

NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG CHỈ SỐ TÍN NHIỆM NGƯỜI LÃNH ĐẠO

TS. Nguyễn Trí Duy*

Tóm tắt

Khác với nghiên cứu trong số 2 năm 2022 tác giả chỉ kiểm định lại kết quả nghiên cứu của Wenquan Linh, LiLuo Fang (2003) với 105 người ở Tổng cục Thống kê để đưa ra kết luận. Tuy nhiên, nghiên cứu này tác giả đã tổng hợp từ nhiều nghiên cứu khác trên thế giới và có phát triển thêm thang đo phù hợp với thực tế tại cơ quan hành chính ở Việt Nam để xây dựng chỉ số tín nhiệm đo lường sự tín nhiệm của người lãnh đạo (chỉ số tín nhiệm lãnh đạo), nghiên cứu này có sử dụng lại một số nội dung về lý thuyết và sự cần thiết ở bài trước. Dữ liệu được khảo sát với mẫu lên tới 1116 công chức của một số bộ, ngành và công chức của các tỉnh thành phố. Tác giả sử dụng phương pháp Delphi khảo sát 3 vòng nhóm chuyên gia và 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 chính trị, đạo đức, năng lực, ứng xử, khả năng linh hoạt và ưu điểm phẩm chất nổi trội 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 chính trị, đạo đức, năng lực, ứng xử, linh hoạt và phẩm chất nổi trội 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 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

* Phó Viện trưởng, Viện Khoa học Thống kê

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”.

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. Khung lý thuyết nghiên cứu và tổng quan

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 sách 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, nỗ lực 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 tín nhiệm của người lãnh đạo:

Stogdill (1948, 1974) đã nghiên cứu tổng hợp từ 248 nghiên cứu về phẩm chất người lãnh đạo trong thời kỳ 1904 -1974 và chỉ ra 42 chỉ báo phẩm chất tác động đến sự tín nhiệm người lãnh đạo. Dựa trên cơ sở lý thuyết các thành phần của sự tín nhiệm, 42 chỉ báo quan sát về phẩm chất của Stogdill được chia theo 5 thành phần phẩm chất: (1) Chính trị có 1 chỉ báo; (2) Năng lực có 11 chỉ báo; (3) Ứng xử có 6 chỉ báo; (4) Linh hoạt có 7 chỉ báo; (5) Sự nổi trội có 16 chỉ báo. Wenquan Lin, LiLuo Fang (2003) đã xây dựng thang đo lãnh đạo Trung Quốc tiềm ẩn (Chinese Implicit Leadership Scale, CILS) với 40 chỉ báo phẩm chất chia ra 4 thang đo xác định sự tín nhiệm người lãnh đạo: Đạo đức cá nhân; Năng lực; Năng lực ứng xử; Linh hoạt. James M. Kouzes và Barry Z. Posner (2011) đưa ra 75 chỉ báo và chia ra thành 20 nhóm yếu tố phẩm chất xác định sự tín 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 tâm, trung thực, giàu tưởng tượng, truyền cảm hứng, thông minh, trung thành, cẩn thận, tự kiểm soát, thẳng thắn, hỗ trợ. Lynn R. Offermann (1994) nghiên cứu học thuyết lãnh đạo tiềm ẩn đưa ra kết luận có 31 chỉ báo quan sát về phẩm chất tích cực và được chia ra 7 thành phần phẩm chất tác động sự tín nhiệm của người lãnh đạo như: Sự Thông minh, độ nhạy cảm, hấp dẫn, nam tính, sự cống hiến, sự thu hút, sức mạnh. Các nghiên cứu của Digman (1990); Goodstein, Lanyon (1999) quan tâm đến 15 chỉ báo được

chia ra thành 5 thành phần phẩm chất tác động đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong Mô hình Năm phẩm chất Lớn là: Tính cách nổi trội/nhiệt huyết; tận tâm; tính dễ chịu; kiểm soát cảm xúc; học hỏi, tiếp thu/thông minh. Peterson và Seligman (2004) đã nghiên cứu và chỉ ra 24 chỉ báo phẩm chất nổi bật trong tính cách cá nhân người lãnh đạo và nhóm chúng thành 6 thành phần phẩm chất giúp người lãnh đạo được tín nhiệm như: Sự hiểu biết; lòng can đảm; tính nhân bản; sự vượt trội; sự kiềm chế; sự công bằng. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (BCHTƯ) năm 2017 ban hành 42 tiêu chí nhằm đánh giá, đo lường phẩm chất của người lãnh đạo qua 3 thành phần: Tư tưởng chính trị; đạo đức lối sống và ý thức tổ chức kỷ luật; năng lực.

