

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG CHỨC NGÀNH THANH TRA TỈNH TRÀ VINH

Diệp Thanh Tùng¹, Dương Ngọc Vân Khanh², Trương Thanh Hoa³

FACTORS AFFECTING WORKING MOTIVATION OF INSPECTION OFFICIALS IN TRA VINH PROVINCE

Diep Thanh Tung¹, Duong Ngoc Van Khanh², Truong Thanh Hoa³

Tóm tắt – Mục tiêu của bài viết là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh. Số liệu được thu thập dựa vào phiếu khảo sát 145 công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh, bao gồm: Thanh tra tỉnh Trà Vinh, các cơ quan thanh tra ở 15 sở, 07 huyện, 01 thị xã và 01 thành phố. Qua kết quả kiểm định hồi quy tuyến tính, mô hình được lựa chọn là phù hợp và phản ánh có ý nghĩa, một số nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh như đặc điểm và cơ hội trong công việc, chính sách tiền lương và phúc lợi, môi trường và chế độ làm việc, sự ghi nhận đóng góp cá nhân và chính sách động viên. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng đánh giá sự khác biệt giới tính và vị trí công tác có tác động khác nhau về động lực làm việc của công chức ngành thanh tra tỉnh Trà Vinh.

Từ khóa: các nhân tố ảnh hưởng, công chức ngành thanh tra, động lực làm việc.

Abstract – The article is to analyze factors affecting working motivation of inspection officials in Tra Vinh Province. Data was collected from the survey of 145 inspection officials who were working at the Inspectorate units of Tra Vinh Province

including: Provincial Inspectorate, 15 units at department level, 07 units at district level, 01 unit at town level and 01 unit at city level. Results of the linear regression test show that selected model is appropriate and meaningfully reflects a number of important factors which affect the working motivation of inspection officials in Tra Vinh Province, such as job characteristics and opportunities, wages and benefits policy, working environment and regime, recognition of personal contributions, and employee incentive policy. In addition, the results also assess that gender differences and working positions have different impacts on the working motivation of inspection officials in Tra Vinh Province.

Keywords: influence factor, inspection officials, working motivation.

I. GIỚI THIỆU

Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia và các tổ chức có thể phát huy thế mạnh vượt trội, nâng cao chất lượng công việc hay không là do tổ chức đó biết cách sử dụng nguồn nhân lực một cách phù hợp và hiệu quả. Nền kinh tế tri thức đang ngày càng đòi hỏi nguồn nhân lực đảm bảo về kiến thức, có kỹ năng và thái độ làm việc tốt. Ngược lại, khu vực hành chính công, đặc biệt ngành thanh tra, là nơi có sự cạnh tranh giữa các đơn vị cùng nghề không cao, thiếu đi sự đòi hỏi từ phía khách hàng. Do đó, để có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường trong nền kinh tế hội nhập, việc nâng cao trình độ, sự gắn bó tâm huyết của công chức nói chung và công chức ngành thanh tra trên địa bàn tỉnh Trà Vinh nói riêng là việc cần thiết.

^{1,2}Trường Đại học Trà Vinh

³Học viên Cao học, Trường Đại học Trà Vinh

Ngày nhận bài: 28/12/2020; Ngày nhận kết quả bình duyệt: 22/4/2021; Ngày chấp nhận đăng: 05/5/2021

Email: tthoa@sdh.tvu.edu.vn

^{1,2}Tra Vinh University

³Graduate student, Tra Vinh University

Received date: 28th December 2020; Revised date: 22nd April 2021; Accepted date: 05th May 2021

Hiện nay, ngành Thanh tra trên địa bàn tỉnh Trà Vinh gồm 145 công chức. Trong đó, Thanh tra tỉnh Trà Vinh: 35 công chức, Thanh tra thuộc 15 sở (Sở Công Thương, Sở Giao thông Vận tải, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ, Sở Y tế, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Tài chính, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Tư pháp, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Sở Xây dựng): 73 công chức; Thanh tra thuộc 07 huyện (Cầu Kè, Duyên Hải, Tiểu Cần, Trà Cú, Cầu Ngang, Càng Long và Châu Thành), Thanh tra thị xã Duyên Hải và Thanh tra thành phố Trà Vinh: 37 công chức [1]. Để hiểu rõ hơn về những nhân tố và nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra, để có những hàm ý chính sách nhằm nâng cao động lực thúc đẩy hiệu quả công việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh, chúng tôi chọn nghiên cứu đề tài “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh”.

II. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Theo Từ điển tiếng Việt [2], động lực ‘là năng lượng làm cho máy móc chuyển động; hay là cái thúc đẩy, làm cho phát triển’. Theo Bedeian [3], động lực là sự cố gắng để đạt được mục tiêu. Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân [4], ‘động lực làm việc là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu của tổ chức’. Qua tìm hiểu các nghiên cứu về nhân tố tạo động lực làm việc đối với người lao động, học thuyết hai nhân tố của Herzberg [5] và học thuyết thang cấp bậc nhu cầu của Maslow [6] là những học thuyết được sử dụng phổ biến hiện nay. Đối với học thuyết hai nhân tố của Herzberg bao gồm nhóm nhân tố duy trì là các yếu tố bên ngoài hoặc độc lập với công việc và được đến các yếu tố về: tiền lương, các chính sách của tổ chức, các điều kiện và môi trường làm việc, mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới và đồng nghiệp; nhóm nhân tố thúc đẩy là yếu tố nhóm nhân tố động viên, thúc đẩy và chúng gắn liền với động lực làm việc của người lao động và xuất phát từ nội tại, bên trong của chính bản thân người lao động, các yếu tố

này bao gồm: sự hài lòng trong công việc, trách nhiệm, sự ghi nhận thành tích, cơ hội thăng tiến và phát triển. Nhóm học thuyết thang cấp bậc nhu cầu của Maslow [6] đã chỉ ra rằng, người quản lý cần phải có các biện pháp thoả mãn nhu cầu của người lao động và ông đã nhấn mạnh rằng mỗi người lao động luôn tồn tại một hệ thống gồm năm cấp bậc nhu cầu tương đối phức tạp được sắp xếp từ thấp đến cao như sau: (1) nhu cầu sinh học, (2) nhu cầu an toàn, (3) nhu cầu xã hội, (4) nhu cầu tôn trọng và (5) nhu cầu tự thể hiện.

Việc thực hiện nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc sẽ cung cấp cho các nhà lãnh đạo xác định được yếu tố nào tác động đến động lực làm việc của người lao động trong một tổ chức, để làm cơ sở đưa ra những hàm ý chính sách khuyến khích người lao động, làm việc hăng say, chăm chỉ mang lại hiệu quả cho tổ chức. Căn cứ vào kết quả nghiên cứu định tính, chúng tôi đã đưa ra sáu yếu tố ảnh hưởng đến việc tạo động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh, gồm sáu biến độc lập: (1) đặc điểm công việc, (2) cơ hội thăng tiến, (3) sự ghi nhận sự đóng góp cá nhân, (4) quan hệ công việc, (5) điều kiện và môi trường làm việc, (6) chính sách tiền lương và phúc lợi và biến phụ thuộc là động lực làm việc. Chúng tôi vận dụng mô hình hai nhóm nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của Herzberg và các nghiên cứu có liên quan để nghiên cứu thực tế về động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra trên địa bàn tỉnh Trà Vinh. Chúng tôi xây dựng mô hình nghiên cứu với sáu biến độc lập và một biến phụ thuộc như Hình 1.

