

Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức, viên chức tại Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh

Nguyễn Thanh Hiến
Nguyễn Thị Minh Trâm
Trường Đại học Tài chính — Marketing

Thông qua nghiên cứu định tính và định lượng với khảo sát 196 phiếu về yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức, viên chức tại Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh, kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức, viên chức tại Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh, đó là: Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP); Sự cam kết các lợi ích công (CPI); Lòng nhân từ (COM) và Sự tự hy sinh (SS).

1. Giới thiệu

Bộ máy hành chính của một quốc gia vận hành thông suốt, có hiệu lực, hiệu quả hay không phụ thuộc rất lớn vào phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm, thái độ, động lực làm việc của đội ngũ CCVC làm việc trong bộ máy đó. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, khu vực công nói chung cũng như khu vực ngành công thương TP. Hồ Chí Minh nói riêng với chế độ nghề nghiệp gần như trọn đời, hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ về thứ bậc, quyền hạn lại là khu vực dễ nảy sinh sự trì trệ, quan liêu và tâm lý ỷ lại ở các CCVC. Mặt khác, trong những năm qua hiện tượng "chảy máu chất xám" trở nên phổ biến hơn khi ngày càng nhiều cá nhân có năng lực cao chuyển từ khu vực công sang khu vực tư nhân. Điều đó, đã ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động, làm giảm hiệu lực, hiệu quả trong quản lý, điều hành phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Bài viết nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức, viên chức tại Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh, từ đó đưa ra các giải pháp nhằm thu hút người giỏi, giữ chân người tài làm việc tại Sở.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

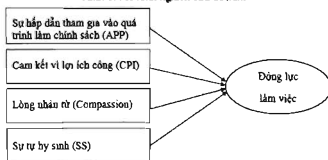
Kovach (1987) đã nghiên cứu xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân làm việc trong các ngành công nghiệp khác nhau tại Hoa Kỳ. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mười yếu tố tạo động lực cho công nhân gồm: (1) Công việc thú vị, (2) Công nhận thành tích, (3) Cảm nhận vai trò cá nhân, (4) Sự đảm bảo trong công việc, (5) Lương cao, (6) Đào tạo và phát triển, (7) Điều kiện làm việc tốt, (8) Sự gắn bó của cấp trên, (9) Phê bình kỷ luật khéo léo, (10) Sự giúp đỡ của cấp trên để giải quyết những vấn đề cá nhân.

Perry (1996) đã đưa ra khái niệm động lực phục vụ công với mô hình nghiên cứu Public service motivation (PSM) gồm có 4 nhóm yếu tố chính như sau: (1) Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP); (2) Cam kết vì lợi ích công (CPI) là sức mạnh tương đối về sự đồng nhất của cá nhân với tổ chức và sự tham gia tích cực của nhân viên với tổ chức nhất định. Quan điểm này cho rằng các cá nhân với ý thức cao về lợi ích công có nhiều khả năng để lựa chọn nghề nghiệp để phục vụ các dịch vụ công; (3) Lòng nhân từ (Compassion) là động lực chính của công chức nhà nước nên hướng tới lòng yêu nước và lòng thương người, sự bao dung; và (4) Sự tự hy sinh (SS) với công hiến có thể xem là định hướng, mong muốn của các nhân để đóng góp cho người khác, cho xã hội.

Hoàng Thị Hồng Lộc (2014), với đề tài "Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức: trường hợp nghiên cứu quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ". Kết quả phân tích nhân tố cho thấy, có 5 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc gồm: (1) Sự quan tâm và thù nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp, (2) Quan hệ xã hội, (3) Bản chất công việc, (4) Yếu tố vật chất, (5) Cơ hội học tập và thăng tiến.

