

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC TẠI CỤC HẢI QUAN TỈNH BÌNH DƯƠNG

● NGUYỄN QUYẾT THẮNG - ĐÀO THỊ NHA TRANG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức Cục Hải quan tỉnh Bình Dương, từ đó, đề xuất các hàm ý quản trị để nâng cao động lực làm việc cho cán bộ, công chức Cục Hải quan tỉnh Bình Dương. Công cụ Cronbachs Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy tuyến tính đa biến được sử dụng. Kết quả phân tích EFA cho thấy có 6 nhân tố với 24 biến quan sát đo lường được 70,4% các hoạt động liên quan đến tạo động lực làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức: Đào tạo và phát triển, Quan hệ với đồng nghiệp, Thu nhập và phúc lợi, Công việc ổn định, Lãnh đạo trực tiếp, Môi trường và điều kiện làm việc. Sau khi tiến hành thu thập dữ liệu và sử dụng các công cụ nghiên cứu cần thiết, kết quả đã đưa ra được mô hình sáu (6) yếu tố có tác động dương đến Động lực làm việc, sắp theo thứ tự giảm dần: Đào tạo và phát triển, Thu nhập và phúc lợi, Công việc ổn định, Quan hệ với đồng nghiệp, Môi trường và điều kiện làm việc, Lãnh đạo trực tiếp. Từ đó, làm cơ sở cho các hàm ý và chính sách được đưa ra nhằm gia tăng động lực làm việc của cán bộ, công chức tại Cục Hải quan tỉnh Bình Dương.

Từ khóa: Động lực làm việc, cán bộ, công chức, Cục Hải quan, tỉnh Bình Dương.

1. Giới thiệu

Động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức. Đặc biệt với tổ chức hành chính, sự nghiệp nhà nước - một hệ thống lớn có kết cấu chính là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thì việc tạo động lực làm việc ở đội ngũ này là vô cùng quan trọng. Động lực làm việc của đội ngũ cán

bộ, công chức, viên chức cũng đồng thời là một động lực cho sự tăng trưởng và phát triển của đất nước.

Trong những năm gần đây, nước ta đã có những chuyển biến tích cực và nhanh chóng trên các phương diện kinh tế - văn hóa - xã hội. Sự cám dỗ của các giá trị vật chất, quyền lực dẫn đến phụ thuộc vào vật chất, vào đồng tiền đã khiến một phần không nhỏ cán bộ, công chức lợi

dụng vị trí quyền lực của mình để trục lợi, để tìm kiếm các lợi ích cá nhân và đi ngược lại với nguyên tắc, giá trị của nền công vụ. Tệ nạn tham ô, tham nhũng, cửa quyền trong khu vực hành chính nhà nước cũng vì thế mà ngày càng gia tăng. Một số công chức khác trong bối cảnh thu nhập lương ở khu vực nhà nước không đủ để duy trì mức sống cho cá nhân và gia đình lại lựa chọn biện pháp rời bỏ nhà nước để “dịch chuyển” sang khu vực tư nhân, nơi có điều kiện hơn về kinh tế với mức chi trả lương thỏa đáng, giúp họ giải quyết hài hòa hơn các lợi ích vật chất và tinh thần của cá nhân và gia đình. Tiêu cực không kém lại là một bộ phận công chức thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm với tập thể và công việc của bản thân dẫn đến tình trạng “cha chung không ai khóc”. Hải quan với vai trò là “lực lượng gác cửa nền kinh tế đất nước” và để bắt kịp với xu hướng hiện nay thì việc tạo động lực làm việc cho nhân viên nhằm xứng đáng là “người gác cửa” mẫu mực, chuyên nghiệp luôn là một nhiệm vụ hàng đầu đặt ra cho ngành Hải quan. Từ những lý do trên, tác giả quyết định thực hiện đề tài “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức tại Cục Hải quan tỉnh Bình Dương” nhằm nêu lên và làm rõ nhân tố nào thực sự ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức Cục Hải quan tỉnh Bình Dương. Từ đó, giúp cho các nhà lãnh đạo khu vực công sẽ có cơ sở vững chắc trước khi quyết định chọn lựa công cụ khuyến khích phù hợp với các điều kiện thực tế như hiện nay để áp dụng.