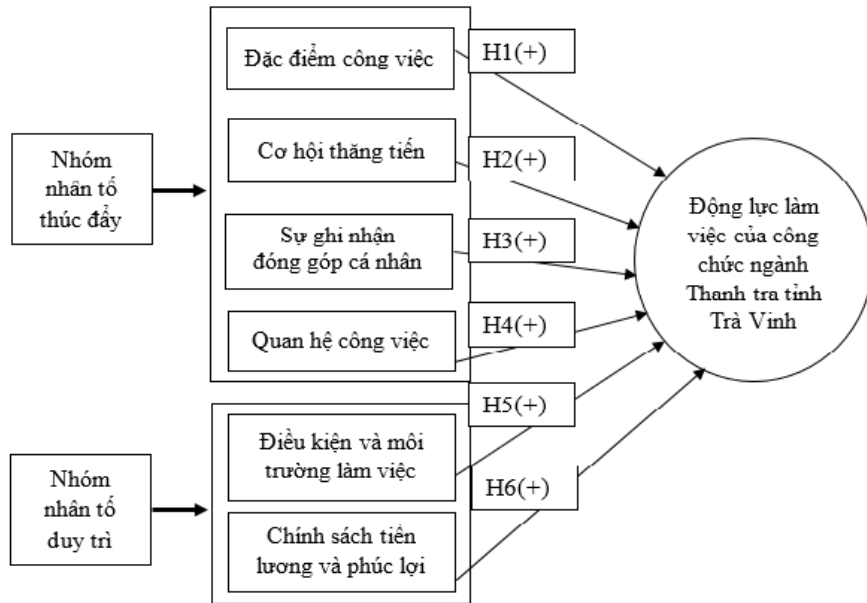
Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu trước và mô hình nghiên cứu đề xuất, chúng tôi đưa ra bảng mô tả chi tiết cho từng nhân tố nghiên cứu theo Bảng 1.

III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

A. Nghiên cứu định tính

Thực hiện ở giai đoạn nghiên cứu sơ bộ thu thập số liệu, điều chỉnh và bổ sung các nhân tố để thiết lập thang đo.

Nguồn số liệu sơ cấp: Phương pháp điều tra chọn mẫu được sử dụng để thu thập số liệu sơ cấp. Kích thước mẫu: Trong nghiên cứu này,



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

(Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất, 2020)

chúng tôi tiến hành khảo sát dựa trên tổng thể số lượng 145 công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh, do đó sẽ đảm bảo được tính chính xác của nghiên cứu rất cao. Đối với công chức Thanh tra tỉnh Trà Vinh, Thanh tra thuộc 15 Sở và Thanh tra thành phố Trà Vinh, chúng tôi khảo sát bằng phương pháp phỏng vấn trực tiếp. Đối với công chức Thanh tra thuộc 07 huyện và thị xã Duyên Hải, chúng tôi gửi phiếu khảo sát qua hộp thư điện tử. Chúng tôi xây dựng các thang đo và các khái niệm nghiên cứu. Tuy nhiên, trong không gian nghiên cứu vẫn được điều chỉnh thang đo và các câu hỏi sao cho phù hợp với tình hình thực tế sau khi tham khảo ý kiến của các chuyên gia am hiểu về lĩnh vực chúng tôi nghiên cứu.

Phương pháp thảo luận nhóm: Đối tượng phỏng vấn là 10 công chức đang công tác tại ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh. Trong buổi phỏng vấn, chúng tôi đã đưa ra các câu hỏi đóng xoay quanh sáu yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức được nêu ở Bảng 1. Kết quả thảo luận nhóm cho thấy, đa số đối tượng phỏng vấn đều đồng ý các yếu tố trên có ảnh hưởng đến động cơ làm việc. Những người tham gia đều hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ làm việc của nhân viên. Các thành viên nhóm

thảo luận cũng cho rằng sáu yếu tố mà nhóm nghiên cứu đã nêu trong quá trình thảo luận là khá đầy đủ về nghiên cứu động lực làm việc. Trên cơ sở các ý kiến đóng góp, bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng. Sau khi thử nghiệm để kiểm tra điều chỉnh cách trình bày ngôn ngữ, bảng câu hỏi chính thức được sử dụng cho nghiên cứu định lượng tiếp theo.

B. Phương pháp định lượng

Trong phạm vi nghiên cứu, chúng tôi sử dụng độ tin cậy 90% và thực hiện trên phần mềm SPSS 20.00 theo trình tự sau:

Bước 1: Đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha. Hệ số Cronbach's Alpha nhằm đo lường sự nhất quán nội tại trong cùng một nhóm.

