

Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức tại UBND quận Bình Thủy, TP. Cần Thơ

NGUYỄN KIM PHƯỢNG*
BÙI VĂN TRINH**

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức (CBCC) tại UBND quận Bình Thủy, TP. Cần Thơ. Thông qua khảo sát 158 CBCC UBND quận Bình Thủy, nghiên cứu đã xác định được 6 nhân tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của CBCC, gồm: Hấp dẫn của chính sách; Cam kết lợi ích công; Lòng nhân từ; Sự tận tụy; Thu nhập; và Cơ hội thăng tiến. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất 2 nhóm hàm ý quản trị để tăng động lực làm việc cho CBCC ở UBND quận Bình Thủy.

Từ khóa: động lực làm việc, cán bộ, công chức, UBND quận Bình Thủy

Summary

The paper studies factors affecting work motivation of officials and civil servants in People's Committee of Binh Thuy district, Can Tho city. Based on a survey of 158 officials and civil servants, the authors identify 6 determinants which are Attraction of policy, Commitment to the public interest, Compassion, Dedication, Income, Promotion opportunities. From the finding, two group of managerial implications are proposed to increase motivation for these officials and civil servants.

Keywords: work motivation, officials, civil servants, People's Committee of Binh Thuy district

GIỚI THIỆU

Động lực làm việc của đội ngũ CBCC có vị trí quan trọng trong động lực chung của đất nước, góp phần vào sự tăng trưởng và phát triển toàn bộ nền kinh tế - xã hội.

Bình Thủy là quận nội ô của TP. Cần Thơ, đã và đang thực hiện nghiêm túc việc tinh giản bộ máy góp phần nâng cao năng lực quản lý, theo chủ trương của cấp trên. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lý của một số CBCC làm việc tại các cơ quan nhà nước.

Bình Thủy xác định mục tiêu chiến lược phát triển là công nghiệp hóa, hiện đại hóa toàn diện. Để làm được điều đó, cần có định hướng khoa học và thực tiễn trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực và số lượng CBCC phù hợp với yêu cầu đổi mới một cách toàn diện, cụ thể là giải pháp tạo động lực làm việc của CBCC đang làm việc tại Quận. Đây là một trong những điều kiện tiên quyết giúp quận Bình Thủy thực hiện các mục tiêu đề ra.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý luận

Lý thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow (năm 1943), chia nhu cầu của con người thành 5 cấp bậc tăng dần: sinh lý, an toàn, xã hội, tự trọng và tự thể hiện. Sau khi một nhu cầu nào đó đã được thỏa mãn, thì nhu cầu ở cấp bậc cao hơn kế tiếp sẽ xuất hiện. Từ lý thuyết này, ta có thể thấy, nhà quản lý cần phải biết được người lao động của mình đang ở cấp bậc nhu cầu nào để từ đó động viên bằng cách đáp ứng các nhu cầu cá nhân đó của họ.

Ngoài ra, nghiên cứu về động lực làm việc trong lĩnh vực công mô hình PSM (Public Service Motivation) được nhiều nhà nghiên cứu phát triển và mở rộng

* UBND quận Bình Thủy, TP. Cần Thơ

** PGS, TS., Trường Đại học Cần Thơ

Ngày nhận bài: 25/10/2019; Ngày phản biện: 10/11/2019; Ngày duyệt đăng: 18/11/2019

phạm vi, mở rộng hình thái chính trị, văn hóa của nhiều quốc gia, nhiều học giả đặt vấn đề mô hình PSM có khác nhau không, có cần phải xây dựng một mô hình PSM phù hợp nhất. Kim (2012) đã đề xuất rằng, động cơ dịch vụ công dựa trên sự hy sinh bản thân và có thể rơi vào 3 loại: công cụ, dựa trên giá trị và nhận dạng động cơ. Các động cơ công cụ có liên quan đến hành vi, động lực dựa trên giá trị đến giá trị và đạo đức và các động cơ xác định thái độ. Kích thước của cấu trúc PSM được tinh chỉnh, như: thu hút sự tham gia của công chúng, cam kết với các giá trị công cộng, lòng trắc ẩn và sự hy sinh bản thân. Các mối quan hệ giữa PSM và kích thước của nó cho thấy hợp lý hơn khi định nghĩa PSM là một cấu trúc hình thành. Nghiên cứu này phát triển một biện pháp PSM phù hợp hơn, nhất quán hơn, đáng tin cậy để đo lường động lực làm việc của nhân viên trong lĩnh vực công đó là các đơn vị hành chính sự nghiệp. Các nhân tố này được thu thập dữ liệu và kiểm định tại 12 quốc gia.

Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Kế thừa các kết quả nghiên cứu trước đây, mô hình nghiên cứu được nhóm tác giả đề xuất với 06 nhân tố độc lập như Hình, gồm: Sự hấp dẫn của chính sách; Cam kết vì lợi ích công; Lòng nhân từ; Sự tận tụy; Thu nhập; Cơ hội thăng tiến và biến phụ thuộc là Động lực làm việc cho CBCC quận Bình Thủy, TP. Cần Thơ.

Các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như Bảng 1.

Phương pháp nghiên cứu

Để có số liệu nghiên cứu, tác giả đã thực hiện khảo sát thành công 158 CBCC của UBND quận Bình Thủy. Khảo sát được thực hiện từ tháng 1 đến tháng 09/2019.

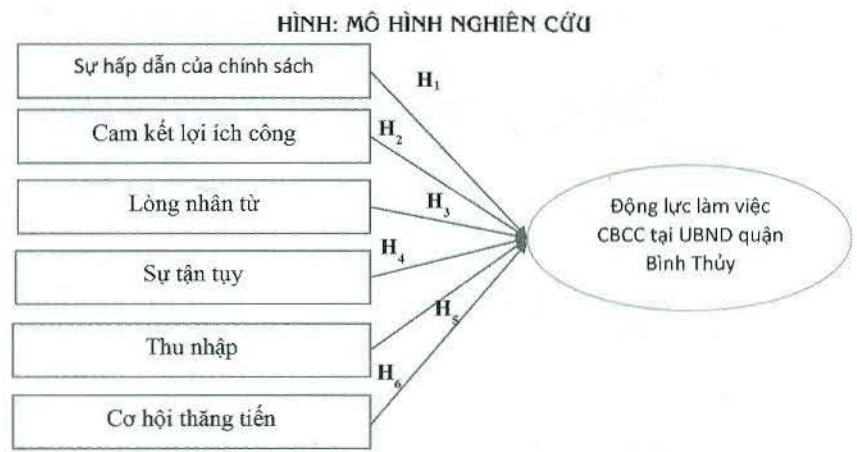
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Kiểm định thang đo

Thông qua kết quả kiểm định Cronbach's Alpha đối với 6 thành phần "Động lực làm việc" của CBCC toàn bộ các biến đều đạt yêu cầu về độ tin cậy như Bảng 2. ($\alpha > 0,6$ và hệ số tương quan giữa biến - tổng $> 0,3$ (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008))

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích cho thấy, hệ số tải nhân tố (trọng số) của các biến đều lớn



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả, 2019

BẢNG 1: TỔNG HỢP CÁC GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

Giả thuyết	Nhân tố độc lập	Phát biểu	Kỳ vọng
H ₁	Sự hấp dẫn chính sách	Sự hấp dẫn chính sách ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc	(+)
H ₂	Cam kết vì lợi ích công	Cam kết vì lợi ích công ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc	(+)
H ₃	Lòng nhân từ	Lòng nhân từ ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc	(+)
H ₄	Sự tận tụy	Sự tận tụy ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc	(+)
H ₅	Thu nhập	Thu nhập ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc	(+)
H ₆	Cơ hội thăng tiến	Cơ hội thăng tiến ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc	(+)

BẢNG 2: CRONBACH'S ALPHA CỦA CÁC KHÁI NIỆM NGHIÊN CỨU

TT	Thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất
1	Sự hấp dẫn của chính sách	4	0,831	0,632
2	Cam kết lợi ích công	5	0,895	0,554
3	Lòng nhân từ	4	0,782	0,510
4	Sự tận tụy	4	0,765	0,523
5	Thu nhập	4	0,869	0,652
6	Cơ hội thăng tiến	3	0,979	0,925
	Động lực làm việc	3	0,766	0,549
	Tổng cộng	27	x	x

Nguồn: Tác giả nghiên cứu và tổng hợp, 2019

hơn 0,5, nên các biến này có ý nghĩa thực tiễn (Bảng 3). Hệ số KMO = 0,732 > 0,5, nên phân tích EFA phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's đạt giá trị 3119,941 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05 cho thấy rằng, các biến quan sát tương quan với nhau. Phương sai trích đạt 71,563% > 50% thể hiện rằng 6 thành tố rút trích ra giải thích được 71,563% dữ liệu. Điểm dừng Eigenvalue = 1,605 > 1, thang đo được chấp nhận.

