viên được đào tạo, bồi dưỡng mang lại. Cấp độ này phân tích, cung cấp các kết quả cuối cùng của khóa đào tạo, bồi dưỡng. Thông tin phản ánh cấp độ này không khó thu thập; có thể đã có sẵn trong các báo cáo của tổ chức: kết quả sản xuất tăng thêm, số lượng hàng bán nhiều hơn, thay đổi năng suất; kết quả của tổ chức cũng có thể bao gồm các quyết định tối ưu được đưa ra, tinh thần nhân viên tốt hơn, khách hàng hài lòng hơn…

Mô hình 4 cấp độ của Kirkpatrick được thừa nhận là một phương pháp khoa học và được nhiều người sử dụng, nhưng nó cũng bộc lộ một số điểm hạn chế. Việc áp dụng cấp độ 3 và 4 đòi hỏi mất nhiều thời gian và chi phí nên khó khả thi đối với tất cả các tổ chức và doanh nghiệp. Mô hình 4 cấp độ không xem xét những ảnh hưởng cá nhân hoặc ảnh hưởng của bối cảnh trong đánh giá chương trình đào tạo.

Tùy mục đích đánh giá và điều kiện cho phép, các cơ sở đào tạo và tổ chức có thể áp dụng cả 4 cấp độ hoặc chỉ chọn một vài cấp độ. Trong phạm vi nghiên cứu, do sự hạn chế về thông tin nên nghiên cứu này dựa trên đánh giá của cấp quản lý trực tiếp trong tổ chức và qua chính cảm nhận của học viên các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ để thu thập các thông tin về sự hài lòng đối với khóa học (cấp độ 1) và những thay đổi đã xảy ra về kết quả làm việc và năng lực chuyên môn kể từ khi đi học về (cấp độ 2 và 3).

2.2. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Nghiên cứu về ảnh hưởng của việc bồi dưỡng đến năng lực người học, đến hiệu quả của tổ chức là chủ đề nghiên cứu khá phổ biến (ví dụ: Fakhra

& cộng sự, 2014; Kanyaprin & Isara, 2015; Seema S., 2016). Các nghiên cứu đã phân tích, đánh giá nhiều chương trình bồi dưỡng khác nhau nhưng mỗi nghiên cứu thường tập trung vào một chương trình bồi dưỡng chuyên môn cụ thể (Kanyaprin & Isara, 2015). Các tác giả sử dụng một hoặc cả hai phương pháp nghiên cứu chính*: Phân tích theo chiều dọc thời gian* (trước khi khóa bồi dưỡng bắt đầu, lần thứ 2 vào lúc khóa bồi dưỡng kết thúc, lần thứ 3 cách lần thứ 2 một khoảng thời gian nhất định) và *so sánh giữa nhóm được bồi dưỡng và một nhóm đối chứng* (không được bồi dưỡng).