2. Phương pháp nghiên cứu

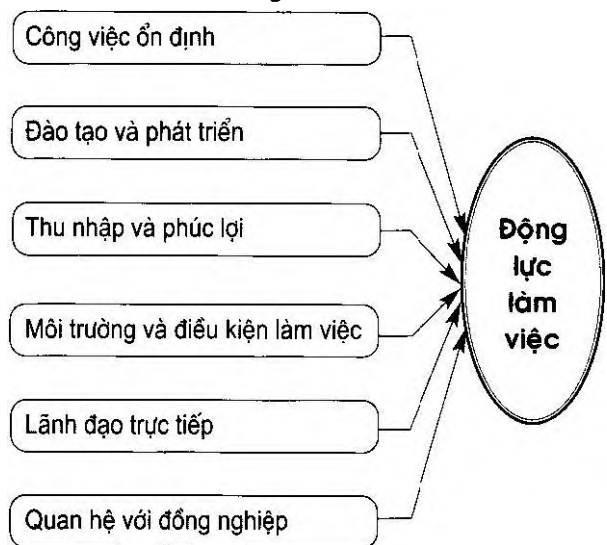
2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Động lực làm việc được hiểu theo nhiều cách khác nhau: Theo Robbins (2001) cho rằng: Động lực làm việc là sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức trên cơ sở thỏa mãn những nhu cầu cá nhân. Theo Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), động lực là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể (nói cách khác động lực bao gồm tất cả những lý do khiến con người hành động). Như vậy, có rất nhiều

cách định nghĩa khác nhau nhưng tóm lại, động lực làm việc liên quan đến các thái độ hành vi của cá nhân. Nó bắt nguồn từ các nhu cầu nội tại khác nhau của cá nhân đó và thúc đẩy cá nhân hành động để thỏa mãn các nhu cầu này.

Mô hình nghiên cứu đề xuất trong nghiên cứu này dựa trên cơ sở tiếp cận mô hình 10 yếu tố tạo động lực của Kovach (1987), có 6 nhân tố được kế thừa mặc dù tên gọi không giống hoàn toàn nhưng nội dung tương đồng gồm: Công việc ổn định; Đào tạo và thăng tiến; Thu nhập và phúc lợi; Môi trường và điều kiện làm việc; Lãnh đạo trực tiếp và Quan hệ với đồng nghiệp, mô hình nghiên cứu đề xuất được minh họa qua Hình 1.

Hình 1.1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

2.2. Phương pháp phân tích

Việc nghiên cứu phân tích được tiến hành qua các bước sau:

- *Bước 1:* Sử dụng hệ số tin cậy Cronbachs Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ của các thang đo tương quan với nhau. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, khi Cronbachs Alpha từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường tốt; từ 0,7 đến gần 0,8 là sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong hoàn cảnh nghiên cứu (dẫn theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Bên cạnh đó, hệ số tương quan giữa biến

và Cronbachs Alpha tổng phải lớn hơn 0,3, nếu ngược lại thì biến được xem là biến rác và sẽ bị loại khỏi mô hình.

- *Bước 2:* Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định các nhân tố ảnh hưởng và nhận diện các nhân tố được cho là phù hợp với việc phân tích mức độ hài lòng của doanh nghiệp. Các điều kiện cần được đảm bảo đối với kết quả phân tích nhân tố: (1) Hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0,5; (2) Chỉ số KMO (KaiserMeyer-Olkin) nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1 và hệ số Sig. của kiểm định Barlett < 0,05 để xem xét sự phù hợp của phân tích nhân tố; (3) Đối với thang đơn hướng thì sử dụng phương pháp trích nhân tố "Principal Components". Thang đo chấp nhận được khi tổng phương sai trích được bằng hoặc lớn hơn 50% (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

- *Bước 3:* Sử dụng mô hình hồi quy đa biến để đánh giá ảnh hưởng của từng nhân tố đến mức độ hài lòng của doanh nghiệp với các điều kiện: Độ phù hợp của mô hình (Sig. của kiểm định ANOVA $\leq 0,05$); Hiện tượng tự tương quan và đa cộng tuyến không đáng kể ($1 < DW < 3$; hệ số VIF < 10) (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 23.

