CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC CÁC PHƯỜNG TẠI QUẬN 12, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● HOÀNG VĂN TRUNG

TÓM TẮT:

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công chức các phường trên địa bàn quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh. Số liệu sử dụng trong nghiên cứu được thu thập từ việc khảo sát 200 cán bộ công chức cấp phường trên địa bàn quận 12. Số liệu được kiểm định thang đo bằng hệ số Conbach's Alpha, mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả có 4 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các cán bộ công chức cấp phường trên địa bàn quận 12 là: (1) Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo và đồng nghiệp, (2) Cơ hội học tập và thăng tiến, (3) Bản chất công việc, (4) Quan hệ xã hội.

Từ khóa: Cán bộ công chức, động lực làm việc, cấp phường, quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Quận 12, thành phố Hồ Chí Minh gồm có 11 phường, là: Tân Thới Nhất, Đông Hưng Thuận, Trung Mỹ Tây, Tân Chánh Hiệp, Tân Thới Hiệp, Hiệp Thành, Thới An, Thạnh Lộc, Thạnh Xuân, Tân Hưng Thuận và An Phú Đông. Theo Báo cáo chất lượng và số lượng cán bộ công chức cấp phường năm 2018 của phòng Nội vụ quận 12 thì có gần 500 CBCC (không tính hợp đồng lao động theo Nghị định 68). Trong những năm vừa qua, được sự quan tâm của cấp Đảng ủy, chính quyền và các đoàn thể chính trị - phường hội, đội ngũ cán bộ, công chức các phường của quận đã tăng về số lượng, có những tiến bộ rõ rệt về chất lượng và năng lực thực tiễn, tích cực tham mưu, thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ phát triển kinh tế. Bên cạnh những ưu điểm, tích cực, đội ngũ cán bộ công chức cấp phường còn có những mặt hạn chế, yếu kém về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực công tác không đồng đều giữa các chức danh. Một số chức danh không đủ tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm của một số cán bộ, công chức chưa cao, còn gây phiền hà, nhiễu sách nhân dân. Công tác quản lý

cán bộ, công chức ở một số địa phương chưa chặt chẽ. Quy trình thực hiện công tác chưa đúng với các văn bản, lưu đồ xử lý công việc đã ban hành dẫn tới các công việc hành chính sự vụ kéo dài. Công tác giải quyết nhân sự không đủ tiêu chuẩn, chưa kiên quyết, giải quyết chưa triệt để,... Những hạn chế yếu kém đó đã ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả, chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở.

Từ thực tiễn đó, việc phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công chức các phường trên địa bàn quận 12, để từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực làm việc của cán bộ công chức cấp phường nói riêng, giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động là hết sức cần thiết.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Theo Kleinginna & Kleinginna (1982), có rất nhiều định nghĩa khác nhau về động lực làm việc. Tác giả ủng hộ quan điểm của Vroom khẳng định rằng, động cơ thúc đẩy con người làm việc sẽ được xác định bởi giá trị mà họ đặt vào và kết quả cố gắng của họ. Lý thuyết nhu cầu của Abraham Maslow (1943), hành vi của con người bắt nguồn từ mong muốn thỏa mãn các nhu cầu cá nhân. Nhu cầu của con người được chia thành 5 cấp từ thấp tới cao là: nhu cầu sinh lý - nhu cầu an toàn - nhu cầu xã hội - nhu cầu tôn trọng - nhu cầu tự thể hiện.

