

NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG CHỈ SỐ TÍN NHIỆM NGƯỜI LÃNH ĐẠO TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH Ở VIỆT NAM

TS. Nguyễn Trí Duy*

Tóm tắt

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xây dựng chỉ số tổng hợp đo lường sự tín nhiệm của người lãnh đạo (chỉ số tín nhiệm lãnh đạo). Dữ liệu được thu thập qua việc khảo sát thu thập bộ câu hỏi của 105 công chức của cơ quan Tổng cục Thống kê và một số bộ, ngành. Tác giả sử dụng phương pháp Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) để kiểm định độ tin cậy và độ giá trị của thang đo. Kết quả chỉ ra rằng yếu tố phẩm chất Đạo đức, Năng lực, Ứng xử và Linh hoạt có tác động tích cực đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo. Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đã đưa ra khuyến nghị đánh giá người lãnh đạo thông qua chỉ số tín nhiệm người lãnh đạo, chỉ số này được tổng hợp từ các chỉ số thành phần về Đạo đức, Năng lực, Ứng xử và Linh hoạt của người lãnh đạo.

Từ khoá: Chỉ số tín nhiệm, lãnh đạo, Việt Nam

1. Giới thiệu

Đánh giá cán bộ là một trong những khâu quan trọng trong công tác cán bộ, đánh giá cán bộ được coi là khâu đầu tiên, là mắt xích của toàn bộ công tác cán bộ của Đảng. Trong công tác cán bộ có 4 khâu quan trọng, có quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó đánh giá cán bộ là tiền đề, quy hoạch là nền tảng, luân chuyển là đột phá và đào tạo bồi dưỡng là nhiệm vụ thường xuyên. Đánh giá đúng, bổ nhiệm đúng làm tăng đoàn kết, làm cho cán bộ phấn đấu tiến bộ, cơ quan, đơn vị vững mạnh. Đánh giá sai, sử dụng và bổ nhiệm sai làm giảm hiệu quả của cơ quan, ảnh hưởng đến niềm tin chung.

Vai trò, tầm quan trọng của đánh giá cán bộ được Nghị quyết Đại hội XII của Đảng khẳng định và yêu cầu các cấp ủy đảng thực hiện tốt, đặc biệt là đánh giá đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Mặc dù công tác đánh giá cán bộ luôn được coi trọng và thường xuyên được đổi mới, tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ (người lãnh đạo) còn tồn tại một số hạn chế:

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4, khóa XI của Đảng đã nhận định những hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ: "Một số trường hợp đánh giá, bố trí cán bộ chưa thật công tâm, khách quan, không vì yêu cầu công việc, bố trí không đúng sở trường, năng lực, ảnh hưởng đến uy tín cơ quan lãnh đạo, sự phát triển của ngành, địa phương và cả nước".

* Phó Viện trưởng, Viện Khoa học Thống kê

Nhận xét, đánh giá người lãnh đạo còn chung chung, khó trong việc tổng hợp; nhận xét không dựa trên những tiêu chí định lượng thì dễ bị cảm tính hoặc nhận xét không đúng, dễ có yếu tố tình cảm chi phối; không đánh giá hết các khía cạnh về chính trị, đạo đức, năng lực và giao tiếp, ứng xử của người lãnh đạo, có khi chỉ tập trung đánh giá những ưu điểm, bỏ qua nhược điểm hoặc chỉ tập trung đánh giá nhược điểm. Điều này dẫn đến kết quả đánh giá không chính xác, không toàn diện.

Việc bổ nhiệm người lãnh đạo thông qua hình thức lấy phiếu tín nhiệm như hiện nay, có 2 hình thức là đồng ý và không đồng ý, hình thức lấy phiếu này phụ thuộc vào tâm lý của người ghi phiếu. Kết quả phiếu tín nhiệm chưa phản ánh hết được những phẩm chất của người lãnh đạo. Những người có năng lực thường là những người có cá tính, phong cách ứng xử chưa được như mong muốn, nên đôi khi thường không được ủng hộ thông qua phiếu giới thiệu, phiếu tín nhiệm; trong công tác chỉ đạo, điều hành người lãnh đạo không dám mạnh mẽ, quyết liệt vì tránh va chạm, giữ mình, sợ khi bỏ phiếu bị gạch; trong đơn vị có thể xảy ra tình trạng vận động, phe cánh nhằm đạt mục đích nhiều ủng hộ trong lấy phiếu tín nhiệm; tập trung chú trọng xây dựng quan hệ tốt với mọi người, người nào khôn khéo, quan hệ với mọi người tốt, đặc nhân tâm thì có kết quả phiếu tín nhiệm cao mà không cần chú trọng về trình độ, năng lực, nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ, làm việc có hiệu quả, công tâm, minh bạch.