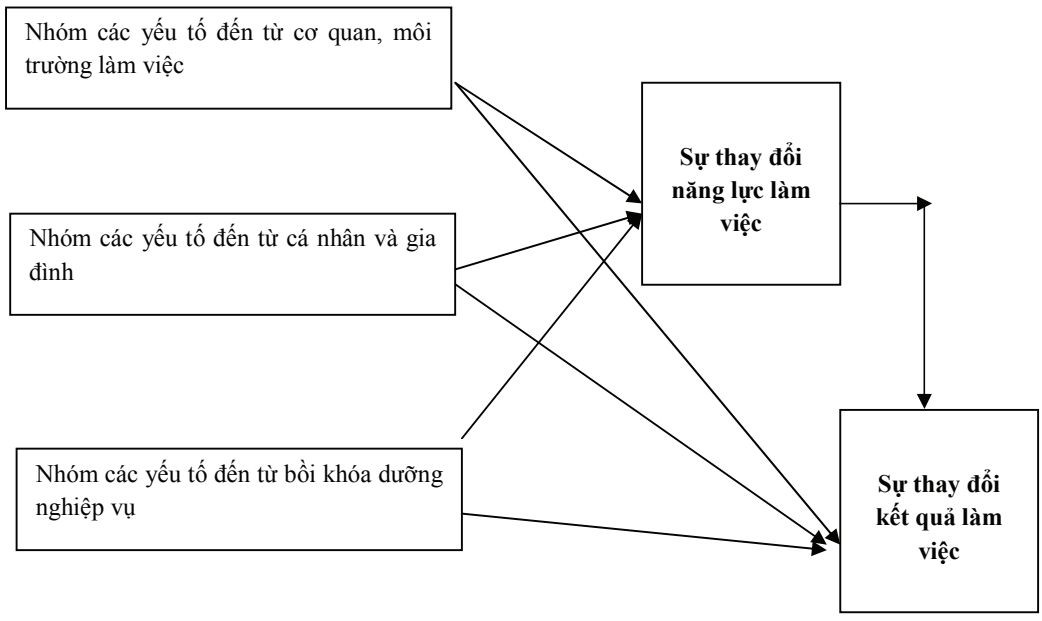
Hầu hết các nghiên cứu sử dụng *công cụ đánh giá sự thay đổi năng lực* của học viên bằng bảng hỏi bao gồm *các thang đo* phản ánh những năng lực mà khóa bồi dưỡng đã cung cấp (Jeanne & cộng sự, 2001; Fakhra & cộng sự, 2014; Kanyaprin & Isara, 2015; Seema, 2016). Bên cạnh các thang đo về chương trình bồi dưỡng, một số nghiên cứu cũng đã chỉ ra năng lực của người học bị tác động bởi các đặc điểm cá nhân và môi trường làm việc (Tracey & cộng sự, 1997). Phần lớn các nghiên cứu kết luận khóa bồi dưỡng có ảnh hưởng tích cực đến năng lực của người học (Seema, 2016). Herbert & cộng sự (1973) đã quan sát được sự thay đổi tích cực trong thái độ và hành vi của các giám đốc sau khi kết thúc khóa học 18 tháng. Nghiên cứu của Fakhra & cộng sự (2014) khẳng định chương trình đào tạo chính là yếu tố mang lại những thay đổi tích cực trong năng lực nghề nghiệp của các giáo viên khi họ so sánh những giáo viên được tham gia đào tạo với nhóm không tham gia đào tạo. Ngược lại, một số nghiên cứu chỉ ra không phải tất cả các năng lực mà chỉ có một vài năng lực được đào tạo có sự cải thiện (Jeanne & cộng sự, 2001; Kanyaprin & Isara, 2015).

Các nghiên cứu trong nước chủ yếu bàn luận về phương pháp, quy trình đánh giá chương trình đào tạo để cấp bằng (ví dụ: Phạm Văn Hùng & Nguyễn Thị Thu Hương, 2013) hoặc đánh giá chung về công tác đào tạo của tổ chức, doanh nghiệp (Lê Chi Lan, 2013). Một số nghiên cứu đề cập đến phương pháp đánh giá cho một nhóm công việc cụ thể (Nguyễn Ngọc Hợi & Thái Văn Thành, 2009; Phạm Văn Thuần & Nghiêm Thị Thanh, 2015). Số lượng nghiên cứu định lượng ở Việt Nam về ảnh hưởng của việc bồi dưỡng đến năng lực làm việc rất ít. Trong đó, Nguyễn Minh Hà & Lê Văn Tùng (2014) đã sử dụng mẫu khảo sát 240 nhân viên ngành dệt may để phân tích hồi quy và đưa đến kết luận ủng hộ cho phát hiện có tính phổ biến từ các nghiên cứu của nước ngoài: các thành phần của khóa đào tạo (đánh giá nhu cầu, phương pháp, nội dung đào tạo) đều có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc của nhân viên.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu định lượng phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự thay đổi năng lực làm việc và

Hình 1: Mô hình nghiên cứu định lượng phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự thay đổi năng lực làm việc



kết quả công việc sau khi được bồi dưỡng nghiệp vụ được khái quát theo sơ đồ như Hình 1.

Trong mô hình nghiên cứu, biến phụ thuộc được đánh giá bằng 2 tiêu chí: Sự thay đổi kết quả làm việc và sự thay đổi năng lực làm việc sau khi tham gia các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ. Kết quả làm việc là sự tổng hợp của số lượng đầu ra, chất lượng đầu ra, tiến độ thực hiện, hiệu quả và hiệu suất hoàn thành công việc (Mathis & Jackson, 2009). Từ khái niệm này, nghiên cứu đề xuất 4 thang đo cho sự thay đổi kết quả làm việc như sau:

- Chất lượng công việc có sự cải thiện so với trước khi tham gia bồi dưỡng nghiệp vụ.