Qua nghiên cứu tổng quan ở trên, tác giả sử dụng kết quả nghiên cứu của 7 nhóm tác giả Stodill (1948, 1974), Offermann (1994), Diman (1990), Peterson và cộng sự (2004), Lin và cộng sự (2003), Kouzes và cộng sự (2011) và các tiêu chí phẩm chất của BCHTƯ (2017) để lựa chọn các thành phần, chỉ báo phẩm chất đo lường sự tín nhiệm người lãnh đạo ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu của 7 nhóm tác giả trên đã chỉ ra 50 thành phần và 269 chỉ báo. Tuy có đến 50 thành phần và 269 chỉ báo phẩm chất có tên gọi khác nhau, nhưng một số thành phần và chỉ báo phẩm chất có cùng nội dung với nhau. Mỗi một nghiên cứu tập trung về một số khía cạnh phẩm chất, trong khi các nghiên cứu của phương tây quan tâm nhiều đến các yếu tố về năng lực, phong cách ứng xử và những phẩm chất nổi trội của người lãnh đạo, ít xem trọng vấn đề đạo đức của người lãnh đạo, còn nghiên cứu của phương đông thì đặt vấn đề yếu tố đạo đức quan trọng hơn yếu tố

năng lực. Qua rà soát, đánh giá 50 thành phần và 269 chỉ báo tác giả đề xuất mô hình gồm 6 nhóm phẩm chất chính với 73 chỉ báo tác động đến sự tin nhiệm người lãnh đạo trong bối cảnh văn hóa và thể chế chính trị của các cơ quan hành chính ở Việt Nam như sau:

- Nhóm phẩm chất chính trị tư tưởng có 11 chỉ báo.
- Nhóm phẩm chất đạo đức có 13 chỉ báo.
- Nhóm phẩm chất năng lực có 14 chỉ báo.
- Nhóm phẩm chất ứng xử có 12 chỉ báo.
- Nhóm phẩm chất linh hoạt có 12 chỉ báo.
- Nhóm phẩm chất nổi trội có 11 chỉ báo.

3. Nghiên cứu định tính phẩm chất tác động sự tin nhiệm

Tác giả sử dụng phương pháp Delphi để lấy ý kiến nhóm chuyên gia qua 3 vòng nhằm tìm sự đồng thuận trong việc xác định các chỉ báo phẩm chất tác động đến sự tin nhiệm phù hợp với môi trường cơ quan hành chính ở Việt Nam. Phương pháp Delphi thực hiện qua 3 bước chính sau đây: (1) Đề xuất nhóm chuyên gia; (2) Xây dựng bảng hỏi; (3) Thực hiện lấy ý kiến chuyên gia qua 3 vòng. Nghiên cứu lựa chọn nhóm 10 chuyên gia có kinh nghiệm về giảng dạy, nghiên cứu, ban hành quy định về người lãnh đạo; có kinh nghiệm quản lý điều hành ở cấp cao. Vòng 1, tác giả lấy ý kiến chuyên gia đánh giá 73 chỉ báo, nếu thấy chỉ báo không phù hợp các chuyên gia có thể loại bỏ, nếu thấy chỉ báo khác phù hợp có thể bổ sung. Vòng 2, nghiên cứu lấy ý kiến chuyên gia đánh giá mức độ quan trọng (5 mức độ: rất không quan trọng, không quan trọng, bình thường, quan trọng, rất quan trọng) cho từng chỉ báo tác động đến sự tin nhiệm thu được ở vòng 1. Ở vòng

cuối cùng, tác giả lấy ý kiến chuyên gia đánh giá thứ tự quan trọng cho 6 nhóm thành phần phẩm chất.

Kết quả lấy ý kiến chuyên gia:

Sau khi xem xét kết quả ý kiến tổng hợp ở vòng 1, các chuyên gia thống nhất: (1) Không bổ sung thêm chỉ báo nào; (2) Giữ lại 65 chỉ báo đạt từ 70% ý kiến đồng ý trở lên; (3) loại bỏ 8 chỉ báo chỉ đạt từ 30% ý kiến đồng ý trở xuống.