Cấp phường là nơi giải quyết trực tiếp các vấn đề của người dân. So với các cấp quản lý khác thì quy mô của cấp phường nhỏ hơn nhưng các vấn đề phải giải quyết thường phức tạp. Do đó, việc xem xét các đặc trưng của văn hóa tập thể và những đặc điểm riêng có của cán bộ công chức cấp phường là cần thiết. Theo Nevis (1998), trong một tổ chức làm việc, xây dựng mối quan hệ mật thiết với đồng nghiệp hay các thành viên khác trong cùng một nhóm được xem là quan trọng hơn nhiệm vụ thực hiện tốt công việc. Do đó, nhu cầu xã hội trở thành nhu cầu quan trọng nhất. Vì vậy, mô hình nghiên cứu được nhóm tác giả đề xuất nhằm mục đích xây dựng thang đo cụ thể cho 5 nhu cầu (nhu cầu xã hội - nhu cầu cơ bản - nhu cầu an toàn - nhu cầu được tôn trọng - nhu cầu tự thể hiện). Từ đó, tác giả có thể tìm được những nhân tố tác động mạnh mẽ và có ý nghĩa thống kê đến động lực làm việc (ĐLLV của cán bộ công chức cấp phường tại quận 12, thành phố Hồ Chí Minh.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Mô hình phân tích

Mô hình phân tích hồi qui có dạng tổng quát:

ĐLLV = f(F1, F2, F3, F4, F5)+ ui

Trong đó, biến phụ thuộc ĐLLV là động lực làm việc của cán bộ công chức. Các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức bao gồm: (F1) Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp; (F2) Mối quan hệ xã hội; (F3) Bản chất công việc; (F4) Yếu tố vật chất; (F5) Cơ hội học tập và thăng tiến. Mô hình có 6 biến đo lường và 30 quan sát. Tất cả các biến quan sát đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức phường trên địa bàn quận 12, thành phố Hồ Chí Minh được sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 là hoàn toàn không đồng ý với các phát biểu và đến 5 là hoàn toàn đồng ý.

2.2.2. Nguồn số liệu

- Số liệu thứ cấp:

Số liệu thứ cấp được tác giả thu thập từ UBND quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh; Phòng nội vụ quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh. Số liệu được dùng để mô tả thực trạng số lượng, chất lượng của cán bộ công chức cấp phường trên địa bàn từ năm 2016 - 2018.

- Số liệu sơ cấp:

Hair & cs (2006) cho rằng để sử dụng EFA, kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát (observations)/biến đo lường (items) là 5:1. Nghiên cứu sử dụng kết hợp cả 2 phương pháp phân tích khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA) và hồi qui tuyến tính nên cỡ mẫu được chọn trên nguyên tắc mẫu càng lớn càng tốt. Với 30 biến quan sát, số lượng mẫu tối thiểu cần thiết là: 30 * 5 =150 mẫu. Vì vậy, số

liệu sơ cấp được thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi đối với 160 cán bộ công chức cấp phường trên địa bàn thành phố. Trong 160 cán bộ công chức được khảo sát có 45 người đang giữ vị trí cán bộ quản lý, 115 người là cán bộ công chức. Nghiên cứu dùng phương pháp định tính thông qua thảo luận nhóm để hiệu chỉnh thang đo với sự tham gia của 2 giảng viên; 2 lãnh đạo, 2 chuyên viên phòng Nội vụ quận 12, thành phố Hồ Chí Minh, điều này đảm bảo một mẫu nghiên cứu phù hợp.

2.2.3. Phương pháp phân tích

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính để nghiên cứu sơ bộ những yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức cấp phường. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng thông qua: (i) Kiểm định Cronbach's alpha để kiểm định độ tin cậy và đánh giá chất lượng của thang đo; (ii) Phân tích nhân tố khám phá để xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức, (iii) Phân tích hồi quy tuyến tính để ước lượng sự tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng sử dụng kiểm định Levene, kiểm định sự khác biệt của ĐLLV giữa các nhóm tuổi, giới tính và chức danh.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thông tin chung về mẫu điều tra

Giới tính: 47% đáp viên là Nam; 53% đáp viên là Nữ, đảm bảo cho dữ liệu khảo sát không bị thiên lệch khi nghiên cứu sự khác biệt về ĐLLV giữa 2 nhóm giới tính.

Độ tuổi: Tuổi trung bình của đáp viên là 32, thuộc "giai đoạn ổn định trong các giai đoạn phát triển nghề nghiệp. Ở độ tuổi 30 - 40, con người thường nỗ lực thực hiện các kế hoạch nghề nghiệp để đạt được mục tiêu nghề nghiệp.