- Kết quả thực hiện công việc chính có cải thiện so với trước khi tham gia bồi dưỡng nghiệp vụ;

- Tiến độ công việc có sự cải thiện, đều hoàn thành đúng và vượt thời hạn kế hoạch;

- Lãnh đạo đánh giá kết quả làm việc tốt hơn sau khi được bồi dưỡng nghiệp vụ.

Trong quá trình nghiên cứu, sự đánh giá của đồng nghiệp đối với kết quả làm việc của người học cũng được khảo sát nhưng chỉ áp dụng cho cấp tỉnh và huyện nên không ghép được vào mẫu phân tích định lượng chung cho 3 cấp.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng khái niệm năng lực được nhiều tác giả sử dụng và phù hợp với cách hiểu thông thường. Theo đó, năng lực là sự tích hợp của nhiều thành tố như tri thức, kĩ năng, niềm tin, sự sẵn sàng hoạt động (Đặng Thành Hưng, 2012; Nguyễn Thu Hà, 2014; Hoàng Hòa Bình, 2015). Kanyaprin & Isara (2015) chỉ rõ: Năng lực làm việc là các hành vi của cá nhân được đòi hỏi bởi một tổ chức. Nó thể hiện các tiềm năng áp dụng kiến thức, kỹ năng và khả năng vào công việc một cách phù hợp trong bối cảnh tổ chức và các tình huống không ổn định. Các nghiên cứu trên đã chỉ rõ cấu trúc năng lực làm việc thể hiện ở ba bộ phận: kiến thức, kỹ năng/ phương pháp và thái độ làm việc. Vì vậy, nghiên cứu về sự thay đổi năng lực làm việc đều phải dựa trên sự phân tích đầy đủ sự thay đổi của cả ba bộ phận trên. Nghiên cứu này đánh giá ảnh hưởng của việc bồi dưỡng nghiệp vụ nên các thang đo của nhóm kiến thức, kỹ năng và phương pháp làm việc được dựa vào các nội dung được cung cấp bởi các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ Hội các cấp. Các thang đo khác được phát triển dựa trên Bộ Nội vụ (2014) và các nghiên cứu vừa đề cập. Các thang đo cụ thể cho 3 nhóm năng lực như sau:

- Sự thay đổi về kiến thức bao gồm 5 thang đo: Kiến thức, thông tin chung về kinh tế - xã hội; Kiến thức về chính sách luật pháp có liên quan đến Hội Liên hiệp Phụ nữ, đến phụ nữ; Kiến thức về Hội Liên hiệp Phụ nữ, về phụ nữ; Kiến thức về lãnh đạo, quản lý; và một biến số khái quát về các kiến thức cần thiết cho công việc của người học. Đối với cấp tỉnh, do có sự chuyên môn hóa cao hơn nên có thêm biến số về sự thay đổi về các kiến thức chuyên môn theo lĩnh vực cụ thể của các ban.

- Sự thay đổi về kỹ năng, phương pháp làm việc được đánh giá bằng 12 thang đo, phản ánh các kỹ năng cơ bản mà người học được tiếp thu trong quá trình bồi dưỡng. Một số kỹ năng có sự khác biệt giữa công chức các cấp, bao gồm kỹ năng nghiên cứu, kỹ năng ghi chép sổ sách vẫn được khảo sát để phân tích thống kê mô tả cho từng cấp nhưng không đưa vào mô hình định lượng để phân tích hồi quy.

- Sự thay đổi về thái độ làm việc của người học được đánh giá bằng 6 thang đo, phản ánh những khía cạnh khác nhau liên quan đến thái độ công chức khi làm việc: sự tự tin, sự hợp tác, tính trách nhiệm, sự sáng tạo, sự nhiệt tình - gắn bó và tính chủ động trong thực thi công việc. Nhóm các thang đo về thái độ không có sự khác biệt giữa công chức 3 cấp.