Bước 2: Phân tích nhân tố EPA nhằm xem xét sự tác động của các nhân tố đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh có độ kết dính cao hay không và chúng có thể gom gọn lại thành một số yếu tố ít hơn để xem xét hay không. Bên cạnh đó, dựa vào kết quả phân tích nhân tố khám phá, chúng tôi sẽ tiến hành phân tích mối tương quan.

Bảng 1. Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Tên nhóm	Mã hoá biến	Nội dung thang đo	Nguồn
Đặc điểm công việc	DD1	Công việc của tôi đang làm phù hợp với sở trường và năng lực của mình	Vũ Thị Uyên [7]
	DD2	Công việc tôi đang làm có bằng mô tả và được phân công rõ ràng	Trần Văn Huynh [8]
	DD3	Công việc tôi đang làm có nhiều động lực phấn đấu	Hackman and Oldham [9]
	DD4	Tôi có thể cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc tôi đang làm tại cơ quan	Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa [10]
Cơ hội thăng tiến	TT1	Tôi có nhiều cơ hội thăng tiến trong công việc hiện tại	Vũ Thị Uyên [7]
	TT2	Cơ hội thăng tiến là công bằng cho mọi người	Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa [10]
	TT3	Quy trình bổ nhiệm công chức của ngành thanh tra là phù hợp với chuẩn mực đạo đức và công bằng	Nhóm tác giả đề xuất
	TT4	Tôi được biết rõ các điều kiện cần thiết để thăng tiến	Trương Minh Đức [11]
Sự ghi nhận đóng góp cá nhân	DG1	Những đóng góp của tôi luôn được đồng nghiệp, cấp trên ghi nhận	Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa [10]
	DG2	Những đóng góp hữu ích của tôi sẽ được khen thưởng	Nguyễn Thị Hồng Hải [12]
	DG3	Những đóng góp hữu ích của tôi sẽ được áp dụng rộng rãi	Re'em [13]
	DG4	Việc ghi nhận thành tích tại đơn vị tôi là đúng người, đúng việc	Abby M.Brook [14]
Quan hệ công việc	QH1	Mọi người trong đơn vị luôn được đối xử công bằng	Trần Văn Huynh [8]
	QH2	Tôi và đồng nghiệp luôn đối xử thân thiện và tôn trọng đặc điểm riêng của nhau	Re'em [13]
	QH3	Cấp trên của tôi là người thân thiện, tôn trọng nhân viên	Abby M.Brook [14]
	QH4	Đồng nghiệp của tôi là người thoải mái, dễ chịu	Hoàng Thị Hồng Lộc và Nguyễn Quốc Nghi [15]
Điều kiện và môi trường làm việc	DK1	Điều kiện làm việc an toàn, sạch sẽ thoáng mát	Trần Văn Huynh [8]
	DK2	Trang thiết bị hiện đại	Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa [10]
	DK3	Môi trường làm việc chuyên nghiệp	Quratul-Ain Manzoor [16]
	DK4	Giờ giấc làm việc nghiêm chỉnh, rõ ràng	Trần Văn Huynh [8]
Chính sách tiền lương và phúc lợi	CS1	Mức lương hiện tại tương xứng với năng lực làm việc của tôi	Trần Văn Huynh [8]
	CS2	So với các đơn vị tương tự khác, tôi thấy thu nhập của mình cao	Re'em [13]
	CS3	Quy trình trả lương và các khoản thu nhập của cơ quan là khách quan, công bằng	Nguyễn Thị Hồng Hải [12]
	CS4	Tôi nhận được tiền thưởng trong các dịp lễ, tết và được cơ quan đóng BHXH, BHYT đúng quy định	Trần Văn Huynh [8]
Động lực làm việc	DL1	Tôi luôn nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao	Herzberg [5]
	DL2	Tôi luôn tích cực nỗ lực vì mục tiêu công việc và hoạt động của cơ quan	Herzberg [5]
	DL3	Tôi có thể duy trì thực hiện công việc trong một thời gian dài	Abby M Brooks [14]
	DL4	Nỗ lực của tôi góp phần hoàn thành mục tiêu hoạt động của bộ phận, cơ quan	Nhóm tác giả đề xuất

(Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất và tổng hợp từ nhiều nguồn, 2020)

Bước 3: 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.