2.3. Phương pháp thu thập số liệu

Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện trong khoảng thời gian từ tháng 8/2018 đến tháng 10/2018. Theo Hair và cộng sự (1998), số mẫu quan sát trong phân tích nhân tố phải tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát. Cụ thể, trong mô hình nghiên cứu được đề xuất có 28 biến quan sát có thể được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá. Do đó, cỡ mẫu tối thiểu cần thiết của nghiên cứu là $5 \times 28 = 140$ (mẫu). Quá trình thực hiện nghiên cứu đã có khoảng 250 bảng câu hỏi khảo sát được tác giả phát ra. Sau cuộc khảo sát tác giả thu được 215 phản hồi, trong đó có 196 bảng trả lời hợp lệ (vượt trên số mẫu tối thiểu). Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường các khái niệm

nghiên cứu trong mô hình phân tích nhân tố với mức độ từ 1 đến 5 (với 1: Rất không hài lòng đến 5: Rất hài lòng).

3. Kết quả phân tích

3.1. Kết quả phân tích Cronbachs Alpha

Từ kết quả phân tích các thang đo của các nhân tố độc lập và nhân tố phụ thuộc cho thấy, độ tin cậy thang đo của 6 nhân tố có hệ số Cronbachs Alpha từ 0,7 đến 0,8, điều này có nghĩa các thang đo đảm bảo độ tin cậy. Do đó, 24 biến quan sát có thể đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA tiếp theo.

3.2. Kết quả phân tích EFA

Thực hiện phân tích EFA lần đối với 24 biến quan sát. Kết quả phân tích như sau: Kiểm định Bartlett (Bartlett's test of sphericity) có giá trị Sig.=0,000 < 0,05 nên dữ liệu (24 biến quan sát) là phù hợp với phân tích EFA. Tất cả 5 nhân tố được trích ra đều có giá trị eigenvalue ≥ 1 . Tổng phương sai trích TVE (Total Variance Explained) của 5 nhân tố được trích ra là 65,155% (>50%) nên đạt yêu cầu của phân tích EFA. Giá trị TVE = 65,155% cho thấy 5 nhân tố được trích ra giải thích được 65,155% sự biến thiên của dữ liệu. Hay nói cách khác, 5 nhân tố này đo lường được 65,155% các hoạt động liên quan đến tạo động lực làm việc làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức Cục Hải quan tỉnh Bình Dương. Như vậy, sau khi phân tích EFA cho 24 biến quan sát thuộc 6 nhân tố về động lực làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức thì trích được 6 nhân tố bao gồm 24 biến quan sát.

3.3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích hồi quy nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố trong mô hình với biến phụ thuộc là động lực làm việc của công chức, các mức độ ảnh hưởng này được xác định thông qua hệ số hồi quy. Kết quả hồi quy như Bảng 1.

Từ kết quả Bảng 1, ta thấy rằng kiểm định F cho giá trị Sig. < 0,05, chứng tỏ là mô hình phù hợp và cùng với đó là R^2 hiệu chỉnh có giá trị bằng 0,704; có nghĩa là mô hình hồi quy giải thích được 70,4% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Từ thông số thống kê trong mô hình hồi qui, phương