Dựa vào cơ sở lý thuyết đã nêu tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nghiên cứu định tính được thực hiện bởi phỏng vấn sâu thông qua việc tham khảo một số ý kiến của một số công chức đang làm việc ở Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua bảng câu hỏi khảo sát và được sử dụng để kiểm định lại mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu. Nhằm kiểm định mô hình lý thuyết đã được đặt ra, cũng như đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của CBCCVC Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh. Số phiếu khảo sát được phát ra là 196 phiếu thông qua hình thức gửi trực tiếp bảng câu hỏi đến công chức, viên chức và nhân viên tại Sở Công Thương TP. Hồ Chí Minh. Số phiếu thu về được 196 phiếu hợp lệ. Số liệu sau khi thu thập đã được mã hóa và phân tích trên phần mềm SPSS.

3. Kết quả nghiên cứu

Đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha

Để đảm bảo thang đo có độ tin cậy, đề tài được sử dụng hệ số Cronch Alpha để kiểm tra độ tin cậy các thang đo của 05 yếu tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của CCVC tại Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh , các thang đo của 05 yếu tố nếu yếu tố nào có hệ số Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6 sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu và các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 được coi là biến rác cũng bị loại ra khỏi các nhân tố (Bảng 1).

Bảng 1: Bảng tổng hợp kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến này
Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP): Alpha = 0,926				
APP1	14,11	3,044	0,865	0,898
APP2	14,07	3,123	0,820	0,907
APP3	14,18	3,173	0,774	0,916
APP4	14,14	3,138	0,796	0,911
APP5	14,09	3,177	0,778	0,913
Sự cam kết các lợi ích công (CPI): Alpha = 0,827				
CPI1	10,99	1,343	0,722	0,750
CPI2	10,98	1,492	0,560	0,823
CPI3	10,96	1,471	0,600	0,805
CPI4	11,02	1,312	0,736	0,743
Lòng nhân từ (COM): Alpha = 0,900				
COM1	25,49	6,446	0,723	0,884
COM2	25,52	6,333	0,754	0,881
COM3	25,48	6,507	0,704	0,886
COM4	25,48	6,456	0,724	0,884
COM5	25,70	6,488	0,599	0,896
COM6	25,67	6,416	0,634	0,893
COM7	25,55	6,331	0,729	0,884
COM8	25,68	6,381	0,648	0,891
Sự hi sinh (SS): Alpha = 0,804				
SS1	15,36	5,801	0,488	0,796
SS2	15,40	5,247	0,614	0,759
SS4	15,38	5,653	0,535	0,782
SS5	15,36	5,041	0,659	0,744
SS6	15,31	5,108	0,647	0,748
Động lực làm việc của nhân viên khu vực công (EM): Alpha = 0,924				
EM1	7,37	0,799	0,842	0,892
EM2	7,36	0,827	0,838	0,895
EM3	7,39	0,782	0,854	0,882

Theo kết quả Bảng 1, độ tin cậy thang đo của 04 nhân tố độc lập và 01 thang đo nhân tố phụ thuộc là động lực làm việc của CCVC khu vực công, điều này cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy. Một điểm cần chú ý, các biến APP6, APP7, SS3 có hệ số tương

quan biến — tổng là nhỏ hơn 0,3, nếu loại các biến này Cronbach's Alpha của nhân tố sẽ tăng hay nói cách khác độ tin cậy của thang đo nhân tố đó sẽ tăng. Vì vậy, sau khi đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha đã loại bỏ 03 biến quan sát không phù hợp với tiêu chí đánh giá. Như vậy, từ 28 biến quan sát ban đầu sẽ còn lại 25 biến quan sát được sử dụng cho phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp theo.