Kết quả đánh giá người lãnh đạo chưa thực sự gắn với đào tạo, bồi dưỡng; gắn với công tác quy hoạch, bổ nhiệm và sử dụng người lãnh đạo có đức, có tài cho đất nước.

Những hạn chế nêu trên đã phần nào gây cản trở đến lựa chọn được người lãnh đạo giỏi để đảm nhận các vị trí công tác trong hệ thống chính trị của nước ta hiện nay. Để khắc phục hạn chế, yếu kém trên, Đảng đã đề ra 4 Nhóm giải pháp: trong đó nhóm giải pháp "*Đổi mới cách lấy phiếu tín nhiệm để đánh giá, nhận xét cán bộ theo hướng mở rộng đối tượng tham gia*"; *Trọng tâm là đánh giá cán bộ, xây dựng tiêu chuẩn cán bộ theo chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ làm cơ sở cho việc quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ...*". Đây cũng chính là cơ sở để tác giả nghiên cứu xây dựng chỉ số tổng hợp, phản ánh tất cả các khía cạnh về đạo đức, năng lực và giao tiếp ứng xử của người lãnh đạo. Chỉ số tín nhiệm người lãnh đạo là thước đo mức độ tín nhiệm của người được đánh giá. Kết quả của chỉ số tín nhiệm là căn cứ để người có thẩm quyền xem xét bỏ phiếu đồng ý hay không đồng ý về người được xem xét quy hoạch, bổ nhiệm vào chức danh cao hơn hay xem xét bổ nhiệm lại chức vụ hiện đang giữ.

2. Tổng quan và khung lý thuyết nghiên cứu

Từ đầu thế kỷ XIX trở lại đây đã có hàng nghìn các công trình nghiên cứu trên thế giới về phẩm chất của người lãnh đạo được ngưỡng mộ, được mong đợi từ những người xung quanh nhằm đảm bảo cho người lãnh đạo xây dựng được niềm tin, sự tín nhiệm, uy tín để lãnh đạo thành công ở vị thế của mình. Các nghiên cứu cũng đã cố gắng đưa ra những bằng chứng về mối quan hệ giữa phẩm chất của người lãnh đạo với sự tín nhiệm của người lãnh đạo. Kết quả đánh giá người lãnh đạo chính là mức độ tín nhiệm

của người lãnh đạo dựa trên các phẩm chất về đạo đức, năng lực, giao tiếp ứng xử... Vì vậy, ta cần nhận biết các phẩm chất tác động đến sự tín nhiệm người lãnh đạo. Để giải quyết vấn đề, ta cần hiểu rõ về khái niệm người lãnh đạo và tập trung làm sáng tỏ ảnh hưởng của phẩm chất đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam.