Bảng 1. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
Hằng số	-0,293	0.216		-1.743	0,083		
CVOD	0,194	0.054	0,234	5.160	0,000	0,625	2,129
DTPT	0,259	0.053	0,314	6.841	0,000	0,722	1,075
TNPL	0,195	0.051	0,239	4.734	0,000	0,594	1,793
MTLV	0,170	0.056	0,211	6.150	0,000	0,992	1,964
LDTT	0,100	0.051	0,130	2.612	0,010	0,618	1,533
QHDN	0,172	0.055	0,221	9.722	0,000	0,989	1,058

R² hiệu chỉnh = 0,704; Kiểm định F với giá trị Sig: 0,000; Durbin – Watson: 1,735

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên phần mềm SPSS

trình hồi quy tuyến tính của các yếu tố ảnh hưởng với hệ số Beta chuẩn hóa sẽ có dạng sau:

$$\begin{aligned}
 \text{DLLV} = & 0,314 \cdot \text{DTPT} + 0,239 \cdot \text{TNPL} \\
 & + 0,234 \cdot \text{CVOD} + 0,221 \cdot \text{QHDN} \\
 & + 0,211 \cdot \text{MTLV} + 0,130 \cdot \text{LDTT}
 \end{aligned}$$

Mô hình có giá trị giải thích ở mức khá cao. Bên cạnh đó, ta nhận thấy các yếu tố đều ảnh hưởng đến Động lực làm việc của công chức do có giá trị Sig < 0.05.

4. Kết luận và đề xuất hàm ý quản trị

Nghiên cứu đã đạt được mục tiêu đề ra là xác định được các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của cán bộ, công chức tại Cục Hải quan tỉnh Bình Dương, để từ đó xem xét và đưa ra một số kiến nghị, giải pháp, nhằm nâng cao động lực làm việc của cán bộ công chức khối hành chính, sự nghiệp nói chung và xây dựng đội ngũ kế thừa cho tương lai.

Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới động lực làm việc của

cán bộ, công chức tại Cục Hải quan tỉnh Bình Dương trong nghiên cứu này là biến “Đào tạo và phát triển” có hệ số β = 0,314 ảnh hưởng mạnh nhất; Tiếp đến là biến “Thu nhập và phúc lợi” có hệ số β = 0,239; Tiếp đến biến “Công việc ổn định” có hệ số β = 0,234; Tiếp đến biến “Quan hệ đồng nghiệp” có hệ số β = 0,221; Tiếp đến biến “Môi trường và điều kiện làm việc” có hệ số β = 0,211; Và cuối cùng biến “Lãnh đạo trực tiếp” có hệ số β = 0,130 ảnh hưởng yếu nhất tới động lực làm việc của của cán bộ, công chức tại Cục Hải quan tỉnh Bình Dương.

Để nâng cao động lực làm việc cho cán bộ, công chức, chúng tôi đề xuất một số hàm ý quản trị sau:

4.1. Về đào tạo và thăng tiến

Việc được nâng cao trình độ chuyên môn và cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt tạo niềm tin vững chắc cho tương lai của công chức. Tăng cường khích lệ, động viên công chức trong việc

nâng cao trình độ, kỹ năng và hiệu quả công việc, song song với các chính sách hỗ trợ đối với đào tạo, thăng tiến thì lãnh đạo Cục Hải quan tỉnh Bình Dương cũng nên có những chính sách để khích lệ, động viên công chức trong những nỗ lực để hoàn thiện bản thân và nâng cao hiệu quả công việc. Cục Hải quan tỉnh Bình Dương nên tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho mỗi cá nhân bằng cách xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả công việc được giao theo định kỳ một quý một lần, hoặc theo năm, nhằm xác định hiệu quả công việc một cách chính xác. Đồng thời, Cục ghi nhận kết quả đó và có những phần thưởng xứng đáng cho những cán bộ, công chức đạt thành tích cao.