Kế thừa có chọn lọc các nghiên cứu trước đây (ví dụ: Herbert & cộng sự, 1973; Mathis & Jackson, 2009), nghiên cứu này sử dụng và phát triển 3 nhóm yếu tố cơ bản tác động đến sự thay đổi kết quả, năng lực làm việc của mỗi cá nhân:

- Nhóm các yếu tố đến từ cơ quan, môi trường làm việc: đối với cấp tỉnh và huyện, nghiên cứu sử dụng 12 thang đo khác nhau; đối với cấp xã có 8 thang đo được lựa chọn. Kết hợp số liệu 3 cấp, có 6 thang đo giống nhau được đưa vào phân tích, bao gồm: (1) Văn phòng, trang thiết bị, điều kiện cơ sở vật chất; (2) Chế độ, chính sách về lương, thưởng, thu nhập tăng thêm của nhà nước và cơ quan; (3) được công nhận thành tích, được giao trách nhiệm cao hơn, được tin tưởng hơn; (4) có cơ hội được thăng tiến, phát triển bản thân tốt hơn những nơi khác; (5) cơ hội để đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn; (6) hỗ trợ đầy đủ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng trong quá trình học tập.

- Nhóm các yếu tố đến từ cá nhân và gia đình: Nghiên cứu đưa vào sử dụng 7 thang đo cho cấp tỉnh, huyện và 6 thang đo cho cấp xã; sự khác biệt chỉ là 1 thang đo về khoảng cách từ nhà đến nơi làm việc không áp dụng cho cấp xã. Các thang đo

quan tâm đến: Mối quan hệ với chồng và thành viên khác trong gia đình; ảnh hưởng của công việc chăm sóc, giáo dục con cái; ảnh hưởng của các công việc gia đình/ việc nhà khác; Tình trạng thu nhập của gia đình; trình độ chuyên môn trước khi vào cơ quan; và mong muốn được làm việc trong lĩnh vực công việc hiện tại.

- Nhóm các yếu tố đến từ chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ: đây là nhóm yếu tố được nghiên cứu quan tâm nhằm đo lường mức độ hài lòng của người học với các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ; với giả thuyết là các biến số này sẽ có tác động tích cực đến sự thay đổi kết quả, năng lực làm việc của công chức. Nghiên cứu đã sử dụng 14 thang đo khác nhau, phản ánh hầu hết các khía cạnh của khóa bồi dưỡng nghiệp vụ ở cả 3 cấp: nội dung chương trình đào tạo, giảng viên, cơ sở vật chất và công tác tổ chức đào tạo.

Ngoài 3 nhóm yếu tố quan trọng kể trên, nghiên cứu đưa vào mô hình các biến kiểm soát liên quan đến tuổi, kinh nghiệm làm việc, bằng cấp chuyên môn và cơ quan làm việc (với 2 biến giả cho cấp tỉnh và cấp huyện). Về kinh nghiệm làm việc, có 2 biến số có thể lựa chọn là số năm làm việc tại Hội và số năm làm việc tại vị trí hiện tại. Trên cơ sở kết quả kiểm định đa cộng tuyến và phân tích hệ số tương quan, nghiên cứu lựa chọn số năm làm việc tại vị trí công việc hiện tại để đưa vào mô hình.

Quá trình nghiên cứu được bắt đầu thực hiện bằng việc phát triển khung nghiên cứu và bộ công cụ. Sau đó, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát thử để đánh giá chất lượng và hoàn thiện bộ công cụ. Khảo sát chính thức được thực hiện tại 3 tỉnh (Hòa Bình, Hải Phòng và Hà Giang) và gửi phiếu cho các học viên theo danh sách lớp được tổ chức trong giai đoạn 2012-2015. Với hơn 300 phiếu điều tra được phát ra, sau khi kiểm tra, loại bỏ các phiếu không hợp lệ; đã thu về được 223 phiếu hợp lệ, bao gồm 54 phiếu cấp tỉnh, 59 phiếu cấp huyện và 110 phiếu cấp xã. Bên cạnh đó, ở tất cả các địa bàn khảo sát đều có phỏng vấn cán bộ lãnh đạo, trực tiếp quản lý, đánh giá kết quả, năng lực làm việc của người học. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ cho các câu hỏi đánh giá về sự thay đổi kết quả, năng lực làm việc cũng như đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng. Các câu hỏi kiểm tra chéo, các từ khóa in đậm, các quy định chặt chẽ về việc lựa chọn phương án và sự kiểm tra phiếu chặt chẽ là những biện pháp làm tăng độ tin cậy của thông tin thu thập được.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha (CRA) của biến phụ thuộc "sự thay đổi kết quả công việc" bằng 0,851; hệ số tương quan biến tổng của từng thang đo biến phụ thuộc đều đạt trên 0,6. Kiểm tra độ tin cậy của 3 biến phụ thuộc khác về sự thay đổi năng lực làm việc sau bồi dưỡng đều cho kết quả đáp ứng về độ tin cậy và hệ số tương quan biến tổng.