Bước 4: Phân tích Independent samples T-Test để kiểm định sự khác nhau của hai nhân tố học về giới tính và vị trí công tác và phân tích ANOVA để kiểm định các yếu tố nhân khẩu học như: nhóm tuổi, mức thu nhập, trình độ, thời gian công tác.

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

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

Từ 28 biến quan sát của 07 thang đo, kết quả kiểm định Cronbach's Alpha có 27 biến quan sát của 07 thang đo đạt yêu cầu, được sử dụng trong phân tích tiếp theo, loại biến QH3 (cấp trên của tôi là người thân thiện, tôn trọng nhân viên) do hệ số tương quan tổng < 0,3.

B. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EEA

Đối với các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's trong phân tích yếu tố cho thấy Sig. = 0,000 < 0,1; hệ số KMO cao bằng 0,835 > 0,5. Với chỉ số Eigenvalue là 1,028 > 1, phương sai trích Principal Axis Factoring với Promax, phân tích nhân tố đã trích được sáu yếu tố từ biến quan sát và với phương sai trích là 57,300% > 50%. Qua kết quả phân tích nhân tố khám phá của mô hình, ta có hai biến quan sát: DD4, QH4 cần được xem xét loại bỏ, vì các biến này có hệ số tải < 0,5. Như vậy, theo Nguyễn Đình Thọ (2011) [17], kết quả chỉ ra rằng các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố EFA đối với mô hình này rất phù hợp. Tác giả đưa sáu biến độc lập vào phân tích hồi quy, đặt tên lần lượt là: (X1) – đặc điểm và cơ hội công việc, (X2) – điều kiện và quan hệ công việc, (X3) – môi trường và chế độ làm việc, (X4) – chính sách tiền lương và phúc lợi, (X5) – sự ghi nhận đóng góp cá nhân và (X6) – chính sách động viên, kết quả trình bày tại Bảng 2.

Đối với nhân tố động lực làm việc: Kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha của bốn biến

quan sát phù hợp các điều kiện để chúng tôi đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's trong phân tích yếu tố cho thấy Sig. = 0,000 < 0,1; hệ số KMO cao = 0,710 > 0,5. Kết quả phân tích EFA cho thấy, phương pháp trích nhân tố Principal Axis Factoring với phép xoay Promax cho phép trích được một nhân tố với một biến quan sát và phương sai trích tích lũy được là 50,407% > 50%, giá trị Eigenvalue là 2,016 > 1, các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5. Điều này có ý nghĩa là thang đo đạt yêu cầu nên phân tích nhân tố khám phá EFA của mô hình là phù hợp. Các biến đo lường thành phần động lực làm việc đều được sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

C. Kết quả phân tích hồi quy

Trong nghiên cứu, chúng tôi thực hiện phân tích hồi quy với sáu biến độc lập và phân tích bằng phương pháp Enter. Kết quả phân tích hồi quy: Có sáu biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 58,2% sự thay đổi của biến phụ thuộc, còn lại 41,8% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Với độ tin cậy 90%, các biến độc lập (X1, X2, X3, X4, X5, X6) có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc (Y). Vậy, mô hình hồi quy tuyến tính là phù hợp khi sử dụng các số liệu đã đưa vào phân tích với sáu nhân tố: đặc điểm công việc, điều kiện và môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, chính sách tiền lương và phúc lợi, sự ghi nhận đóng góp cá nhân và quan hệ công việc đều có tác động thuận chiều với động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh, vì hệ số chuẩn hoá Beta > 0. Bên cạnh đó, do hệ số phóng đại phương sai (VIF) < 10 nên nghiên cứu này không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến, không ảnh hưởng đến kết quả của mô hình [18]. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng chỉ số Durbin-Watson (DW) để kiểm định tự tương quan của các sai số liên kề nhau (hiện tượng tương quan chuỗi bậc nhất). Ta có, k = 6, n = 142, tra bảng DW, ta có dL = 1,543, dU = 1,708. Gán vào thanh giá trị DW, ta thấy 1,708 < 2,066 < 2,292 (4-du). Như vậy, mô hình không có sự tương quan chuỗi bậc nhất.