Khái niệm người lãnh đạo: Thuật ngữ "Leader" (tiếng Anh) - người lãnh đạo có nghĩa là người đứng đầu, người lãnh đạo với nội hàm sau: là một thành viên của nhóm, là người có quyền quyết định khi nhóm cần giải quyết những tình huống nảy sinh trong hoạt động chung; là một cá nhân có năng lực giữ vai trò trung tâm trong hoạt động chung và các mối quan hệ liên nhân cách tổ chức đó; người đó được cấp dưới thừa nhận, tự suy tôn là người lãnh đạo của mình và tự giác làm theo yêu cầu của người đó. Theo PGS. TS. Nguyễn Bá Dương (2014) khái niệm người lãnh đạo: là người đứng đầu tổ chức, là chủ thể ra quyết cách mà quyền lực, chức vụ của người đó được hiến pháp và pháp luật quy định kết hợp với những yếu tố phi quyền lực để chỉ huy tạo ra sự thay đổi và đạt được mục tiêu đã đề ra. Từ các khái niệm về người lãnh đạo ở trên, ta có thể khái niệm người lãnh đạo trong cơ quan hành chính ở Việt Nam như sau: Người lãnh đạo là công chức và là người đứng đầu hoặc cấp phó của người đứng đầu một cơ quan, một đơn vị, là chủ thể ra quyết định mà quyền lực, chức vụ của người đó được cấp có thẩm quyền bổ nhiệm và giao nhiệm vụ theo quy định kết hợp với yếu tố phi quyền lực để chỉ đạo tạo ra sự thay đổi và đạt được mục tiêu đã đề ra. Nhưng để là một người lãnh đạo có hiệu quả phải là người có uy tín, được mọi người tín

nhiệm dựa trên phẩm chất về đạo đức, phẩm chất năng lực, chuyên môn và các phẩm chất cá nhân khác.

Khái niệm về tín nhiệm: Tín nhiệm là nhân tố có được do ảnh hưởng từ mọi người xung quanh; được mọi người tin tưởng, tôn trọng và tuân phục. Đây là điều cốt lõi mà người lãnh đạo tự tạo ra cho mình trong hoạt động quản lý, lãnh đạo dựa trên phẩm chất người lãnh đạo đó. Một người lãnh đạo có *uy* mà không có *tín* thì không thể lãnh đạo được, sớm muộn thì người lãnh đạo đó cũng sẽ bị mất quyền uy. Bởi thế, trong việc đề bạt cán bộ quản lý, ta phải chú ý phát hiện những cán bộ có *tín nhiệm* rồi mới bổ nhiệm và giao *uy quyền thích hợp* cho họ. Trong từ điển Tiếng Việt do Văn Tân (1994) chủ biên cho rằng, uy tín là tín nhiệm do tài năng, đạo đức tạo nên. Cuốn Từ điển Tiếng Việt do Hoàng Phê (2018) chủ biên lại cho rằng, uy tín là sự tín nhiệm, nể phục của mọi người. Trong từ điển tâm lý học của Nguyễn Khắc Viện (1995), uy tín (sự tín nhiệm) được hiểu là do tài đức, năng lực, cách xử thế, thuật ăn nói tạo nên. Cách hiểu này chủ yếu nhấn mạnh đến cơ sở tạo dựng uy tín (sự tín nhiệm). Theo Stephen M.R. Covey (2006): sự tín nhiệm là khi bạn tín nhiệm ai, bạn đặt hết niềm tin vào người đó, tin vào phẩm chất đạo đức và năng lực của họ. Theo V.M. Seephen (trích dẫn trong Nguyễn Bá Dương, 2014, tr. 233) cho rằng Uy tín (sự tín nhiệm) là sức mạnh của quyền lực và ảnh hưởng sức mạnh đó phụ thuộc vào công nhận một cách có ý thức những phẩm chất công tác và phẩm chất cá nhân người lãnh đạo. Nguyễn Bá Dương (2014) đưa ra cách hiểu sự tín nhiệm (uy tín) người lãnh đạo được thể hiện ở hai mặt: ở phía người lãnh đạo, đó là sức mạnh ảnh hưởng của người đó đối với mọi người;

còn ở phía những người xung quanh thì được đo ở mức độ tin cậy về chính trị, đạo đức, năng lực đối với người lãnh đạo đó.

Một số nghiên cứu phẩm chất tác động đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo:

Wenquan Linh, LiLuo Fang (2003) đã xây dựng thang đo lãnh đạo Trung Quốc tiềm ẩn (Chinese Implicit Leadership Scale, CILS) với 40 biến quan sát phẩm chất chia ra 4 thang đo xác định sự tin nhiệm người lãnh đạo: đạo đức cá nhân; năng lực; năng lực ứng xử; linh hoạt. Janmes M. Kouzes và Barry Z. Posner (2011) đưa ra 75 biến quan sát và chia ra thành 20 nhóm yếu tố phẩm chất xác định sự tin nhiệm đối với người lãnh đạo như: tham vọng, tư tưởng rộng rãi, chu đáo, có trình độ, cộng tác, can đảm, tin cậy, quyết đoán, công bằng, tận tiến, trung thực, giàu tưởng tượng, truyền cảm hứng, thông minh, trung thành, cẩn thận, tự kiểm soát, thẳng thắn, hỗ trợ.