Đối với các yếu tố ảnh hưởng, kết quả kiểm định "nhóm yếu tố đến từ cơ quan và môi trường làm việc của người học" cho giá trị CRA = 0,698 đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy. Tuy nhiên, hệ số tương quan biến tổng của 2 thang đo: (1) điều kiện cơ sở vật chất và (2) hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan có giá trị nhỏ hơn 0,4 nên bị loại ra khỏi mô hình và kết quả chạy CRA lần 2 đáp ứng mọi yêu cầu về độ tin cậy của thang đo.

Nhóm yếu tố ảnh hưởng đến từ cá nhân và gia đình người học: sau khi chạy CRA lần thứ nhất đưa đến hệ số CRA chung là 0,815 thỏa mãn điều kiện quy định. Trong 6 biến quan sát thuộc nhóm nhân tố này thì có 1 biến quan sát về "bản thân được đào tạo bài bản, đầy đủ về lĩnh vực chuyên môn" bị loại do có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,4. Kết quả chạy CRA lần hai cho hệ số CRA chung là 0,832 và cả 5 biến quan sát đều thỏa mãn điều kiện về độ tin cậy.

Nhóm yếu tố đến từ các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ mà người học được tham gia. Kết quả CRA lần 1 và lần 2 đều đáp ứng được điều kiện về độ tin cậy. Sau lần chạy CRA thứ nhất, chỉ có duy nhất 1 biến quan sát về "Hình thức học tập kết hợp giữa học qua mạng và học trực tiếp" là bị loại do giá trị CRA nếu loại biến này cao hơn giá trị CRA chung.

3.2. Kết quả phân tích EFA

Kết quả phân tích EFA lần 1 có ma trận xoay, dựa vào Eighen Value lớn hơn 1 đã tạo ra 3 nhóm nhân tố hoàn toàn phù hợp với cách phân nhóm từ ban đầu (Gerbing & Anderson, 1998); tuy nhiên trật tự nhóm và trật tự các biến quan sát trong mỗi nhóm nhân tố cũng có thay đổi so với trước. Giá trị KMO là 0,91, đáp ứng yêu cầu lớn hơn 0,7 nên phương pháp phân tích nhân tố là phù hợp (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008); kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê, phủ định giả thuyết H_0; tổng phương sai trích đạt trên 60% nên kết quả phân tích nhân tố được chấp nhận (Gerbing & Anderson, 1998). Các hệ số tải nhân tố (Factor loading) của các biến

Bảng 1: Kết quả hồi quy chuẩn hóa OLS về ảnh hưởng đến thay đổi kết quả làm việc

Biến phụ thuộc / Biến độc lập	Kết quả làm việc		Sự thay đổi kết quả làm việc	
	Hệ số	T value	Hệ số	T value
Tuổi của người học	,299	4,237***	,037	,590
Tốt nghiệp Đại học	,059	,700	,025	,327
Tốt nghiệp Sau đại học	,124	1,445	,011	,141
Các yếu tố từ Cơ quan, môi trường làm việc	,141	1,871*	,126	1,868*
Các yếu tố từ Cá nhân & gia đình	-,079	-1,098	,167	2,604**
Ảnh hưởng của các khóa Bồi dưỡng nghiệp vụ	-,113	-1,436	,443	6,259***
Số năm công tác ở vị trí hiện tại	,218	3,201***	,032	,519
Là cán bộ huyện	,000	,000	,025	,399
Là cán bộ tỉnh	,068	,927	,010	,147
R bình phương điều chỉnh	0,19		0,35	
Kiểm định F	6,78***		14,30***	

