

Các nhân tố tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

NGUYỄN QUYẾT THẮNG*
TRẦN MINH QUANG**

Tóm tắt

Nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định và đánh giá mức độ các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, Động lực làm việc của CBCCVC tại UBND Quận 12 chịu ảnh hưởng bởi 6 nhân tố gồm: (i) Môi trường làm việc; (ii) Thu nhập phúc lợi; (iii) Đào tạo thăng tiến; (iv) Khen thưởng và công nhận; (v) Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo; (vi) Vị trí xã hội. Trên cơ sở nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc của của CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh.

Từ khóa: động lực làm việc, cán bộ, công chức, viên chức, UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

Summary

The study was conducted to determine and assess factors affecting the work motivation of cadres, civil servants and public employees at the People's Committee of District 12, Ho Chi Minh City. Research result shows that their work motivation is influenced by 6 factors including (i) Work environment; (ii) Welfare and income; (iii) Training and promotion; (iv) Reward and recognition; (v) Care and support of leaders; (vi) Social position. Based on the finding, the authors propose a number of implications to improve work motivation of the aforementioned cadres, civil servants and public employees.

Keywords: work motivation, cadres, civil servants, public employees, People's Committee of District 12, Ho Chi Minh City

GIỚI THIỆU

CBCCVC có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng đối với hoạt động của từng địa phương trong cả nước. Thời gian vừa qua chất lượng cán bộ, công chức viên chức tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh có những chuyển biến tích cực, ngày càng được nâng cao so với các năm trước. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực vẫn còn những mặt hạn chế làm giảm hiệu quả hoạt động của đơn vị, như: việc bố trí cán bộ đôi lúc vẫn chưa phù hợp để phát huy hết năng lực của từng cá nhân; một số chính sách khen thưởng chưa phù hợp để động viên CBCCVC nhiệt tình trong công việc... Để giải quyết vấn đề này, cần hiểu rõ các nhân tố ảnh hưởng

đến động lực làm việc của CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh, từ đó đưa ra những hàm ý và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả làm việc cho đội ngũ này.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu của Barzoki và các cộng sự (2012) cho rằng, các nhân tố tạo động lực là: (1) An toàn nghề nghiệp; (2) Chính sách của đơn vị; (3) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (4) Giám sát và mối quan hệ với cấp trên; (5) Điều kiện làm việc; (6) Cuộc sống cá nhân; (7) Tiền lương và thưởng.

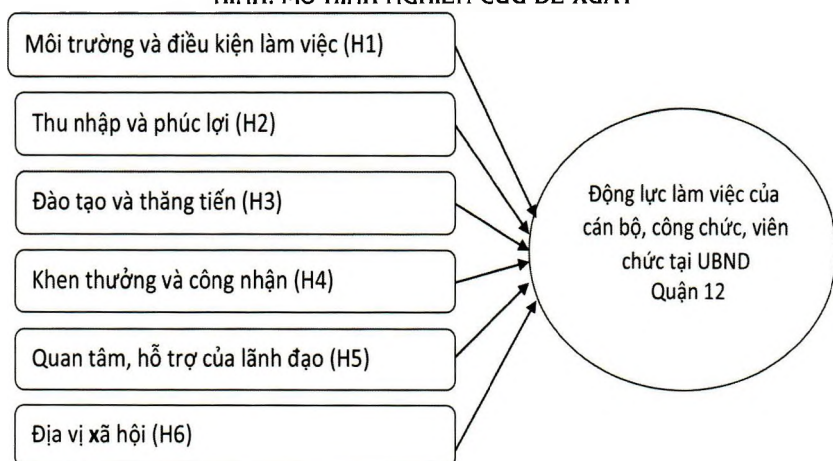
Tại Việt Nam, cũng có nhiều tác giả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động, như: Lê Đình Lý (2010), Trần Thị Bích Thủy

* PGS, TS., Trưởng Khoa Quản trị Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn, Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (Hutech)

** Đội thanh tra địa bàn Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 12/5/2022; Ngày phản biện: 30/5/2022; Ngày duyệt đăng: 10/6/2022

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

và cộng sự (2017), Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Thế Hòa (2019)... và có sự điều chỉnh tên gọi các nhân tố để phù hợp với đặc thù địa bàn nghiên cứu.