Trên cơ sở lý thuyết về sự tin nhiệm và mô hình của Wenquan Linh, LiLuo Fang (2003), tôi đề xuất mô hình nghiên cứu phẩm chất người lãnh đạo tác động đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước với 4 giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết 1 (H1): Đạo đức (ĐĐ) có ảnh hưởng tích cực đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo.

Đạo đức có 10 biến: Đặt quyền lợi cơ quan trên quyền lợi cá nhân, Trung thực, Chân thành, Thực tiễn có tính thực tế, Dễ tiếp thu ý kiến phê bình, Công tâm, Đáng tin cậy, Tính kỷ luật tự giác cao, Liêm khiết, Gương mẫu, được ký hiệu từ ĐĐ1 đến ĐĐ10.

Giả thuyết 2 (H2): Năng lực (NL) có ảnh hưởng tích cực đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo;

Năng lực có 10 biến: Sự dũng cảm chịu đựng áp lực công việc, Có tầm nhìn xa trông rộng, Quyết đoán, Thận trọng, Có hiểu biết sâu sắc, Làm việc khoa học, Có trình độ chuyên môn cao, Sáng suốt, Lo xa, Sẵn sàng tiếp thu cái mới, được ký hiệu từ NL1 đến NL10.

Giả thuyết 3 (H3): Năng lực ứng xử (UX) có ảnh hưởng tích cực đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo.

Năng lực ứng xử có 10 biến: Giàu kinh nghiệm, Cẩn trọng, Có kỹ năng giao tiếp xã hội khéo léo, Chín chắn, Duyên dáng, Cuốn hút, Thanh lịch, Kỹ năng trình bày diễn đạt tốt, Vui vẻ, Lập trường tư tưởng vững vàng, được ký hiệu từ UX1 đến UX10.

Giả thuyết 4 (H4): Tính linh hoạt (LH) có ảnh hưởng tích cực đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo.

Tính linh hoạt với 10 biến: Đa tài, Vui vẻ, Am hiểu về tâm lý, Làm chủ trong mọi tình huống, Có khiếu hài hước, Hiểu biết nghệ thuật, Có mối quan hệ rộng, Biết nhiều ngoại ngữ, Sáng tạo, Nhiều đam mê, được ký hiệu từ LH1 đến LH10.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu phẩm chất tác động đến sự tin nhiệm người lãnh đạo được đo lường thông qua 4 yếu tố: đạo đức, năng lực, năng lực ứng xử, tính linh hoạt với 40 biến quan sát. Mức độ tin nhiệm về các biến quan sát được đo bằng thang đo Likert 7 mức độ từ 1 đến 7.

Ngoài ra, trong nghiên cứu còn sử dụng thang đo định danh và thứ bậc để đo lường thông tin về đối tượng khảo sát thông qua các đặc điểm về nhân khẩu học như: giới tính, tuổi, trình độ.

Phiếu điều tra được gửi trực tiếp cho 110 công chức, viên chức. Với số lượng mẫu nghiên cứu còn hạn chế vẫn đảm bảo số lượng mẫu để kiểm định mô hình. Tuy nhiên với số lượng mẫu còn hạn chế, nghiên cứu chưa phân tích được sự khác biệt giữa các nhóm tuổi, trình độ, tính chất vùng miền khi đánh giá về sự tác động của các biến phẩm chất tác động đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo. Số lượng phiếu thu về là 105 Phiếu (đạt 95,5%), trong đó có 102 Phiếu (đạt 92,7%) trả lời tốt, 3 phiếu trả lời không đạt yêu cầu vì trả lời qua loa, thiếu cân nhắc. Ví dụ: đánh dấu trả lời (X) theo 1 hàng dọc cho tất cả các câu hỏi.