Như vậy, thông qua phân tích EFA và kiểm định Cronbach's Alpha, có thể kết luận rằng, các thang

BẢNG 3: KẾT QUẢ SAU PHÉP XOAY NHÂN TỐ
VÀ ĐẶT TÊN NHÂN TỐ

Nhân tố	Biến	Trọng số	% biến động giải thích	% phương sai trích đạt
X_1 -Cam kết lợi ích công	CKLI5	0,888	20,188	20,188
	CKLI1	0,875		
	CKLI2	0,867		
	CKLI3	0,850		
	CKLI4	0,648		
X_2 -Cơ hội thăng tiến	CHTT2	0,980	15,252	35,440
	CHTT3	0,972		
	CHTT1	0,954		
X_3 -Thu nhập	TN4	0,910	12,011	47,450
	TN3	0,805		
	TN2	0,797		
	TN1	0,773		
X_4 -Hấp dẫn chính sách	HDCS3	0,845	10,078	57,528
	HDCS4	0,785		
	HDCS1	0,783		
	HDCS2	0,747		
X_5 -Lòng nhân từ	LNT2	0,845	7,349	64,877
	LNT3	0,764		
	LNT1	0,726		
	LNT4	0,711		
X_6 -Sự tận tụy	STT4	0,771	6,686	71,563
	STT1	0,765		
	STT2	0,742		
	STT3	0,730		

BẢNG 4: CÁC THÔNG SỐ CỦA TỪNG BIẾN
TRONG PHƯƠNG TRÌNH HỒI QUY

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Sig.	VIF
	β	Độ lệch chuẩn	Beta		
(Hằng số)	-0,882	0,330	-	0,008	-
Cam kết lợi ích công	0,135	0,054	0,144	0,013	1,114
Cơ hội thăng tiến	0,087	0,048	0,102	0,069	1,053
Thu nhập	0,388	0,065	0,358	0,000	1,227
Hấp dẫn chính sách	0,193	0,047	0,247	0,000	1,207
Lòng nhân từ	0,214	0,045	0,275	0,000	1,163
Sự tận tụy	0,230	0,072	0,183	0,002	1,113

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2019

đo biểu thị Động lực làm việc và các thành phần của Động lực làm việc đã đạt giá trị hội tụ. Hay nói cách khác, các biến quan sát đã đại diện được cho các khái niệm nghiên cứu cần phải đo.

Phân tích hồi quy

Để xác định tầm quan trọng các yếu tố ảnh hưởng đến “Động lực làm việc” của CBCC, chúng ta cần căn cứ vào hệ số Beta. Nếu hệ số Beta của 1 nhân tố nào càng lớn, thì nhân tố đó có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc càng lớn.

Kết quả Bảng 4 cho thấy, nhân tố “Thu nhập” có ảnh hưởng lớn nhất đến biến phụ thuộc, tiếp theo “Lòng nhân từ”, “Hấp dẫn chính sách”, “Sự tận tụy” và “Cam kết lợi ích công” là yếu tố ảnh hưởng nhỏ nhất.

Ngoài ra, thông qua phân tích phương sai ANOVA một chiều (Oneway ANOVA), có thể thấy, không có sự khác biệt trong việc cảm nhận mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến “Động lực làm việc” của CBCC phân theo các đặc điểm nhân khẩu học, như: Nhóm tuổi; Thu nhập; Trình độ chuyên môn/học vấn. Hay nói cách khác là Động lực làm việc giữa những CBCC phân theo các đặc điểm trên là như nhau.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến “Động lực làm việc” của CBCC ở UBND quận Bình Thủy, TP. Cần Thơ. Nhìn chung, thực trạng cảm nhận các nhân tố tạo “Động lực làm việc” của CBCC ở mức tương đối thấp. Vì vậy, để cải thiện và nâng cao “Động lực làm việc” của CBCC, Lãnh đạo cần phải triển khai thực hiện một hệ thống các giải pháp đồng bộ, cụ thể là:

(i) Nhóm nhân tố về quyền lợi

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về cải cách chính sách tiền lương đồng bộ với đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nâng cao nhận thức của CBCC về công tác tiền lương, thi đua khen thưởng và thực hiện nguyên tắc khen thưởng “chính xác, công khai, công bằng, kịp thời”. Công tác khen thưởng, nâng lương, nâng ngạch cần phải dân chủ, công khai, minh bạch, chú trọng các cá nhân từ yếu kém, đã nỗ lực phấn đấu không ngừng vươn lên có thành tích tốt tại đơn vị.