Phân tích nhân tố khám phá

EFA sẽ lần lượt được tiến hành riêng biệt cho các biến quan sát của các biến độc lập và các biến của nhân tố phụ thuộc. Trong quá trình phân nhóm nhân tố để có ý nghĩa thực tiễn, các biến phải có Hệ số tải nhân tố (Factor Loading) đạt từ 0,5 trở lên. Đồng thời, hệ số KMO phải nằm trong giới hạn từ 0,5 đến 1 và hệ số Sig của kiểm định Bartlett sẽ sự tương quan và các biến trong tổng thể phải nhỏ hơn mức ý nghĩa. Thông số Eigenvalues đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố có giá trị, những nhân tố có thông số Eigenvalue > 1 sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng phương pháp xoay Principal component với phép xoay Varimax.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA các nhân tố độc lập

Bảng 2: Hệ số KMO và Bartlett's Test

Hệ số KMO	Bartlett's Test of Sphericity	
	Chi bình phương	0,855
	Bậc tự do (df)	2653,803
	Sig.	231
		0,000

Hệ số KMO = 0,855 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố khám phá EFA vì $0,5 \leq KMO \leq 1$, hay nói cách khác tác giả tiến hành phân tích nhân tố là thích hợp với các dữ liệu. Kháng định các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể, thỏa mãn điều kiện nghiên cứu.

Kiểm định Bartlett's Test of Sphericity

Mức ý nghĩa trong kiểm định Bartlett test of Sphericity có Sig. = 0,000 < 0,05 điều này có nghĩa là có mối quan hệ có ý nghĩa ở mức trên 95% giữa các biến cần kiểm định.

Kiểm định thông số Eigenvalues

Thông số Eigenvalues đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố có giá trị. Những nhân tố có thông số Eigenvalue > 1 sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích cho thấy có 04 nhân tố có thông số Eigenvalues > 1. Do đó 04 nhân tố sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu.

Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố

Phép quay Varimax và điểm dừng khi chỉ số Eigenvalue bằng 1. Sau khi rút gọn được các biến nhân tố mới (Fi) từ một tập biến quan sát, các biến Fi này được đưa vào phân tích tiếp theo như tương quan và hồi quy, kiểm định Independent — Sample T-test, kiểm định One-Way Anova.

Kết quả phân tích tương quan

Phân tích tương quan nhằm đảm bảo độ tin cậy về thang đo, xem xét ma trận hệ số tương quan (Pearson Correlation): kiểm định Pearson giữa các biến nhân tố Fj có ý nghĩa Sig. ≤ 0.05 và hệ số tương quan chặt chẽ thì các biến nhân tố Fj có dấu hiệu đa cộng tuyến. Xác định biến nhân tố Fj tác động đồng biến hay nghịch biến đến biến phụ thuộc.

Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

Bảng 3: Kiểm định mức độ phù hợp mô hình ANOVA

Mô hình	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Hết quy	22,036	4	5,509	67,194	0,000
Phần dư	15,660	191	0,082		
Tổng	37,696	195			

Kết quả bảng 3 cho thấy, giá trị Sig. của kiểm định F bằng 0 nhỏ hơn mức ý nghĩa thống kê nên mô hình phù hợp với dữ liệu khảo sát. Hệ số xác định của mô hình bằng 67,194% thể hiện được mức độ giải thích của 4 biến độc lập bao gồm: Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP); Cam kết vì lợi ích công (CPI); Lòng nhân từ (COM); Sự tự hy sinh (SS) ảnh hưởng đến động lực làm việc CCVC. Phần giải thích còn lại 32,806% là các nhân tố còn lại không được đề cập đến mô hình. Mức độ giải thích của mô hình cao hơn 50%, mức độ giải thích của các biến độc lập là phù hợp với dữ liệu khảo sát, mô hình nghiên cứu phù hợp. Do đó, hệ số xác định của mô hình chấp nhận được. Các giả thiết của ước lượng các tham số hồi quy đều thỏa mãn, không bị vi phạm.

Căn cứ vào hệ số đã chuẩn hóa ta có phương trình hồi quy tuyến tính về động lực làm việc của CCVC như sau:

$$EM = 0,396*APP + 0,236*CPI + 0,261*COM + 0,129*SS$$

Sau khi đánh giá thang đo, một số biến quan sát đã được loại bỏ vì không đạt yêu cầu và cũng không có đóng góp quan trọng vào giá trị nội dung của thang đo. Thang đo hoàn chỉnh gồm 25 biến quan sát đo lường cho 04 nhân tố, trong đó bao gồm 04 nhân tố độc lập là: Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP); Sự cam kết các lợi ích công (CPI); Lòng nhân từ (COM) và Sự tự hy sinh (SS).