4.2. Về thu nhập và phúc lợi

Xây dựng chính sách lương, thưởng phù hợp luôn là nhiệm vụ lớn đặt ra cho các cơ quan Nhà nước. Muốn cải thiện và nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức (CBCC) thông qua tiền lương thì hệ thống tiền lương phải đảm bảo các nguyên tắc: (1) Trả lương theo vị trí công việc; (2) Trả lương theo kết quả công việc. Ngoài chế độ lương, thưởng, cần xây dựng chế độ phúc lợi. Ngoài việc tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật, chế độ phúc lợi còn thể hiện sự quan tâm toàn diện đến đời sống tinh thần của CBCC của cấp lãnh đạo.

Cái gốc của sự nhùng nhịu của một số cán bộ, công chức hải quan nằm ở chính sách lương và phúc lợi. Giải quyết tốt chính sách tiền lương, chế độ phúc lợi hợp lý là giải quyết được gốc rễ vấn đề và là điều kiện tiên quyết nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức hải quan nói chung và Cục Hải quan Bình Dương nói riêng.

4.3. Về công việc ổn định

Yếu tố công việc ổn định thể hiện qua các tiêu chí công chức trực tiếp có đầy đủ công cụ cho công việc cũng như thời gian làm việc hợp lý có sự ổn định, không lo mất việc làm. Vì vậy, Cục Hải quan cần có những đường lối, chủ trương, chính sách rõ ràng để công chức cảm nhận được công việc của mình được đảm bảo ổn định dài lâu.

Về việc luân chuyển công tác: trước khi có

quyết định luân chuyển công tác, đơn vị và lãnh đạo đơn vị nên có sự thăm dò ý kiến cá nhân và tập thể trước khi ra quyết định. Việc này sẽ tạo sự chuẩn bị công việc tốt khi đến đơn vị mới, cũng như tạo cho công chức yên tâm về vị trí công việc. Về chính sách tuyển dụng: nhằm tạo điều kiện cho công chức gắn bó với đơn vị, Cục cần đảm bảo thực hiện đúng quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, điều này sẽ tạo nguồn công chức kế thừa có chất lượng cao và đảm bảo tính công bằng, dân chủ.

4.4. Về quan hệ với đồng nghiệp

Cần tạo sự chia sẻ, phối hợp nhịp nhàng, hiệu quả trong công việc giữa những người đồng nghiệp, tạo nên bầu không khí của tập thể lao động luôn vui vẻ, đoàn kết, xây dựng tinh thần tương thân, tương ái, đồng nghiệp giúp đỡ nhau cùng tiến bộ trong công việc và cuộc sống. Khuyến khích công chức thường xuyên chia sẻ những đề nghị, ý kiến, thông tin của mình với mọi người trong Cục Hải quan. Đây chính là biện pháp tốt nhất để đồng nghiệp có dịp gần gũi và hiểu về cách làm việc của nhau, tránh những va chạm, hiểu nhầm không cần thiết nhưng lại rất hay xảy ra.

4.5. Về môi trường và điều kiện làm việc

Quan tâm đến điều kiện làm việc của CBCC, đặc biệt là các CBCC nữ. Đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất theo quy định của pháp luật như phòng làm việc, bàn, ghế, điện thoại, máy vi tính, mạng nội bộ... và các văn phòng phẩm khác phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Xây dựng một tập thể đoàn kết, thống nhất. Một tập thể đoàn kết thì mới hoàn thành được nhiệm vụ chung của đơn vị. Việc điều động, luân chuyển CBCC ngoài đúng trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần xem xét đến khoảng cách di chuyển từ nhà đến cơ quan để có những định hướng và phân công phù hợp. Tạo những điều kiện CBCC tiếp cận với công nghệ thông tin, khoa học - kỹ thuật nhằm theo kịp với tình hình kinh tế, xã hội đang ngày một phát triển