Kết quả tại vòng 2 cho thấy ý kiến đánh giá của chuyên gia đều cho rằng 65 chỉ báo đạt từ mức độ bình thường trở lên trong việc tác động đến sự tin nhiệm đối với người lãnh đạo.

Kết quả tại vòng 3, nhóm chuyên đánh giá mức độ quan trọng của 6 nhóm phẩm chất, kết quả theo thứ tự quan trọng sau: Năng lực, đạo đức, chính trị tư tưởng, ứng xử, linh hoạt, nổi trội.

Sau khi nghiên cứu theo phương pháp Delphi, tác giả đề xuất hiệu chỉnh thang đo phẩm chất gồm 6 thành phần với 65 chỉ báo phẩm chất tác động đến sự tin nhiệm người lãnh đạo trong cơ quan hành chính ở Việt Nam như sau:

- (1) Nhóm thành phần phẩm chất chính trị tư tưởng có 8 chỉ báo.
- (2) Nhóm thành phần phẩm chất đạo đức có 12 chỉ báo.
- (3) Nhóm thành phần phẩm chất năng lực có 12 chỉ báo.
- (4) Nhóm thành phần phẩm chất ứng xử có 11 chỉ báo.
- (5) Nhóm thành phần phẩm chất linh hoạt có 11 chỉ báo.
- (6) Nhóm thành phần phẩm chất nổi trội có 11 chỉ báo.

Trên cơ sở lý thuyết về sự tín nhiệm và thang đo đề xuất trên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu phẩm chất người lãnh đạo tác động đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước với 6 giả thuyết nghiên cứu sau:

- Giả thuyết 1 (H1): Phẩm chất chính trị tư tưởng (có 8 chỉ báo được ký hiệu từ C1 đến C8) có tác động tích cực đến sự tín nhiệm người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam: (1) Trung thành với Đảng, quốc gia và dân tộc; (2) Kiên định; (3) Lập trường vững vàng; (4) Yêu nước; (5) Đặt lợi ích tập thể lên trên; (6) Sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp; (7) Chấp hành sự phân công; (8) Tận tụy.

- Giả thuyết 2 (H2): Phẩm chất đạo đức (có 12 chỉ báo được ký hiệu từ D1 đến D12) có tác động tích cực đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam: (1) Trung thực; (2) Chân thành; (3) Thực tiễn, có tính thực tế; (4) Dễ tiếp thu ý kiến phê bình; (5) Công tâm; (6) Đáng tin cậy; (7) Tính kỷ luật tự giác cao; (8) Liêm chính; (9) Gương mẫu; (10) Khiêm tốn; (11) Giản dị; (12) Tiết kiệm.

- Giả thuyết 3 (H3): Phẩm chất năng lực (có 12 chỉ báo được ký hiệu từ N1 đến N12) có tác động tích cực đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam: (1) Chịu được áp lực; (2) Nhìn xa trông rộng; (3) Thận trọng; (4) Có tri thức; (5) Làm việc khoa học; (6) Trình độ chuyên môn cao; (7) Sáng suốt; (8) Biết lo xa; (9) Có tư duy đổi mới; (10) Cần cù; (11) Có khả năng chỉ đạo; (12) Có hiệu quả.

- Giả thuyết 4 (H4): Phẩm chất ứng xử (có 11 chỉ báo được ký hiệu từ U1 đến U11) có tác động tích cực đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước

ở Việt Nam: (1) Giàu kinh nghiệm; (2) Cần trọng; (3) Có kỹ năng giao tiếp; (4) Chính chắn; (5) Đẹp, có sức hút; (6) Thuyết phục; (7) Thanh lịch; (8) Kỹ năng diễn đạt; (9) Lạc quan; (10) Kiểm soát cảm xúc; (11) Khoan dung.

- Giả thuyết 5 (H5): Phẩm chất linh hoạt (có 11 chỉ báo được ký hiệu từ L1 đến L11) có tác động tích cực đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam: (1) Đa tài; (2) Am hiểu về tâm lý; (3) Chủ động trong mọi hoàn cảnh, tình huống; (4) Có khiếu hài hước; (5) Hiểu biết nghệ thuật; (6) Có mối quan hệ rộng; (7) Sử dụng nhiều ngoại ngữ trong giao tiếp; (8) Sáng tạo; (9) Nhiều đam mê; (10) Linh hoạt; (11) Cộng tác.