Từ cơ sở lý thuyết, nhóm tác giả thảo luận và trao đổi với các chuyên gia để xây dựng mô hình nghiên cứu (Hình) dựa trên sự kế thừa của mô hình nghiên cứu nghiên cứu trước đó và có điều chỉnh, bao gồm các nhân tố: (1) Môi trường và điều kiện làm việc; (2) Thu nhập và phúc lợi; (3) Đào tạo và thăng tiến; (4) Khen thưởng và công nhận; (5) Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo; (6) Địa vị xã hội.

Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

H1: Môi trường và điều kiện làm việc ảnh hưởng thuận chiều (+) đến Động lực làm việc của CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

H2: Thu nhập và phúc lợi ảnh hưởng thuận chiều (+) đến Động lực làm việc CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

H3: Đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng thuận chiều (+) đến Động lực làm việc của CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

H4: Khen thưởng và công nhận ảnh hưởng thuận chiều (+) đến Động lực làm việc của CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

H5: Quan tâm hỗ trợ của lãnh đạo ảnh hưởng thuận chiều (+) đến Động lực làm việc của CBCCVC tại Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

H6: Địa vị xã hội ảnh hưởng thuận chiều (+) đến Động lực làm việc CBCCVC tại Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện trong khoảng thời gian từ 10/2021-01/2022. Quá trình thực hiện nghiên cứu đã có 210 bảng câu hỏi khảo sát được phát ra với đối tượng khảo sát là CBCCVC tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh. Kết thúc cuộc khảo sát, nhóm tác giả thu được 204 phản hồi từ các đáp viên, trong đó có 196 bảng trả lời hợp lệ. 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:

Hoàn toàn không đồng ý, đến 5: Hoàn toàn đồng ý) (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo cho các khái niệm của nghiên cứu gồm 34 biến quan sát thuộc 7 khái niệm (bao gồm 6 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc) của mô hình nghiên cứu ở Bảng 1 cho thấy, thang đo "DKLV4" có hệ số tin cậy là $0.769 > 0.6$ đạt yêu cầu, nhưng hệ số tương quan biến tổng chỉ đạt $0.093 < 0.3$, nên không đạt yêu cầu, vì vậy biến này bị loại. "TNPL5" có hệ số tin cậy là $0.734 > 0.6$ đạt yêu cầu, nhưng hệ số tương quan biến tổng chỉ đạt $0.228 < 0.3$, nên không đạt yêu cầu, vì vậy biến này bị loại. Các biến quan sát còn lại đều đạt yêu cầu và không có biến quan sát nào bị loại khỏi thang đo, có 32 biến quan sát được đưa vào để phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả phân tích EFA cho các nhân tố

Kết quả phân tích EFA cho thấy, hệ số KMO của các biến quan sát là 0.841, thỏa mãn điều kiện $0.5 < KMO < 1$ với mức ý nghĩa là 0.00 trong kiểm định Bartlett (Sig. < 0.05). Điểm dừng khi rút trích các nhân tố tại Eigenvalues = 1.385 > 1 , số nhân tố trích được là 6 và tổng phương sai trích được là 64.119% và có 28 biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố > 0.5 .

Điều này thể hiện kết quả phân tích nhân tố là phù hợp và số nhân tố trích được là 6 hoàn toàn phù hợp với cơ sở lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc. Tổng phương sai được giải thích là 64.119% ($> 50\%$), nghĩa là 6 nhân tố rút ra giải thích được 64.119% biến thiên của dữ liệu. Do đó, phương sai trích là đạt yêu cầu. Điểm dừng khi trích các nhân tố tại nhân tố thứ 6 với Eigenvalues là 1.385 (> 1). Kết quả phân tích nhân tố là phù hợp. Bên cạnh đó, các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố đạt yêu cầu (> 0.55).

Trong khi đó, phân tích EFA đối với biến phụ thuộc cho thấy, 4 biến quan sát được nhóm thành 1 nhân tố. Hệ số tải nhân tố (Factor loading) đều > 0.5 , nên chúng có ý nghĩa thiết thực. Mỗi biến quan sát có sai biệt về hệ số tải nhân tố đều > 0.3 , nên đảm bảo sự phân biệt giữa các nhân tố.

Phân tích hồi quy và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, $R^2 = 0.701$ (tức 70.1%) điều này cho thấy độ phù hợp của mô hình tốt (R^2 nằm trong khoảng $50\% < R^2 < 80\%$). Trong đó, R^2 điều chỉnh (adjusted R square) là 0.691 $< R^2$, vì vậy dùng hệ số R^2 hiệu chỉnh để đánh giá độ phù hợp của mô hình sẽ an toàn hơn, vì nó không thổi phồng mức độ phù hợp của mô hình chứng tỏ mô hình hồi quy là phù hợp để giải thích.