4. Kết quả nghiên cứu

a. Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

- Thang đo Đạo đức cá nhân (ĐĐ) gồm 10 biến quan sát từ ĐĐ1 đến ĐĐ10. Kết quả kiểm định cho thấy biến quan sát ĐĐ4 có hệ số tương quan biến tổng là $0,143 < 0,3$. Giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted của ĐĐ4 là $0,941 > 0,920$. Nhằm tăng độ tin cậy của thang đo mô hình loại biến ĐĐ4 và chạy lại kiểm định lần thứ 2. Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,941 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Năng lực (NL) gồm 10 biến quan sát từ NL1 đến NL10. Sau khi kiểm định 10 biến NL1-NL10, Kết quả kiểm định cho

thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,911 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Năng lực ứng xử (UX) gồm 10 biến quan sát từ UX1 đến UX10. Kết quả kiểm định cho thấy biến quan sát UX6, UX9 có hệ số tương quan biến tổng lần lượt là $0,139$ và $0,019 < 0,3$. Giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted của UX6, UX9 lần lượt là $0,852$ và $0,855 > 0,826$. Nhằm tăng độ tin cậy của thang đo mô hình loại biến UX6, UX9 và chạy lại kiểm định lần thứ 2. Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,889 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo tính linh hoạt (LH) gồm 10 biến quan sát từ LH1 đến LH10. Kết quả kiểm định cho thấy biến quan sát LH5, LH6 có hệ số tương quan biến tổng lần lượt là $0,227$ và $0,214 < 0,3$. Giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted của LH5, LH6 lần lượt là $0,878$ và $0,882 > 0,859$. Nhằm tăng độ tin cậy của thang đo mô hình loại biến LH5, LH6 và chạy lại kiểm định lần thứ 2. Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,919 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Tín nhiệm (TN) gồm 3 biến quan sát từ TN1 đến TN10. Kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,928 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

Như vậy, sau khi kiểm định Cronbach's Alpha, có 5 biến quan sát là ĐĐ4, UX6, UX9, LH5, LH6 có hệ số tương quan biến tổng <

0,3 nên được loại bỏ trước khi đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

b. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Từ kết quả ma trận xoay, biến UX4, LH10 sẽ bị loại: Biến LH10 tải lên ở cả 2 nhân tố là Component 1 và Component 4, vi phạm tính phân biệt trong ma trận xoay với hệ số tải lần lượt là 0,649 và 0,605 mức chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,3; Biến UX4 tải lên ở cả 2 nhân tố là Component 2 và Component 4, vi phạm tính phân biệt trong ma trận xoay với hệ số tải lần lượt là 0,74 và 0,52, mức chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,3.

Tiến hành thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA lần 2 sau khi đã loại đi biến quan sát UX4, LH10 do biến này tải lên ở cả 2 nhân tố. Chạy lại lần 2, ta có: $0,5 \leq KMO = 0,849 \leq 1$, phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu. Sig Barlett's Test = $0,000 < 0,05$, phân tích nhân tố là phù hợp. Trong Bảng Total Variance Explained lần 2 ta có: Giá trị Eigenvalue = **3,155 \geq 1** và trích được 4 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Tổng phương sai trích = **63,288 \geq 50%** cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, 4 nhân tố được trích cô đọng được 63,288% biến thiên các biến quan sát.

Kết quả ma trận xoay cho thấy 34 biến quan sát được gom thành 4 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5.

- Theo kết quả bảng ma trận xoay lần cuối cùng, chúng ta có các nhân tố được định nghĩa lại như Bảng 2.