- Giả thuyết 6 (H6): Phẩm chất nổi trội (có 11 chỉ báo được ký hiệu từ T1 đến T11) có tác động tích cực đến sự tín nhiệm của người lãnh đạo trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam: (1) Nghị lực; (2) Quyết đoán; (3) Hướng ngoại; (4) Khát vọng; (5) Can trường; (6) Cương quyết theo đuổi mục tiêu; (7) Bền bỉ; (8) Tràn đầy năng lượng; (9) Truyền cảm hứng; (10) Có quyền lực; (11) Dám chịu trách nhiệm.

4. Phương pháp nghiên cứu định lượng

Trong nghiên cứu phẩm chất tác động đến sự tín nhiệm người lãnh đạo được đo lường thông qua 6 nhân tố: Chính trị tư tưởng, đạo đức, năng lực, ứng xử, tính linh hoạt và nổi trội với 65 chỉ báo. Mức độ tín nhiệm về các chỉ báo 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.

Về chọn mẫu, nghiên cứu đã cố gắng liên hệ để xin số liệu công chức hiện có trong các cơ quan Trung ương và cơ quan cấp tỉnh, cấp huyện để có cơ sở đề xuất mẫu nghiên cứu. Tuy nhiên, không thể tiếp cận được số liệu công chức hiện có chia theo các cấp hành chính để làm cơ sở cho việc lựa chọn cỡ mẫu dựa trên tổng thể chung. Mặc dù vậy, trong giới hạn cho phép, nghiên cứu cố gắng khảo sát đảm bảo số lượng mẫu đủ lớn và được phân bố đồng đều các vùng, các cấp hành chính, độ tuổi, trình độ. Bên cạnh đó, nghiên cứu dựa trên một số cỡ mẫu khảo sát về nội dung nghiên cứu liên quan và cỡ mẫu cần thiết để thực hiện 1 nghiên cứu phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy đa biến để khảo sát số mẫu đại diện cho tổng thể công chức trong các cơ quan nhà nước ở Việt Nam. Phiếu điều tra được gửi trực tiếp qua mạng xã hội, thư điện tử và thu về 1116 phiếu.

5. Kết quả nghiên cứu định lượng

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

- Thang đo Chính trị tư tưởng (C) gồm 8 chỉ báo từ C1 đến C8. Sau khi kiểm định 8 biến C1-C8, Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,935 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Đạo đức (D) gồm 12 chỉ báo từ D1 đến D12. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,923 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Năng lực (N) gồm 12 chỉ báo từ N1 đến N12. Kết quả kiểm định cho thấy chỉ báo N8, N12 có hệ số tương quan biến tổng là $0,28$ và $0,211 < 0,3$. Giá trị

Cronbach's Alpha if Item Deleted của N8, N12 là $0,926$ và $0,93 > 0,918$. Nhằm tăng độ tin cậy của thang đo mô hình loại biến N8, N12 và chạy lại kiểm định lần thứ 2. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,94 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Năng lực ứng xử (U) gồm 11 chỉ báo từ U1 đến U11. Kết quả kiểm định cho thấy chỉ báo U5 có hệ số tương quan biến tổng là $0,197 < 0,3$. Giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted của U5 là $0,918 > 0,896$. Nhằm tăng độ tin cậy của thang đo mô hình loại biến U5 và chạy lại kiểm định lần thứ 2. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,918 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo tính linh hoạt (L) gồm 11 chỉ báo từ L1 đến L11. Kết quả kiểm định cho thấy chỉ báo L5 có hệ số tương quan biến tổng lần lượt là $0,179 < 0,3$. Giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted của L5 là $0,949 > 0,934$. Nhằm tăng độ tin cậy của thang đo mô hình loại biến L5 và chạy lại kiểm định lần thứ 2. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,949 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo sự nổi trội (T) gồm 11 chỉ báo từ T1 đến T11. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,948 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

- Thang đo Tín nhiệm (TN) gồm 3 chỉ báo từ TN1 đến TN10. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan

tổng biến phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,928 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

b. Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha đối với biến phụ thuộc Tín nhiệm (S)

Thang đo Tín nhiệm (S) gồm 3 chỉ báo từ TN1 đến TN3. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan tổng biến phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,928 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

Thang đo S- Sự tín nhiệm được đo lường bởi 3 chỉ báo. Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ báo đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($\geq 0,3$). Hệ số Cronbach's Alpha = $0,842 \geq 0,6$ nên đạt yêu cầu về độ tin cậy.