- Thực hiện tốt nhất chế độ đãi ngộ, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực công việc. Biểu dương, khen thưởng kịp thời cho các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc để tạo không khí thi đua trong đơn vị.

(ii) Nhóm nhân tố về nghĩa vụ và trách nhiệm

Nhóm nhân tố này gồm các nhân tố: “Lòng nhân từ”, “Sự hấp dẫn của chính sách”, “Sự tận tụy” và “Cam kết lợi ích công vụ” đây cũng là các nhân tố tạo “Động lực làm việc” cho CBCC. Đặc trưng của hoạt động công vụ là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước do các CBCC tiến hành theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước, phục vụ lợi ích nhà nước và xã hội. Để nâng cao trách nhiệm công vụ đối với CBCC, tác giả đưa ra một số giải pháp, như sau:

- UBND Quận tiếp tục đẩy mạnh các phong trào thi đua, CBCC tích cực phát huy sáng kiến, hiến kế để xây dựng và phát triển, nhất là chương trình cải cách hành chính, phục vụ trực tiếp cho nhân dân, bằng sự năng động, sáng tạo, chủ động trong đổi mới, cải cách thủ tục, quy trình hành chính trong tất cả các khâu, các công việc hàng ngày cũng như các quy trình nghiệp vụ. Từ đó, không ngừng nâng cao hiệu quả chuyên môn, giảm bớt phiền hà, khó khăn cho người dân, đồng thời phải khiêm tốn, rèn luyện và thực hành thái độ ân cần, hòa nhã, chu đáo khi tiếp xúc, giải quyết công việc của người dân, chân thành lắng nghe ý kiến đóng góp của nhân dân.

- Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp với CBCC dựa trên nguyên

tắc về sự công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ, giữa quyền lợi và trách nhiệm. Nhằm khuyến khích sự tận tâm thực hiện công vụ, khen thưởng thích đáng về vật chất và tinh thần đối với CBCC làm việc tốt, tận tụy và trong sạch.

- Hoàn thiện quy chế công vụ, đạo đức công vụ thông qua hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật cho từng loại, từng chức danh công chức. Phát huy dân chủ trên cơ sở những quy định và chuẩn mực đạo đức, tạo điều kiện để nhân dân tham gia xây dựng và giám sát hoạt động của đội ngũ CBCC.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục cho đội ngũ CBCC, không ngừng tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, tích cực học tập nâng cao trình độ, năng lực, luôn bám sát thực tiễn, biết vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Đồng thời, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng công tác, rèn luyện bản lĩnh và năng lực lãnh đạo, quản lý, khả năng hợp tác, tổ chức thực hiện và sự chịu trách nhiệm. Đặc biệt, chú trọng mối quan hệ mật thiết giữa quy phạm pháp luật và các quy phạm đạo đức.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý CBCC, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt hành vi vi phạm nghĩa vụ công vụ. Phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với CBCC và hoạt động công vụ, đảm bảo quyền dân chủ cơ sở để nhân dân thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của CBCC có những hành vi gây những phiền hà, thủ tục hành chính trong giải quyết công việc của công dân. Đặc biệt là các trường hợp tái phạm, có tổ chức, có tình tiết nghiêm trọng cần phải được xử lý kiên quyết, nghiêm minh, kịp thời và công bằng nhằm góp phần giáo dục, răn đe CBCC. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2011). *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh
2. Đào Duy Huân, Nguyễn Tiến Dũng, Võ Minh Sang (2014). *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh*, Nxb Đại học Cần Thơ
3. Nguyễn Đình Thọ (2014). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nxb Lao động Xã hội
4. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & tập 2*, Nxb Hồng Đức
5. Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011). Thang đo động viên nhân viên, *Tạp chí Phát triển Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh*, số 2
6. Nguyễn Minh Hiếu và Nguyễn Tri Khiêm (2019). Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động ở Tập đoàn Dầu khí - Chi nhánh Hậu Giang, *Tạp chí Khoa học & Phát triển kinh tế, Trường Đại học Nam Cần Thơ*, số 5+6, 166-176
7. Huỳnh Thị Thu Sương (2017). Các nhân 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 Cửu Long*, số 05,29-39
8. Kim, S. and Vandenabeele, W., et al (2012). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102
9. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, 370-96