Bảng 2 cho thấy, mô hình không bị vi phạm hiện tượng đa cộng tuyến do hệ số phóng đại phương sai (VIF) các biến độc lập đều < 2 (VIF biến thiên từ 1.018 đến 1.800). Do đó, hiện tượng đa cộng tuyến nếu có giữa các biến độc lập là chấp nhận được. Hệ số Tolerance đều > 0.5 (nhỏ nhất là 0.556) cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

Từ đó, ta có phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa có dạng như sau:

$$DLLV = -0.169 + 0.162*DKLV + 0.240*TNPL + 0.227*ĐTTT + 0.143*KTCN + 0.96*LDQT + 0.179*ĐVXH + ei$$

KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhân tố có ảnh hưởng tới động lực làm việc của CBCCV tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh theo thứ tự tác động giảm dần như sau: Thu nhập và phúc lợi; Đào tạo và thăng tiến; Địa vị xã hội; Môi trường và điều kiện làm việc; Khen thưởng và công nhận; Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo.

Một số đề xuất

Do đó, để nâng cao động lực làm việc cho CBCCV trong thời gian tới, theo chúng tôi, UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh cần quan tâm tới một số vấn đề sau:

- *Thu nhập và phúc lợi*: UBND Quận 12 cần kiến nghị lên cấp trên cải tiến, xây dựng được chế độ tiền lương với từng vị trí công việc, không cào bằng, khuyến khích, động viên, bảo đảm cuộc sống của CBCCV và gia đình, thu hút nhân tài. Ngoài chế độ lương, thưởng, trong thẩm quyền của mình, UBND Quận 12 cần xây dựng chế độ phúc lợi tăng thêm, tổ chức các chuyến du lịch, sinh nhật, giao lưu văn hóa, thể dục thể thao...

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY THANG ĐO

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
TMôi trường và điều kiện làm việc; Cronbach's Alpha: 0.769 (lần 1)				
DKLV1	13.3010	12.847	.673	.681
DKLV2	13.2500	12.506	.692	.672
DKLV3	13.2653	12.709	.710	.669
DKLV4	13.3878	17.531	.093	.870
DKLV5	13.3061	12.890	.641	.691
Môi trường và điều kiện làm việc; Cronbach's Alpha: 0.870 (lần 2)				
DKLV1	10.0612	10.273	.736	.829
DKLV2	10.0102	9.928	.760	.819
DKLV3	10.0255	10.343	.744	.826
DKLV5	10.0663	10.606	.655	.861
Thu nhập và phúc lợi; Cronbach's Alpha: 0.734 (lần 1)				
TNPL1	11.9694	6.204	.458	.702
TNPL2	12.2704	5.173	.620	.635
TNPL3	12.2551	5.781	.499	.686
TNPL4	12.0714	5.544	.590	.651
TNPL5	12.3112	6.277	.228	.752
Thu nhập và phúc lợi; Cronbach's Alpha: 0.752 (lần 2)				
TNPL1	9.0612	4.304	.449	.744
TNPL2	9.3622	3.330	.660	.626
TNPL3	9.3469	3.756	.561	.687
TNPL4	9.1633	3.901	.527	.705
Đào tạo và thăng tiến; Cronbach's Alpha: 0.845				
ĐTTT1	12.8061	6.178	.642	.816
ĐTTT2	12.6378	5.935	.650	.814
ĐTTT3	12.8316	5.864	.681	.805
ĐTTT4	12.6684	5.843	.648	.814
ĐTTT5	12.8520	5.799	.640	.817
Thang đo Khen thưởng và công nhận; Cronbach's Alpha: 0.820				
KTCN1	12.5153	8.692	.485	.818
KTCN2	12.3724	7.702	.655	.773
KTCN3	12.4796	7.492	.665	.769
KTCN4	12.6684	6.828	.692	.760
KTCN5	12.6378	7.791	.575	.796
Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo; Cronbach's Alpha: 0.839				
LDQT1	13.0255	5.953	.676	.797
LDQT2	13.2041	5.979	.723	.785
LDQT3	13.5663	6.339	.502	.849
LDQT4	13.1224	5.821	.719	.785
LDQT5	13.1633	6.548	.617	.814
Địa vị xã hội; Cronbach's Alpha: 0.853				
ĐVXH1	12.9031	6.519	.666	.823
ĐVXH2	12.7653	6.283	.793	.787
ĐVXH3	12.6633	7.045	.698	.815
ĐVXH4	12.8673	7.049	.615	.835
ĐVXH5	12.3724	7.384	.565	.847
Động lực làm việc; Cronbach's Alpha: 0.874				
DLLV1	9.5408	2.137	.753	.829
DLLV2	9.5510	2.197	.806	.808
DLLV3	9.5000	2.364	.680	.857
DLLV4	9.5663	2.339	.682	.856