Nguồn: tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát.
*Ghi chú: *** mức ý nghĩa thống kê 1%; ** mức ý nghĩa thống kê 5%; * mức ý nghĩa thống kê 10%*

quan sát đều lớn hơn 0,5 nên đảm bảo ý nghĩa thực tiễn của EFA trong điều kiện cỡ mẫu là 223 (Hair & cộng sự, 1998). Tuy nhiên, có 3 biến quan sát ở nhóm nhân tố 1 là: chất lượng phục vụ, cơ sở vật chất và thời lượng chương trình được tải lên 2 nhóm nhưng chênh lệch nhỏ hơn 0,3 nên bị loại. Tương tự, 2 biến quan sát thuộc nhóm nhân tố 3 là: mối quan hệ với chồng và các thành viên trong gia đình, mong muốn làm công việc hiện tại cũng bị loại. Chạy EFA lần 2 với những biến quan sát còn lại và cho kết quả đáp ứng được tất cả các điều kiện kiểm định của EFA. Như vậy, sau lần EFA thứ hai, nhóm nhân tố liên quan đến khóa bồi dưỡng nghiệp vụ còn 10 biến quan sát, nhóm nhân tố về cơ quan, môi trường làm việc còn 4 biến quan sát và nhóm nhân tố về cá nhân, gia đình còn 3 biến quan sát.

4. Kết quả hồi quy

4.1. Ảnh hưởng của các yếu tố đến sự thay đổi kết quả làm việc sau bồi dưỡng nghiệp vụ

Bảng 1 trình bày kết quả hồi quy về mô hình của 2 biến phụ thuộc: kết quả làm việc và sự thay đổi kết quả làm việc. Biến "Kết quả làm việc" là trung bình cộng của kết quả xếp loại công chức trong 4 năm từ 2012 đến 2015 theo 4 mức độ (từ 1-Không hoàn thành nhiệm vụ đến 4-Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ). Sự thay đổi kết quả làm việc là trung bình cộng của các biến quan sát (đánh giá theo thang đo Likert 5 mức độ) đã được lựa chọn dựa vào kết quả kiểm định ở trên.

Có thể thấy R^2 trong mô hình hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc khá nhỏ; chỉ có biến tuổi và biến số năm công tác ảnh hưởng tích cực, có ý nghĩa thống kê đến kết quả làm việc; các biến còn lại đều không có ý nghĩa thống kê. Nguyên nhân cơ bản có lẽ đến từ thang đo biến phụ thuộc khi kết quả phân loại công chức hàng năm theo quy định chưa phản ánh đúng kết quả, năng lực làm việc của cán bộ. Ở mô hình thứ hai, với biến phụ thuộc được đo từ đánh giá của người học về sự thay đổi kết quả làm việc, có kiểm chứng với kết quả phỏng vấn cán bộ quản lý cho hệ số R^2 và giá trị kiểm định F cao hơn nhiều. Tác động của các yếu tố đến từ cơ quan, môi trường làm việc; tác động của gia đình và bản thân cá nhân người học; nhất là tác động của các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội đều rất tích cực, có ý nghĩa cao về mặt thống kê. Trong đó, ảnh hưởng tích cực từ khóa bồi dưỡng nghiệp vụ là nổi bật nhất khi hệ số hồi quy và mức ý nghĩa thống kê đều cao hơn 2 nhóm yếu tố còn lại. Hệ số của các biến độc lập về Bằng cấp chuyên môn, số năm công tác và vị trí công tác có giá trị dương nhưng lại không có ý nghĩa thống kê.

4.2. Kết quả hồi quy về ảnh hưởng của các yếu tố đến sự thay đổi năng lực làm việc sau bồi dưỡng nghiệp vụ

Bảng 2 trình bày kết quả hồi quy với cùng mô hình nhưng có sự thay đổi biến phụ thuộc. Kết quả hồi quy cả 3 mô hình có sự thống nhất rất cao khi cả 3 nhóm yếu tố ảnh hưởng đều tác động tích cực, có ý nghĩa thống kê đến sự thay đổi kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc của người học. Trong đó, hệ số phản ánh tác động của các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ đến sự thay đổi năng lực làm việc là lớn hơn và có ý nghĩa thống kê rất cao. Bên cạnh đó, số năm công tác ở vị trí công việc hiện tại cũng thúc đẩy sự thay đổi năng lực. Ngược lại, những người đang