Như vậy, sau khi kiểm định Cronbach's Alpha, có 4 chỉ báo là N8, N12, U5, L5 có hệ số tương quan biến tổng $< 0,3$ nên được loại bỏ trước khi đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

c. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Từ kết quả ma trận xoay, biến T3 tải lên ở cả 2 nhân tố là Component 1 và

Component 3, vi phạm tính phân biệt trong ma trận xoay với hệ số tải lần lượt là 0,675 và 0,579 mức chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,3. Vì vậy, ta loại biến T3 ra khỏi mô hình và tiến hành thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA lần 2.

Tiến hành thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA lần 2 sau khi đã loại đi chỉ báo T3 do biến này tải lên ở cả 2 nhân tố. Chạy lại lần 2, ta có: $0,5 \leq KMO = 0,951 \leq 1$, 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 = **$3,445 \geq 1$** và trích được 6 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Tổng phương sai trích = **$65,476\% \geq 50\%$** cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, 6 nhân tố được trích cô đọng được 65,476% biến thiên các biến quan sát.

Kết quả ma trận xoay cho thấy 60 chỉ báo được gom thành 6 nhân tố, tất cả các chỉ báo đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5.

Bảng 1. Ma trận hệ số tải nhân tố trong phân tích nhân tố khám phá lần hai

Các biến	Hệ số tải của nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
N6 - Trình độ chuyên môn cao	0,820					
N2 - Nhìn xa trông rộng	0,813					
N1 - Chịu được áp lực	0,811					
N3 - Thân trọng	0,807					
N5 - Làm việc khoa học	0,800					
N9 - Có tư duy đổi mới	0,799					
N11 - Có khả năng chỉ đạo	0,795					
N4 - Có tri thức	0,795					
D3 - Thực tiễn, có tính thực tế	0,770			0,407		
N7 - Sáng suốt	0,761					
N10 - Cần cù	0,725					
L6 - Có mối quan hệ rộng		0,838				
L8 - Sáng tạo		0,836				
L11 - Cộng tác		0,826				
L2 - Am hiểu về tâm lý		0,821				

Các biến	Hệ số tải của nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
L3 - Luôn chủ động		0,815				
L10 - Linh hoạt		0,802				
L4 - Có khiếu hài hước		0,795				
L1 - Đa tài		0,793				
L9 - Nhiều đam mê		0,770				
L7 - Sử dụng nhiều ngoại ngữ trong giao tiếp		0,749				
T1 - Nghị lực			0,812			
T9 - Truyền cảm hứng			0,806			
T5 - Can trường			0,803			
T6 - Cương quyết theo đuổi mục tiêu			0,802			
T10 - Có quyền lực			0,799			
T8 - Tràn đầy năng lượng			0,798			
T2 - Quyết đoán			0,795			
T11 - Dám chịu trách nhiệm			0,783			
T7 - Bền bỉ			0,777			
T4 - Khát vọng			0,771			
D5 - Công tâm				0,832		
D9 - Gương mẫu				0,800		
D2 - Chân thành				0,794		
D6 - Đáng tin cậy				0,791		
D1 - Trung thực				0,784		
D7 - Tính kỷ luật tự giác cao				0,783		
D8 - Liêm chính				0,768		
D10 - Khiêm tốn				0,734		
D12 - Tiết kiệm				0,733		
D11 - Giản dị				0,723		
U6 - Thuyết phục					0,776	
U1 - Giàu kinh nghiệm					0,772	
D4 - Dễ tiếp thu ý kiến phê bình				0,371	0,766	
U3 - Kỹ năng giao tiếp					0,758	
U8 - Kỹ năng diễn đạt					0,752	
U4 - Chín chắn					0,736	
U10 - Kiểm soát cảm xúc					0,735	
U11 - Khoan dung					0,719	
U9 - Lạc quan					0,711	
U2 - Cẩn trọng					0,665	
U7 - Thanh lịch					0,664	
C1 - Trung thành						0,824
C7 - Chấp hành sự phân công						0,807
C2 - Kiên định						0,806
C8 - Tận tụy						0,806
C3 - Lập trường vững vàng						0,802
C4 - Yêu nước						0,788
C5 - Đặt lợi ích tập thể lên trên						0,781
C6 - Sẵn sàng hy sinh về sự nghiệp						0,770