Thu nhập: Tổng thu nhập bình quân một tháng của đáp viên là 4,8 triệu đồng và mỗi hộ gia đình có bình quân từ 3 đến 4 người, trong đó số người phụ thuộc trung bình là 2. Phần lớn đáp viên đã có gia đình và có con chưa trưởng thành (chiếm 73.4%).

Kinh nghiệm làm việc: Thời gian công tác bình quân là gần 7,2 năm. Với hơn 7 năm làm việc tại cơ quan nhà nước, người lao động dễ nảy sinh tâm lý nhàm chán công việc, và không còn nhiều hứng thú làm việc nếu không được lãnh đạo tạo động lực.

Trình độ chuyên môn: Đáp viên thuộc nhóm có trình độ thạc sĩ, đại học, cao đẳng, trung cấp lần lượt chiếm tỷ lệ 5%, 60%, 20% và 15%.

3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của CBCC cấp phường trên địa bàn quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh

3.2.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy hầu hết thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức cấp phường đạt được độ tin cậy tốt do hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,74 (Hair et al., 1998) và hệ số tương quan biến tổng (itemtotal correlation) của các biến đều lớn hơn 0,34 (Nunnally and Burnstein 1994). Tuy nhiên, biến AT2 và ĐL3 có tương quan biến - tổng nhỏ hơn 0,3), không phù hợp với thang đo và bị loại ra. Như vậy, mô hình có 25 biến đo lường cho thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của cán bộ công chức và 9 biến đo lường cho ĐLLV của cán bộ công chức.

3.2.2. Kết quả rút trích nhân tố

Sau 3 lần phân tích nhân tố, các biến AT1, TT1, TH1 lần lượt bị loại vì có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5. Kết quả phân tích lần 3 được coi là kết quả cuối cùng. Bởi hệ số KMO = 0.86, và kiểm định Bartlett có Sig. = 0.0. Với mức ý nghĩa 1%, số nhóm nhân tố được rút ra là 5 nhóm, đạt khả năng giải thích 60.69% sự biến thiên của dữ liệu, tất cả các biến đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5. Bao gồm: Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo và đồng nghiệp (F1); Mối quan hệ xã hội (F2); Bản chất công việc (F3); Yếu tố vật chất (F4); Cơ hội học tập và thăng tiến (F5). Kết quả kiểm định hệ số Cronbach Alpha của các nhân tố mới và ma trận tương quan giữa các biến quan sát giúp ta có cơ sở khẳng định thang đo trong từng nhân tố mới có tính nhất quán cao. Cụ thể:

Nhân tố F1 gồm 5 biến quan sát SH3, AT5, TT2, TT3, TT4. Nhân tố này có hệ số Cronbach Alpha là 0.84 và các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến - tổng lớn hơn 0.3. Ma trận tương quan cho thấy biến quan sát SH3 có tương quan cao hơn với AT5, TT2, TT3, TT4 so với các biến quan sát còn lại. Vậy, các biến trong nhân tố F1 có tính nhất quán cao.

Nhân tố F2 gồm 6 biến quan sát XH1, XH2, XH3, XH4, XH5, XH6 được giữ nguyên so với thang đo đề xuất ban đầu với hệ số Cronbach Alpha là 0.82. Vậy, 6 biến quan sát trên có khả năng đo lường tương đối đầy đủ các khía cạnh của khái niệm "Mối quan hệ xã hội".

Nhân tố F3 gồm 5 biến quan sát AT3, AT4, TH4, TH5, TH6. Nhân tố này có hệ số Cronbach Alpha là 0.74, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến - tổng lớn hơn 0.3. So với các biến quan sát còn lại, AT3 có tương quan cao hơn với AT4, TH4, TH5, TH6, chứng tỏ các biến trong nhân tố X3 có tính nhất quán cao. Về mặt thực tiễn, các biến quan sát này có khả năng phản ánh những khía cạnh của khái niệm "bản chất công việc".