4. Kết luận và kiến nghị

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 4 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức, viên chức tại Sở Công thương TP. Hồ Chí Minh, đó là: Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP); Sự cam kết các lợi ích công (CPI); Lòng nhân từ (COM) và Sự tự hy sinh (SS). Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số kiến nghị sau:

- Đối với nhóm nhân tố Sự hấp dẫn tham gia vào quá trình làm chính sách (APP): Tăng cường khuyến khích, động viên và hỗ trợ của lãnh đạo. Việc hoàn thành nhiệm vụ do cấp trên giao là mục tiêu hàng đầu

và là tiêu chuẩn để đánh giá, phân loại CCVC hàng năm. Vì vậy, lãnh đạo cần hướng dẫn, động viên, tôn trọng ý kiến, khích lệ đồng thời công nhận sự đóng góp của nhân viên vào quá trình thực hiện nhiệm vụ chung, để nâng cao động lực làm việc. Bên cạnh hoàn thành nhiệm vụ được giao, họ còn có động lực để hoàn thiện bản thân, mạnh dạn đề xuất, đóng góp ý kiến của mình vào các chính sách chiến lược của ngành, lĩnh vực công việc mà họ am hiểu.

- Đối với nhóm nhân tố Cam kết vì lợi ích công (CPI): Nhà quản lý cần tiếp tục khẳng định mục tiêu quản lý nhà nước vì mục đích phụng sự công, đảm bảo các văn bản quy định của Đảng và Nhà nước được đưa vào thực tế đời sống người dân. Việc tăng cường kiểm tra, giám sát CCVC trong quá trình thực thi công vụ, nhiệm vụ; từ đó có sự thưởng, phạt phân minh để họ nhận thấy được mục tiêu mà mình cần hướng đến, từ đó cam kết được thực hiện vì lợi ích chung của cơ quan, của người dân.

- Đối với nhóm nhân tố Lòng nhân từ (COM): hiện nay CCVC chưa thật sự nhận thấy hiệu quả của các chính sách công, chưa thấy được lợi ích mà nó mang lại cho người dân, chính vì thế có rất ít chương trình công mà họ ủng hộ. Để giải quyết vấn đề này, cần chú trọng vào hiệu quả mang lại, lợi ích thực sự của các chương trình này đối với người dân. Nếu thực sự tạo được hiệu quả, họ sẽ sẵn sàng tham gia và góp phần nâng cao động lực làm việc.

- Đối với nhóm nhân tố Sự tự hy sinh (SS): Kết quả phân tích cho thấy, nhân tố Tôi cảm thấy mọi người nên trả lại xã hội nhiều hơn cái họ nhận được từ nó có mức độ ảnh hưởng nhất trong nhóm nhân tố Sự tự hy sinh. Điều này cho thấy CCVC nhận thức được vị trí của mình trong quá trình thực hiện công việc, vì vậy họ sẽ sẵn sàng làm việc tương xứng, thậm chí nhiều hơn với điều mà họ nhận được. Nếu nhà quản trị hiểu được và có các giải pháp khuyến khích để CCVC thấy rằng sự cống hiến của họ được lãnh đạo và xã hội nhìn nhận, họ sẽ có thái độ tích cực hơn, cũng như có động lực hơn trong công việc mà mình được giao./.

Tài liệu tham khảo

Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty Lắp máy Việt Nam (Lilama). Tạp chí khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 35(2014), 66-78

Hoàng Thị Hồng Lộc và Nguyễn Quốc Nghị (2014). Xây dựng khung lý thuyết về động lực làm việc ở khu vực công tại Việt Nam, Tạp chí khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 32 (2014), 97 — 105

Kovach, K.A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. Business Horizons. 30(5), 58-65