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

Bảng 2. Bảng định nghĩa lại các nhân tố

STT	Nhân tố	Các biến quan sát	Loại
1	C	C1- Trung thành; C7- Chấp hành nghiêm sự phân công; C2- Kiên định; C8- Tận tụy; C3- Lập trường tư tưởng vững vàng; C4- Yêu nước; C5- Đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích cá nhân; C6- Sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp	Độc lập
2	D	D5- Công tâm; D9- Gương mẫu; D2- Chân thành; D6- Đáng tin cậy; D1- Trung thực; D7- Tính kỷ luật tự giác cao; D8- Liêm chính; D10- Khiêm tốn; D12- Tiết kiệm; D11- Giản dị	Độc lập
3	N	N6- Trình độ chuyên môn cao; N2- Nhìn xa trông rộng; N1- Chịu được áp lực; N3- Thận trọng; N5- Làm việc khoa học; N9- Có tư duy đổi mới; N11- Có khả năng chỉ đạo; N4- Có tri thức; D3- Có tính thực tế thực tiễn; N7- Sáng suốt; N10- Cần cù	Độc lập
4	U	U6- Thuyết phục; U1- Giàu kinh nghiệm; D4- Dễ tiếp thu ý kiến phê bình; U3- Có kỹ năng giao tiếp; U8- Kỹ năng diễn đạt tốt; U4- Chín chắn; U10- Kiểm soát cảm xúc; U11- Khoan dung; U9- Lạc quan; U2- Cẩn trọng; U7- Thanh lịch	Độc lập
5	L	L6- Có mối quan hệ rộng; L8- Sáng tạo; L11- Cộng tác; L2- Am hiểu tâm lý; L3- Luôn chủ động; L10- Linh hoạt; L4- Có khiếu hài hước; L1- Đa tài; L9- Nhiều đam mê; L7- Sử dụng nhiều ngoại ngữ trong giao tiếp	Độc lập
6	T	T1- Nghị lực; T9- Truyền cảm hứng; T5- Can trường; T6- Cương quyết theo đuổi mục tiêu; T10- Có quyền lực; T8- Trần đầy năng lượng; T2- Quyết đoán; T11- Dám chịu trách nhiệm; T7- Bền bỉ; T4- Khát vọng	Độc lập
7	S	S1, S2, S3	Phụ thuộc
Tổng số lượng chỉ báo độc lập: 60 biến			
Tổng số lượng chỉ báo phụ thuộc: 3			

d. Sự tương quan Pearson

Sig tương quan Pearson các biến độc lập C, D, N, U, L, T với biến phụ thuộc S nhỏ hơn 0,05. Như vậy, có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập này với biến TN. Giữa C và S có mối tương quan mạnh nhất với hệ số r là 0,543, giữa L và S có mối tương quan yếu nhất với hệ số r là 0,365. Như vậy có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập C, D, N, U, L, T với biến phụ thuộc S. giữa các biến độc lập với nhau có mức tương quan yếu nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

e. Hồi quy đa biến

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.

Bảng 3. Hệ số hồi quy (Coefficients)

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	0,458	0,351		1,305	0,192		
Chính trị (C)	0,088	0,006	0,282	14,098	0,000	0,791	1,265
Đạo đức (D)	0,083	0,005	0,287	15,439	0,000	0,914	1,094
Năng lực (N)	0,060	0,004	0,277	14,615	0,000	0,884	1,131
Ứng xử (U)	0,054	0,005	0,217	10,661	0,000	0,763	1,311
Linh hoạt (L)	0,017	0,003	0,104	5,344	0,000	0,832	1,202
Nổi trội (T)	0,032	0,004	0,177	8,940	0,000	0,811	1,234

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.

Phương trình hồi quy chuẩn hóa.

Theo kết quả trong Bảng 3 ta có phương trình hồi quy chuẩn hóa:

$$\text{Sự tin nhiệm (S)} = 0,282 \cdot \text{Chính trị (C)} + 0,287 \cdot \text{Đạo đức (D)} + 0,277 \cdot \text{Năng lực (N)} + 0,217 \cdot \text{Ứng xử (L)} + 0,104 \cdot \text{Linh hoạt (L)} + 0,177 \cdot \text{Nổi trội (T)}$$

Đối với phương trình hồi quy chuẩn hóa, các hệ số hồi quy phản ánh mức độ, thứ tự tác động của mình đến biến phụ thuộc. Từ phương trình hồi quy chuẩn hóa, chúng ta sẽ biết được các biến đại diện tác động mạnh hay yếu đến biến phụ thuộc S, biến nào có hệ số hồi quy chuẩn hóa càng lớn thì tầm quan trọng của biến đó tác động đến biến S càng lớn.