Nhân tố F4 gồm 3 biến quan sát SH1, SH2, SH4 được rút ra từ nhóm "Nhu cầu sinh lý" của thang đo đề xuất. Nhân tố này có Cronbach Alpha là 0.76, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến - tổng lớn hơn 0,3. Biến SH1 có hệ số tương quan cao nhất với SH2 (đạt 0.82), tiếp đến là tương quan với SH4. Như vậy, SH1, SH2, SH4 vẫn đảm bảo khả năng đo lường cho khái niệm "yếu tố vật chất" vì có tính nhất quán cao.

Nhân tố F5 gồm biến TH2 (cơ hội được học tập), TH3 (cơ hội được thăng tiến). TH2 và TH3 được rút ra từ nhóm "nhu cầu tự thể hiện bản thân" trong thang đo đề xuất. TH2 và TH3 có hệ số tương quan đạt 0.634. Cronbach Alpha bằng 0.772 và hệ số tương quan biến - tổng lớn hơn 0.3. Vậy, các biến trong nhân tố F5 có tính nhất quán cao.

3.2.3. Phân tích hồi quy

Kết quả hồi qui lần 1: Mô hình có R^2 = 37,4%, và biến F4 có Pvalue = 0.897 > 0,1. Biến F4 không có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và bị loại ra khỏi mô hình. Phỏng vấn chuyên sâu cho thấy cán bộ công chức sẵn sàng chấp nhận mức lương thấp với nhiều mục đích khác nhau, chẳng hạn để có nhiều thời gian dành cho gia đình, nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ, hay cơ hội tìm kiếm mối quan hệ phục vụ cho công việc phụ bên ngoài của họ.

Kết quả hồi qui lần 2: Bảng 1 cho biết, các hệ số hồi qui đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Hệ số hồi qui được chuẩn hóa cho biết mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập đối với biến phụ thuộc. Biến F3 (bản chất công việc) có hệ số hồi qui đã chuẩn hóa là cao nhất trong số các biến độc lập (đạt 0.285). Tức là, với 100% các yếu tố tác động đến ĐLLV thì biến F3 chiếm 28,51%. Vậy biến F3 có ảnh hưởng mạnh nhất đến ĐLLV. Vị trí thứ 2 thuộc về biến F1, tiếp đến là tác động của biến F2. Ít quan trọng nhất là tác động của biến F5. Mô hình R^2 = 38,32% có nghĩa là với điều kiện các yếu tố khác không đổi, các biến độc lập có trong mô hình hồi qui trên giải thích được 38,32% sự biến thiên về mặt trung bình của biến phụ thuộc.

Kiểm định F dùng để kiểm định tính phù hợp của mô hình. Vì giá trị Sig. = 0.0 < 0.01, cho thấy các hệ số hồi qui của biến độc lập đều khác bằng 0. Vậy mô hình lý thuyết được xây dựng phù hợp với thực tế. Mặt khác, các biến độc lập có mối tương quan thấp với nhau và hệ số phóng đại phương sai. Từ Bảng 1 ta thấy, VIF đều nhỏ hơn 10 nên mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

4. Kết luận

Kết quả EFA rút ra được 5 nhóm nhân tố mới có ảnh hưởng đến ĐLLV được đặt tên: "Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp"; "Quan hệ xã hội"; "Bản chất công việc"; "Yếu tố vật chất"; "Cơ hội học tập và thăng tiến". Sau khi phân tích hồi qui tuyến tính đa biến, "Yếu tố vật chất" bị loại do không có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Trong số 4 biến còn lại, "Sự quan tâm, khích lệ và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp" là biến có tác động mạnh nhất đến ĐLLV tác

Bảng 1. Kết quả hồi qui lần 2

Biến độc lập	Hệ số hồi qui chưa được chuẩn hóa	Hệ số hồi quy đã được chuẩn hóa (Beta)	t	Sig.	VIF
Hệ số chặn	0,496		1,738	0,085	
F1	0,168	0,181	2,523	0,013	1,990
F2	0,212	0,172	2,814	0,005	1,493
F3	0,286	0,288	4,448	0,000	1,734
F5	0,094	0,137	2,424	0,016	1,288