Bảng 1. Rotated Component Matrix^a lần 2

	Component			
	1	2	3	4
ĐĐ1	,841			
ĐĐ8	,836			
ĐĐ10	,834			
ĐĐ9	,833			
ĐĐ3	,824			
ĐĐ7	,802			
ĐĐ2	,787			
ĐĐ6	,787			
ĐĐ5	,782			
NL9		,807		
NL5		,763		
NL1		,750		
NL2		,723		
NL8		,721		
NL7		,719		
NL3		,714		
NL4		,712		
NL10		,710		
NL6		,695		
LH2			,845	
LH1			,834	
LH3			,799	
LH8			,793	
LH7			,779	
LH9			,775	
LH4			,773	
UX5				,829
UX7				,759
UX1				,756
UX8				,740
UX10				,719
UX3				,711
UX2				,685

Bảng 2. Bảng định nghĩa lại các nhân tố

STT	Nhân tố	Các biến quan sát	Loại
1	ĐĐ	ĐĐ1, ĐĐ2, ĐĐ3, ĐĐ5, ĐĐ6, ĐĐ7, ĐĐ8, ĐĐ9, ĐĐ10	Độc lập
2	NL	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, NL6, NL7, NL8, NL9, NL10	Độc lập
3	UX	UX1, UX2, UX3, UX5, UX7, UX8, UX10	Độc lập
4	LH	LH1, LH2, LH3, LH4, LH7, LH8, LH9	Độc lập
5	TN	TN1, TN2, TN3	Phụ thuộc
Tổng số lượng biến quan sát độc lập: 33 biến			
Tổng số lượng biến quan sát phụ thuộc: 3			

c. Tự tương quan Pearson

Sig tương quan Pearson các biến độc lập ĐĐ, NL, UX, LH với biến phụ thuộc TN nhỏ hơn 0,05. Như vậy, có mỗi liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập này với biến TN. Giữa

ĐĐ và TN có mỗi tương quan mạnh nhất với hệ số r là 0,616, giữa LH và TN có mỗi tương quan yếu nhất với hệ số r là 0,42. Như vậy tất cả các biến độc lập đều có quan hệ tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc.

d. Hồi quy đa biến

Bảng 3. Coefficients (Hệ số)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến (Collinearity Statistics)	
	B	Std. Error	Beta			Độ chấp nhận (Tolerance)	VIF
(Constant)	-,794	,385		-2,062	,042		
ĐĐ	,372	,039	,510	9,650	,000	,902	1,109
NL	,342	,049	,373	6,919	,000	,867	1,153
UX	,306	,050	,328	6,136	,000	,879	1,138
LH	,123	,043	,154	2,870	,005	,879	1,138

Sig kiểm định F bằng 0,00 < 0,05. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được. Mô hình có ý nghĩa.

Sig kiểm định t hệ số hồi quy của các biến độc lập đều nhỏ hơn 0,05, do đó các biến độc lập này đều có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc, không biến nào bị loại khỏi mô hình.

Hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến độc lập đều nhỏ hơn 2 do vậy không có đa cộng tuyến xảy ra.

Các hệ số hồi quy đều lớn hơn 0. Như vậy tất cả các biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy đều tác động cùng chiều tới biến phụ thuộc. Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập

tới biến phụ thuộc TN là: ĐĐ (0,510) > NL (0,373) > UX(0,328) > LH(0,154).

Xây dựng chỉ số tổng hợp tín nhiệm người lãnh đạo

Theo kết quả nghiên cứu ở trên, ta có sự tín nhiệm của người lãnh đạo được đo lường qua 33 biến quan sát chia thành 4 nhóm yếu tố sau:

Đạo đức: ĐĐ1, ĐĐ2, ĐĐ3, ĐĐ5, ĐĐ6, ĐĐ7, ĐĐ8, ĐĐ9, ĐĐ10

Năng lực: NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, NL6, NL7, NL8, NL9, NL10

Ứng xử: UX1, UX2, UX3, UX5, UX7, UX8, UX10

Linh hoạt: LH1, LH2, LH3, LH4, LH7, LH8, LH9

Các biến trên được người tham gia đánh giá người lãnh đạo chấm điểm theo thang điểm 100. Sau khi chấm điểm ta tính chỉ số cho từng tiêu chí. Ví dụ: biến ĐĐ1 chấm được 80, thì chỉ số $I_{ĐĐ1} = \text{Điểm chấm của ĐĐ1} / 100 = 0,8$.