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 đến yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc S là: D (0,287) > C (0,282) > N (0,277) > U (0,217) > T (0,177) > L (0,104). Kết quả này tương ứng với biến đạo đức tác động mạnh nhất, biến chính trị tư tưởng tác động thứ 2, biến năng lực tác động mạnh thứ 3 đến sự tin nhiệm của người lãnh đạo. Tuy nhiên mức độ chênh lệch là không lớn. Điều này càng khẳng định rằng mọi người đánh giá cao một người lãnh đạo có cả đức lẫn tài. Tiếp theo đó, thành phần phẩm chất ứng xử, nổi trội và linh hoạt có mức độ tác động lần lượt là thứ 4, 5 và thứ 6. Biến Linh hoạt có mức độ tác động ít nhất đến sự tin nhiệm. Kết quả trên cũng tương đồng với kết quả đánh giá của nhóm chuyên gia. Theo đánh giá mức độ quan trọng của nhóm chuyên gia thì nhóm phẩm chất năng lực được đứng đầu, thứ 2 là đạo đức, thứ 3 là chính trị tư tưởng và theo đó đến ứng xử, linh hoạt và nổi trội. Sở dĩ có sự khác biệt về mức độ quan trọng của các thành phần phẩm chất giữa nhóm chuyên gia và kết quả phân tích từ cuộc khảo sát là do một số chuyên gia cho rằng: một người khi xem xét lựa chọn

➤➤➤ NGHIÊN CỨU • TRAO ĐỔI

làm lãnh đạo thì đạo đức và phẩm chất chính trị là điều đương nhiên cần phải có, do đó chuyên gia ưu tiên lựa chọn phẩm chất năng lực ở mức độ quan trọng số 1.

6. 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 60 chỉ báo chia thành 6 nhóm yếu tố sau:

Chính trị tư tưởng: C1; C7; C2; C8; C3; C4; C5; C6

Đạo đức: D5; D9; D2; D6; D1; D7; D8; D10; D12; D11

Năng lực: N6; N2; N1; N3; N5; N9; N11; N4; D3; N7; N10

Ứng xử: U6; U1, D4; U3; U8; U4; U10; U11; U9; U2; U7

Linh hoạt: L6; L8; L11; L2; L3; L10; L4; L1; L9; L7

Nổi trội: T1; T9; T5; T6; T10; T8; T2; T11; T7; T4

Các biến trên của một người lãnh đạo được người tham gia đánh giá và chấm điểm theo thang điểm 100. Sau khi chấm điểm ta tính chỉ số cho từng tiêu chí. Ví dụ, biến D1 chấm được 80, thì chỉ số I_{D1} = Điểm chấm của D1/ 100 = 0,8.

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

$$I_C = (I_{C1} + I_{C7} + I_{C2} + I_{C8} + I_{C3} + I_{C4} + I_{C5} + I_{C6})/8$$

$$I_D = (I_{D5} + I_{D9} + I_{D2} + I_{D6} + I_{D1} + I_{D7} + I_{D8} + I_{D10} + I_{D12} + I_{D11})/10$$

$$I_N = (I_{N6} + I_{N2} + I_{N1} + I_{N3} + I_{N5} + I_{N9} + I_{N11} + I_{N4} + I_{D3} + I_{N7} + I_{N10})/11$$

$$I_U = (I_{U6} + I_{U1} + I_{D4} + I_{U3} + I_{U8} + I_{U4} + I_{U10} + I_{U11} + I_{U9} + I_{U2} + I_{U7})/11$$

$$I_L = (I_{L6} + I_{L8} + I_{L11} + I_{L2} + I_{L3} + I_{L10} + I_{L4} + I_{L1} + I_{L9} + I_7)/10$$

$$I_T = (I_{T1} + I_{T9} + I_{T5} + I_{T6} + I_{T10} + I_{T8} + I_{T2} + I_{T11} + I_{T7} + I_{T4})/10$$

Ta tính trọng số của từng thành phần:

- Chính trị tư tưởng tác động lên sự tín nhiệm là 0,282, chiếm $0,282 / (0,287 + 0,282 + 0,277 + 0,217 + 0,104 + 0,177) = 0,282/1,344 = 21\%$. Tức là Chính trị tư tưởng có trọng số chiếm 21%;