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng, 2022

BẢNG 2: HỆ SỐ ƯỚC LƯỢNG HỒI QUY MÔ HÌNH

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	T	Ý nghĩa	Chuẩn đoán hiện tượng đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
Hằng số	-0.169	0.172		-0.985	0.326		
DKLV	0.162	0.29	0.225	8.641	0.000	0.992	1.208
TNPL	0.240	0.38	0.307	6.326	0.000	0.674	1.484
ĐTTT	0.227	0.44	0.277	5.182	0.000	0.556	1.800
KTCN	0.143	0.29	0.198	4.923	0.000	0.982	1.018
LDQT	0.96	0.39	0.123	2.474	0.014	0.636	1.572
ĐVXH	.0179	0.38	0.234	4.657	0.000	0.625	1.600

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng, 2022

- *Đào tạo và thăng tiến*: Tiếp tục xây dựng cơ chế xem xét, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ một cách khách quan, công tâm. Tạo điều kiện và cơ hội cho cán bộ, công chức thăng tiến bằng thi tuyển cạnh tranh đối với một số chức danh lãnh đạo, quản lý, tạo ra những “sân chơi” công bằng cho tất cả mọi người, nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ... Cần mở rộng các chương trình đào tạo cho nhiều đối tượng CBCCVC, tạo điều kiện cho họ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và trình độ chính trị để đáp ứng nhu cầu công việc.

- *Địa vị xã hội*: Cần tăng cường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về các chủ trương, nghị quyết của Đảng, pháp luật Nhà nước cho đội ngũ cán bộ công chức để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần nâng cao hình ảnh CBCCVC của UBND đối

với xã hội thông qua đổi mới và đồng bộ tác phong và tư duy làm việc của các cấp ủy, tổ chức Đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể chính trị, xã hội.

- *Môi trường làm việc*: Điều kiện môi trường làm việc tốt là môi trường làm việc được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất để phục vụ công việc, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động, thoáng mát, không bị rủi ro và có đầy đủ các thiết bị bảo hộ lao động cần thiết. Cơ sở vật chất đầy đủ và hiện đại, thì năng suất lao động càng cao, giải phóng được sức lao động chân tay làm cho nhân viên thoải mái nhất trong công việc.

- *Khen thưởng và công nhận*: Sự công bằng trong đánh giá thi đua, khen thưởng đúng thực chất thực hiện công việc sẽ làm tăng lòng trung thành của cán bộ công chức đối với tổ chức. UBND Quận 12 cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo hướng sát với từng chức danh, vị trí việc làm và phù hợp với tình hình, nhiệm vụ chính trị của địa phương.

- *Quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo*: Ngoài chính sách thi đua khen thưởng cũng như cơ hội thăng tiến, sự quan tâm của lãnh đạo cũng là một nhân tố nâng cao động lực làm việc của CBCCVC. Sự quan tâm đúng lúc của lãnh đạo UBND Quận 12 sẽ giúp người CBCCVC, nhất là cán bộ trẻ yên tâm trong công việc, cũng như cống hiến cho tổ chức. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. UBND Quận 12 (2020). *Báo cáo tình hình kinh tế, xã hội năm 2019*
2. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu với SPSS (1&2)*, Nxb Hồng Đức
3. Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nxb Lao động - Xã hội
4. Lê Đình Lý (2010). *Chính sách tạo động lực cho cán bộ, công chức cấp xã: Nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An năm 2010*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
5. Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Thế Hòa (2019). Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách cấp xã trên địa bàn thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 33, 123-127
6. Trần Thị Bích Thủy, Nguyễn Thị Thu Trang, Nguyễn Văn Thông (2017). Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công chức xã phường trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, *Tạp chí Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, số 03, 35-39
7. Hair et. al. (1998). *Multivariate Data Analysis*, Prentical-Hall International
8. Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers, *Business Horizons*, 30, 58-65
9. Linder, J. R. (1998). Understanding employ motivation, *Journal of extention*, 3, 58-65
10. Barzoki, A.S., Attafar, A., Jannati, A.R. (2012). An analysis of Factors Affecting the Employees Motivation bases on Herzberg's Hygiene Factors Theory, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 23(3), 36-47