Nguồn: Kết quả xử lý từ số liệu điều tra

động của các yếu tố khác giảm dần theo thứ tự lần lượt như sau: "Cơ hội học tập, thăng tiến", "Bản chất công việc", "Quan hệ xã hội". Các biến độc lập đều có tác động thuận chiều lên biến phụ thuộc. Kiểm định thực hiện đối với biến định tính cho thấy không có sự khác biệt về ĐLLV giữa các CBCC có giới tính, độ tuổi, và chức danh khác nhau.

Trong bối cảnh ngân sách nhà nước dùng để chi lương thường xuyên còn nhiều hạn chế thì việc sử dụng các yếu tố ngoài tiền lương tác động đến ĐLLV lại càng trở nên quan trọng hơn. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, "Sự quan tâm, khích lệ và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp" ảnh hưởng mạnh nhất ĐLLV của cán bộ công chức. Yếu tố này liên quan chủ yếu đến nghệ thuật lãnh đạo. Tuy nhiên, qua khảo sát cho thấy, lãnh đạo UBND các phường thường được tập trung bồi dưỡng về chính trị và quản lý nhà nước, nhưng chưa được chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng mềm như kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng phân quyền cho cấp dưới. Vì vậy, UBND có thẩm quyền nên kết hợp với các Học viện, Trường Đại học tại thành phố Hồ Chí Minh để tổ chức lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo và quản lý công cho nhóm lãnh đạo và cán bộ công chức trẻ trong quy hoạch nguồn.

Thứ hai, "Cơ hội học tập và thăng tiến" là động lực thôi thúc nhân viên nhà nước đóng góp nhiều hơn cho khu vực công. Các đơn vị cần quan tâm nhiều hơn đến nhóm cán bộ công chức có mong muốn được học tập nhưng chưa thuộc diện quy hoạch. Các điều kiện xét duyệt đi đào tạo nên nới lỏng và rút ngắn quy trình thanh toán tiền hỗ trợ, tăng thời gian trong quá trình được đi đào tạo cho cán bộ công chức.

Thứ ba, yếu tố "Bản chất công việc" cũng ảnh hưởng đến ĐLLV, do đó phải được tác động. Nhằm nâng cao ĐLLV, các cơ quan sẽ phải bố trí công việc hợp lý, tạo điều kiện cho cán bộ công chức phát huy năng lực chuyên môn.

Thứ tư, yếu tố "Quan hệ xã hội" liên quan đến mối quan hệ giữa cán bộ công chức với đồng nghiệp và lãnh đạo. Xây dựng văn hóa tổ chức có thể được xem xét như một giải pháp giúp các nhân viên gắn bó với nhau hơn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Herzberg, Frederick. (1959). *The motivation to work*. Wiley Publisher. New York.

2. Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370 - 396.

3. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2005). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.

4. Lê Thành Nam (2015). *Nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của công chức tại UBND quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh* - Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 8/10/2020
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/10/2020
Ngày chấp nhận đăng bài: 28/10/2020

Thông tin tác giả:
HOÀNG VĂN TRUNG
Trường Đại học Tài chính - Marketing

FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF WARD-LEVEL CIVIL SERVANTS IN DISTRICT 12, HO CHI MINH CITY

● **HOANG VAN TRUNG**
University of Finance and Marketing

ABSTRACT:

This study is to analyze the factors affecting the working motivation of ward-level civil servants in District 12, Ho Chi Minh City. This study's data sets were collected from 200 ward-level civil servants in District 12, then were tested by using Cronbach's Alpha and exploratory factor analysis (EFA) methods. As a result, there are 4 groups of factors affecting the work motivation of ward-level civil servants in District 12, namely (1) The interest and recognition of leaders and colleagues, (2) Learning training and promotion opportunities, (3) Nature of work, (4) Social relations.

Keywords: Civil servants, work motivation, ward level, district 12, Ho Chi Minh City.