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

- Trọng số Đạo đức là: 21,4%

- Trọng số Năng lực là: 20,6%

- Trọng số Ứng xử là: 16,1%

- Trọng số Linh hoạt là: 7,7%

- Trọng số nổi trội là: 13,2%

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

$$LI = 21\% * I_C + 21,4\% * I_D + 20,6\% * I_N + 16,1\% * I_U + 7,7\% * I_L + 13,2\% * I_T$$

7. 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 chính trị, phẩm chất năng lực, phong cách ứng xử, khả năng ứng biến linh hoạt và những phẩm chất nổi trội 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 Chính trị tư tưởng tác động đứng thứ hai; Năng lực tác động đứng thứ ba đến sự tín nhiệm; yếu tố Ứng xử tác động đến sự tín nhiệm đứng thứ 4 và đứng thứ 5 là yếu tố Nổi trội 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 và chính trị tư tưởng 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, chính trị tư tưởng 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 và năng lực nổi trội để tiếp tục được quy hoạch, bồi dưỡng để có thể phát triển ở vị trí cao hơn. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng có sự khác biệt đối với kết quả nghiên cứu ở Trung

Quốc và một số nước ở phương Tây. So với kết quả nghiên cứu ở Trung Quốc có 4 thành phần, tuy nhiên những người tham gia khảo sát trong nghiên cứu này cũng khẳng định có 6 thành phần tác động đến sự tín nhiệm, thêm 2 thành phần mới phù hợp với tiêu chí đánh giá lãnh đạo trong cơ quan hành chính ở Việt Nam như: nhóm yếu tố phẩm chất chính trị và nhóm năng lực nổi trội. So sánh với các thành phần ở phương Tây thì có thể thấy các thành phần không chia rõ như kết quả nghiên cứu này.

Với kết quả nghiên cứu và công thức tính chỉ số tín nhiệm lãnh đạo dựa trên 6 nhóm yếu tố và 60 biến quan sát: Chính trị tư tưởng (8 biến); Đạo đức (10 biến); Năng lực (10 biến), Ứng xử (11 biến); Linh hoạt (11 biến); Nổi trội (10 biến). Việc tính toán chỉ số tín nhiệm như trên giúp việc đánh giá người lãnh đạo toàn diện trên 6 khía cạnh về phẩm chất chính trị, đạo đức, phẩm chất năng lực, phẩm chất về ứng xử, khả năng linh hoạt và những điểm nổi trội giúp người lãnh đạo được tín nhiệm. Việc đánh giá thông qua 60 quan sát, 6 nhóm nhân tố trên giúp việc đánh giá người lãnh đạo được nhanh hơn, cụ thể hơn và đo lường được sự tín 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 tín nhiệm của người lãnh đạo thông qua 60 biến và 6 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 tín nhiệm của nhiều người với nhau, so sánh sự tiến bộ của một người qua các năm, 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 có những hạn chế như: thứ nhất, cần bổ sung thêm số lượng các chuyên gia là những người đang phụ trách công tác đánh giá, xây dựng tiêu chí phẩm chất cán bộ; thứ hai về mẫu nghiên cứu: do không thể tiếp cận được số lượng công chức chia theo các tỉnh thành, cấp đơn vị hành chính nên số lượng mẫu có thể chưa đại diện hết cho các công chức. Nếu nghiên cứu được thực hiện với sự tham gia là người đại diện từ Bộ Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương, các đơn vị nghiên cứu, đại diện vùng miền sẽ đưa ra ý kiến tốt hơn về các chỉ báo phù hợp với văn hóa và chính trị ở Việt Nam. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu sẽ chính xác hơn nếu có sự tham gia của Bộ Nội vụ trong việc xây dựng dàn mẫu và tiến hành khảo sát.

Tài liệu tham khảo

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016, tr.48;

2. Nghị quyết số 12-NQ/TW - Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI): Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay;

3. Quyết định số 89-QĐ/TW ngày 04 tháng 8 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương 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.

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

6. GS. 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, The Chinese Leadership Theory. Advances in Global Leadership, 3: p. 183-204. (2003);

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 Constructing 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. Báo cáo nghiên cứu chính sách chung của Trung tâm Nghiên cứu phát triển và Hỗ trợ cộng đồng (CECODES), Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Đào tạo cán bộ Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (VFF-CRT), và chương trình Phát triển Liên Hợp quốc (UNDP). Hà Nội, Việt Nam.