Ta tính chỉ số thành phần theo công thức bình quân giản đơn:

$$I_{ĐĐ} = (I_{ĐĐ1} + I_{ĐĐ2} + I_{ĐĐ3} + I_{ĐĐ5} + I_{ĐĐ6} + I_{ĐĐ7} + I_{ĐĐ8} + I_{ĐĐ9} + I_{ĐĐ10}) / 9$$

$$I_{NL} = (I_{NL1} + I_{NL2} + I_{NL3} + I_{NL4} + I_{NL5} + I_{NL6} + I_{NL7} + I_{NL8} + I_{NL9} + I_{NL10}) / 10$$

$$I_{UX} = (I_{UX1} + I_{UX2} + I_{UX3} + I_{UX5} + I_{UX7} + I_{UX8} + I_{UX10}) / 7$$

$$I_{LH} = (I_{LH1} + I_{LH2} + I_{LH3} + I_{LH4} + I_{LH7} + I_{LH8} + I_{LH9}) / 7$$

Ta tính trọng số của từng thành phần:

- Đạo đức tác động lên sự tín nhiệm là 0,510, chiếm $0,510 / (0,510 + 0,373 + 0,328$

$+ 0,154) = 0,510 / 1,365 = 0,37$. Tức là Đạo đức có trọng số chiếm 37,4%;

Theo cách tính trên ta tính được trọng số của các thành phần còn lại như sau:

- Trọng số Năng lực là: 27,3%

- Trọng số Ứng xử là: 24%

- Trọng số Linh hoạt là: 11,3%

Như vậy công thức tính chỉ số Tín nhiệm người lãnh đạo như sau:

$$I_{TN} = 37,3\% I_{ĐĐ} + 27,3\% I_{NL} + 24\% I_{UX} + 11,3\% I_{LH}$$

5. Kết luận và khuyến nghị

Sự tín nhiệm là nền móng của người lãnh đạo. Người lãnh đạo bằng uy tín dựa trên sự tín nhiệm của mọi người được hiểu là lãnh đạo ở tầm cao hơn so với lãnh đạo không tín nhiệm, điều này được thể hiện ở hiệu quả tác động của lãnh đạo đối với mọi người xung quanh như: cảm nhận được tôn trọng, hứng khởi, niềm tin tưởng, thúc đẩy sự tham gia, mục tiêu được thống nhất và tôn vinh, hài lòng trong công việc, tăng cường sự gắn bó với tổ chức, khơi dậy năng lực của mọi người và mục tiêu cuối cùng là hiệu quả công việc, hoàn thành công việc, giúp cơ quan, đơn vị liên tục phát triển. Sự tín nhiệm của mọi người dành cho người lãnh đạo lại xuất phát từ niềm tin vào phẩm chất đạo đức, phẩm chất năng lực và phẩm chất ứng xử và khả năng ứng biến linh hoạt của người lãnh đạo.

Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố Đạo đức tác động mạnh nhất đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo; yếu tố Năng lực tác động đứng thứ hai đến sự tín nhiệm; yếu tố Ứng xử tác động đến sự tín nhiệm đứng thứ 3 và cuối cùng là yếu tố Linh hoạt. Kết luận cho thấy trong cơ quan hành chính ở Việt Nam,

các công chức, viên chức coi trọng giá trị đạo đức của người lãnh đạo được đặt lên hàng đầu, điều này cũng phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh, tiêu chuẩn cán bộ của Đảng coi đạo đức là gốc của người cách mạng nói chung và của công chức, viên chức nói riêng. Bên cạnh đó, người lãnh đạo phải có tài, ở đây hiểu là có năng lực để thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, có kỹ năng trong giao tiếp ứng xử để đạt hiệu quả cao, tính linh hoạt để ứng biến xử lý các tình huống phức tạp hay khả năng xử lý khủng hoảng trong môi trường công tác. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng có sự khác biệt đối với kết quả nghiên cứu ở Trung Quốc, những người tham gia khảo sát ở Việt Nam cho rằng các biến Thực tiễn, Có tính thực tế, Có khiếu hài hước, Hiểu biết nghệ thuật và Nhiều đam mê không có mối liên hệ với sự tin nhiệm của người lãnh đạo. Những người tham gia khảo sát cho rằng Chín chắn và Vui vẻ trong nhóm phẩm chất ứng xử đã trùng với Thận trọng ở nhóm yếu tố Năng lực, trùng với Vui vẻ trong nhóm Linh hoạt.