Bảng 2: Kết quả hồi quy chuẩn hóa về ảnh hưởng đến sự thay đổi năng lực làm việc

Biến phụ thuộc / Biến độc lập	Thay đổi kiến thức		thay đổi kỹ năng, phương pháp		Thay đổi thái độ	
	Hệ số	T value	Hệ số	T value	Hệ số	T value
Tuổi của người được khảo sát	,014	,224	-,043	-,738	-,010	-,186
Tốt nghiệp Đại học	,005	,072	-,074	-1,075	-,043	-,666
Tốt nghiệp Sau đại học	,039	,528	,005	,070	,007	,114
Các yếu tố từ Cơ quan, môi trường làm việc	,257	4,002***	,258	4,205***	,341	5,973***
Các yếu tố từ Cá nhân & gia đình	,172	2,805***	,200	3,413***	,177	3,251***
Các yếu tố từ khóa Bồi dưỡng nghiệp vụ	,281	4.156***	,249	3,848***	,380	6,327***
Số năm công tác ở vị trí hiện tại	,084	1,437	,121	2,167**	,001	,011
Là cán bộ huyện	-,082	-1,402	-,127	-2,260**	,009	,181
Là cán bộ tỉnh	-,182	-2,925***	-,208	-3,493***	,002	,039
R bình phương điều chỉnh	0,41		0,46		0,53	
Kiểm định F	17,97***		21,84***		28,98***	

Nguồn: tính toán của tác giả từ kết quả khảo sát

*Ghi chú: *** mức ý nghĩa thống kê 1%; ** mức ý nghĩa thống kê 5%; * mức ý nghĩa thống kê 10%*

công tác ở cấp huyện, nhất là ở cấp tỉnh lại có thay đổi chậm hơn về kiến thức, kỹ năng làm việc. Cũng giống như kết quả hồi quy ở mục trước, độ tuổi và bằng cấp của người học không có ảnh hưởng gì đến sự thay đổi năng lực làm việc.

Cả ba mô hình đều có hệ số R^2 cao hơn hai mô hình đầu tiên và các giá trị kiểm định F đều có ý nghĩa thống kê ở mức rất cao. Điều này cho thấy sự phù hợp cao hơn của các mô hình hồi quy phản ánh các yếu tố tác động đến năng lực làm việc của người học. Tất cả 5 mô hình hồi quy đều cho kết quả về hệ số phóng đại phương sai (VIF) khá nhỏ (dao động từ 1 đến 2) và hệ số Durbin-Watson xấp xỉ 2 nên loại bỏ hoàn toàn hiện tượng đa cộng tuyến cũng như tự tương quan (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

5. Bàn luận và kết luận

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích EFA cho mẫu khảo sát khẳng định độ tin cậy của các thang đo và sự phù hợp trong ứng dụng kỹ thuật phân tích nhân tố cũng như việc chia thành 3 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến sự thay đổi năng lực làm việc sau khi được bồi dưỡng nghiệp vụ.

Bằng kỹ thuật hồi quy chuẩn hóa theo phương pháp bình phương nhỏ nhất, kết hợp với các kỹ thuật kiểm định về chất lượng mô hình; kết quả hồi quy ủng hộ kết luận của nhiều nghiên cứu trước đây về tác động của các nhóm yếu tố đến sự thay đổi kết quả, năng lực làm việc. Trong đó, ảnh hưởng từ các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ đến thay đổi năng lực làm việc là rõ ràng và rất có ý nghĩa thống kê. Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, những người đánh giá cao khóa học, tiếp thu được nhiều kiến thức, kỹ năng, phương pháp từ khóa bồi dưỡng đã có sự thay đổi kết quả và năng lực làm việc nhanh hơn những người khác. Bên cạnh đó, những yếu tố quan trọng nhất đến từ gia đình (như được các thành viên khác chia sẻ các công việc chăm sóc con cái, nội trợ; kinh tế gia đình khá giả) và những yếu tố chủ yếu đến từ phía cơ quan, môi trường làm việc cũng có tác động thúc đẩy kết quả làm việc và thay đổi năng lực của người học. Ngược lại, bằng cấp, kinh nghiệm làm việc, vị trí công tác dường như không có ý nghĩa nhiều đến sự thay đổi năng lực làm việc; thậm chí, những người làm việc ở cấp tỉnh và cấp huyện lại có sự thay đổi năng lực chậm hơn những người làm việc ở cấp xã. Nguyên nhân chủ yếu của sự khác biệt này xuất phát từ việc cán bộ cấp tỉnh và huyện được tham gia nhiều khóa bồi dưỡng khác nhau, có những nội dung tương tự nên khóa bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội giảm bớt ý nghĩa đối với họ.