4.6. Về lãnh đạo trực tiếp

Công chức sẽ làm việc hiệu quả hơn nếu họ được cấp trên lắng nghe, tôn trọng ý kiến; khen

ngợi, ghi nhận thành tích khi hoàn thành tốt công việc của mình. Sự công bằng, khách quan trong đánh giá thực hiện công việc, trong cách đối xử với công chức bằng cách ghi nhận những đóng góp của công chức làm họ thấy cảm phục, tin tưởng người quản lý của mình và sẽ có động lực làm việc cao hơn. Để công chức tự chủ trong công việc thông qua việc trao quyền hợp lý sẽ làm cho họ được tôn trọng và tin tưởng. Ngoài việc tạo điều kiện thăng tiến và phát triển, ban lãnh đạo cần quan tâm đến đời sống cũng như tinh thần của các công chức trẻ. Sự động viên, an ủi hay những

buổi trao đổi là rất cần thiết để định hướng tư tưởng vững vàng cho người cán bộ công chức trẻ.

5. Kết luận

Tóm lại, nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công chức tại Cục Hải quan tỉnh Bình Dương sẽ cho chúng ta thấy rõ hơn ảnh hưởng của các yếu tố đến động lực làm việc của cán bộ công chức, từ đó giúp các nhà quản lý, nhà lập chính sách có cơ sở để ban hành chính sách, quyết định, nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc của cán bộ công chức, viên chức của đơn vị ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004). *Giáo trình quản trị nhân lực*, Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
2. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mông Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1 & tập 2*. Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Bùi Quang Hưng và Nguyễn Thanh Bé (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại cục Thuế Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Tài chính*, 2(10), pp.106-110.
4. Bùi Anh Tuấn và Phạm Thuý Hương (2009). *Giáo trình hành vi tổ chức*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
5. Huỳnh Thị Thu Sương (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Đại học Cửu Long*, 5 (5), pp. 29-39.
6. Buelens, M., & Van Den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations, *Public Administration Review*, 67(1), 65-74.
7. Hasan, N., and Hossain, M. A. (2012). Adequacy of Homogenous Surface Diffusion Models to Simulate Nonequilibrium Mass Transfer in Soils. *Journal of Porous Media*, 15(8), 735-744.
8. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. Washington: John Wiley.
9. Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation, *Professional Psychology*, 11(3), 445-455.
10. Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30, 58-65.
11. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
12. Zaman, K. (2011). Relationship between Rewards and Employee Motivation in the Nonprofit Organizations of Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 4, 327-334.

Ngày nhận bài: 12/10/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/10/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 2/11/2020

Thông tin tác giả

1. PGS.TS. NGUYỄN QUYẾT THẮNG

Trưởng Khoa Quản trị Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn

Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (Hutech)

2. ĐÀO THỊ NHA TRANG

Công chức Cục Hải quan tỉnh Bình Dương

**A STUDY ON FACTORS AFFECTING
THE WORKING MOTIVATION OF OFFICIALS
AND CIVIL SERVANTS WORKING FOR DEPARTMENT
OF CUSTOMS - BINH DUONG PROVINCE**

● Assoc.Prof.Ph.D **NGUYEN QUYET THANG**

Dean, Faculty of Hospitality and Tourism

Ho Chi Minh City University of Technology

● **DAO THI NHA TRANG**

Department of Customs - Binh Duong Province

ABSTRACT:

This study is to determine the factors affecting the working motivation of officials and civil servants working for Department of Customs - Binh Duong Province. Based on the study findings, some administrative implications are proposed to improve the working motivation for officials and civil servants of Department of Customs - Binh Duong Province. This study used the Cronbach's alpha, exploratory factor analysis (EFA), and multivariate linear regression analysis methods. The study analysis shows that 70.4% of working motivation are generated from these following factors: Training and promotion, Relationship with colleagues, Income and benefits, Stable job, Direct managers, Working environment and conditions. This study presents the proposed research model consisting of six factors which have positive impacts on the working motivation, in descending order of impact level, namely Training and promotion, Income and benefits, Stable job, Relationship with colleagues, Working environment and conditions, Direct managers. These findings are expected to serve as the foundation for further implications and policies to enhance the working motivation of officials and civil servants working for Department of Customs - Binh Duong Province.

Keywords: Working motivation, official, civil servant, Department of Customs, Binh Duong Province.