Với kết quả nghiên cứu và công thức tính chỉ số tin nhiệm lãnh đạo dựa trên 4 nhóm yếu tố và 33 biến quan sát: Đạo đức cá nhân (9 biến); Năng lực (10 biến), Ứng xử (7 biến); Linh hoạt (7 biến). Việc tính toán chỉ số tin nhiệm như trên giúp việc đánh giá người lãnh đạo toàn diện trên 4 mặt về phẩm chất đạo đức, phẩm chất năng lực, phẩm chất về ứng xử và khả năng linh hoạt giúp người lãnh đạo được tin nhiệm. Việc đánh giá thông qua 33 quan sát, 4 nhóm nhân tố trên giúp việc đánh giá người lãnh đạo được nhanh hơn, cụ thể hơn và đo lường được sự tin nhiệm thông qua định lượng một con số cụ thể. Việc tiến hành đánh giá qua chỉ số tổng hợp này, ta còn xác định được các chỉ số thành phần,

quan sát được mức độ tin nhiệm của người lãnh đạo thông qua 33 biến và 4 nhóm chỉ số thành phần giúp ta đánh giá sát hơn điểm mạnh, điểm hạn chế của người lãnh đạo từ đó góp phần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng và bổ nhiệm chức vụ cho phù hợp với từng trường hợp.

Phương pháp đánh giá này khắc phục tình trạng đánh giá cảm tính, chung chung, định lượng được và so sánh kết quả đánh giá sự tin nhiệm của nhiều người với nhau, kết hợp với đánh giá chuyên sâu, phân tích của cấp ủy và tập thể lãnh đạo cấp cao hơn khi đưa ra kết luận đánh giá cuối cùng.

Tuy nhiên trong nghiên cứu này vẫn còn hạn chế do mẫu khảo sát còn nhỏ. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này bước đầu gợi mở hướng nghiên cứu nhằm xây dựng một chỉ số tin nhiệm lãnh đạo có độ tin cậy cao hơn. Nghiên cứu cần tiến hành khảo sát nhóm chuyên gia gồm những người chuyên nghiên cứu về lãnh đạo, nhà quản lý cấp cao nhằm phát hiện thêm những biến quan sát về phẩm chất phù hợp với văn hóa, thể chế chính trị ở Việt Nam có tác động đến sự tin nhiệm, từ đó ta có thể xây dựng được chỉ số tin nhiệm lãnh đạo đa chiều hơn.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa VII (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII, Hà Nội, 2016, tr.48;
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2012), Nghị quyết số 12-NQ/TW, Hội nghị lần thứ 4: Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay;
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII (2017), Quyết định số 89-QĐ/TW ngày 04 tháng 8 năm 2017 quy định Khung

tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ, lãnh đạo, quản lý các cấp;

4. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức, Hà Nội;

5. Nguyễn Khắc Viện (1995), *Từ điển Tâm lý*, NXB Thế Giới – Trung tâm Nghiên cứu Tâm lý Trẻ em, Hà Nội.

6. Hoàng Phê (2018), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Hồng Đức.

7. Nguyễn Bá Dương (2014), *Khoa học lãnh đạo, Lý thuyết và kỹ năng*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.

8. Ling, W. and L. Fang (2003), *The Chinese Leadership Theory. Advances in Global Leadership*, 3: p. 183-204;

9. James M. Kouzes và Barry Z. Posner

(2011), *Credibility, How Leaders Gain and Lose It Why People Demand It*, Copyright 2011 by John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved. Published by Jossey-Bass.

10.OECD (2008), *Handbook on Construcing Composite Indicators Methodology and user guide*;

11.Nguyễn Trọng Hậu (2006), “Phương pháp xây dựng các chỉ số tổng hợp”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Thống kê*, Số 4;

12.Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID), *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh năm 2008 -2013*;

13.CECODES, VFF-CRT&UNDP (2014). *Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI) 2013: Đo lường từ kinh nghiệm thực tiễn của người dân*, Hà Nội.