Kết quả nghiên cứu cũng củng cố cho các lý thuyết về tạo động lực, thay đổi năng lực làm việc; trong đó, vai trò của đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ một cách thường xuyên là vô cùng quan trọng đối với mọi cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, để đánh giá khoa học, có hệ thống về kết quả, hiệu quả của đào tạo, bồi dưỡng; các cơ sở đào tạo và các tổ chức cần phát triển đầy đủ các công cụ và thực hiện đánh giá định kỳ ở cả 4 cấp độ theo lý thuyết đã rất phổ biến được phát triển bởi Kirkpatrick.

Tài liệu tham khảo

Bộ Nội vụ (2014), *Công văn số 4524/BNV-ĐT về việc Hướng dẫn thực hiện công tác đánh giá chất lượng đào tạo cán bộ, công chức*, truy cập ngày 25 tháng 10 năm 2016, < http://thuvienphapluat.vn/cong-van/Bo-may-hanh-chinh/Cong-van-4524-BNV-DT-2014-huong-dan-danh-gia-chat-luong-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-256989.aspx>.

Đặng Thành Hưng (2012), 'Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực', *Tạp chí Quản lí Giáo dục*, 43, 18-26.

Fakhra A., Muhammad M., Akhtar S. (2014), 'Impact of training on teachers competencies at higher education level in Pakistan', *ResearchersWorld -Journal of Arts, Science & Commerce*, 5(1), 121-128.

Gerbing D.W. & Anderson J.C. (1998), 'An Update Paradigm for Scale Development Incorporing Unidimensionality and Its Assessments', *Journal of Marketing Research*, 25, 186-192.

Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998), *Multivariate Data Analysis,* 5th edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Herbert H., Richards D., Slocum JR. (1973), 'Organizational Climate and the Effectiveness of a Human Relations Training Program', *Academy of Management Journal*, 16(2), 185-195.

Hoàng Hòa Bình (2015), 'Năng lực và đánh giá theo năng lực', *Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh*, 21-32, ngày truy cập 25 tháng 10 năm 2016, từ <http://vjol.info.vn/index.php/sphcm/article/view/19692/17318>.

Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, tập 2, NXB Hồng Đức, 31.

Jeanne E.M., Wu T. & Nepumeceno C.A. (2001), 'The effect of training on multicultural counseling competencies: An exploratory study over a ten-year period', *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29 (1), 31-40.

Kanyaprin T., Isara T. (2015), 'Influence of training and knowledge management on competency among quality managers at Rajbhat universities in Thailand', *Journal of Psychological and Educational Research*, 23(2), 54–72.

Kirkpatrick, D. (1998), *Another look at evaluating training programs,* American Society for Training & Development.

Lê Chi Lan (2014), 'Đánh giá chương trình đào tạo theo yêu cầu của người sử dụng lao động', *Tạp chí Giáo dục,* 305(1), 29-30.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009), *Human Resource Management*, Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.

Nguyễn Minh Hà & Lê Văn Tùng (2014), 'Tác động của đào tạo đến hiệu quả làm việc của nhân viên ngành dệt may', *Tạp chí khoa học Trường đại học Mở TP HCM,* 3(36), 92-109.

Nguyễn Ngọc Hợi & Thái Văn Thành (2009), 'Về quy trình đánh chất lượng bồi dưỡng giáo viên', *Tạp chí Giáo dục,* 224(2), 9-11.

Nguyễn Thu Hà (2014), 'Giảng dạy theo năng lực và đánh giá theo năng lực trong giáo dục: Một số vấn đề lý luận cơ bản', *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Giáo dục*, 30(2), 56–64.

Phạm Văn Hùng & Nguyễn Thị Thu Hương (2013) 'Đánh giá chương trình đào tạo và một số đề xuất về bộ tiêu chuẩn đánh giá chương trình đào tạo ở Việt Nam', *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 103(03), 85-89.

Phạm Văn Thuần & Nghiêm Thị Thanh (2015), 'Đánh giá giảng viên theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ phù hợp với vị trí việc làm trong các trường đại học công lập Việt Nam', *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội,* 31(2), 40-49.

Seema S. (2016), 'Impact and Effectiveness of Corporate Training Programs through Industry Academia Tie-Ups', *Journal of Commerce & Management Thought*, 7(2), 309-319.

Tracey J., Hinkin T.R., Mathieu J. (1997), 'The influence of individual characteristics and the work environment of varying levels of training outcomes', *Academy of Management Proceedings, 97*, 210-214.