Từ các thông số thống kê trong mô hình hồi quy, phương trình hồi quy tuyến tính của các yếu

Bảng 2. Kết quả phân tích ma trận xoay của các biến độc lập và tạo biến đại diện

Mã hoá	Thang đo	Thành phần						Biến đại diện
		1	2	3	4	5	6	
DD	Đặc điểm và cơ hội công việc	1	2	3	4	5	6	X1
DD2	Công việc tôi đang làm có bảng mô tả và được phân công rõ ràng	0,706						
DD1	Công việc của tôi đang làm phù hợp với sở trường và năng lực của mình	0,687						
DD3	Công việc tôi đang làm có nhiều động lực phấn đấu	0,657						
TT1	Tôi có nhiều cơ hội để thăng tiến trong công việc hiện tại	0,501						
DK	Điều kiện và quan hệ công việc	1	2	3	4	5	6	X2
DK2	Trang thiết bị hiện đại		0,767					
DK3	Môi trường làm việc chuyên nghiệp		0,696					
QH2	Tôi và đồng nghiệp luôn đối xử thân thiện và tôn trọng đặc điểm riêng của nhau		0,604					
MT	Môi trường và chế độ làm việc	1	2	3	4	5	6	X3
DK4	Giờ giấc làm việc nghiêm chỉnh, rõ ràng			0,685				
TT3	Quy trình bổ nhiệm công chức của ngành là phù hợp với chuẩn mực đạo đức và công bằng			0,516				
TT4	Tôi được biết rõ các điều kiện cần thiết để thăng tiến			0,511				
DK1	Điều kiện làm việc an toàn, sạch sẽ, thoáng mát			0,504				
CS1	Mức lương hiện tại tương xứng với năng lực làm việc của tôi			0,500				
CS	Chính sách tiền lương và phúc lợi	1	2	3	4	5	6	X4
CS3	Quy trình trả lương và các khoản thu nhập của cơ quan là phù hợp, công bằng				0,718			
CS4	Tôi được nhận tiền thưởng trong các dịp lễ tết và được cơ quan đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đúng quy định				0,698			
CS2	So với các đơn vị khác, tôi thấy thu nhập của mình là cao				0,654			
DG	Sự ghi nhận đóng góp cá nhân							X5
DG4	Việc ghi nhận thành tích tại đơn vị là đúng người, đúng việc					0,718		
DG1	Những đóng góp của tôi được đồng nghiệp, cấp trên ghi nhận					0,711		
DG3	Những đóng góp hữu ích của tôi được áp dụng rộng rãi					0,562		
DV	Chính sách động viên	1	2	3	4	5	6	X6
DG2	Những đóng góp hữu ích của tôi được khen thưởng						0,648	
TT2	Cơ hội thăng tiến là công bằng cho mọi người						0,600	
QH1	Mọi người trong đơn vị luôn được đối xử công bằng						0,540	

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra, 2020)

Bảng 3: Phân tích nhân tố khám phá EFA của “động lực làm việc” và tạo biến đại diện

Mã hoá	Thang đo	Hệ số tải	Tạo biến đại diện
DL	Động lực làm việc của công chức		Y
DL4	Nỗ lực của tôi góp phần hoàn thành mục tiêu hoạt động của bộ phận cơ quan	0,735	
DL3	Tôi có thể duy trì thực hiện công việc trong một thời gian dài	0,731	
DL2	Tôi luôn tích cực nỗ lực vì mục tiêu công việc và hoạt động của cơ quan	0,712	
DL1	Tôi luôn nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao	0,661	

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu điều tra, 2020)

tổ ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh năm 2020. Tác giả sử dụng hệ số Beta đã chuẩn hoá [19] để xây dựng mô hình hồi quy tuyến tính như sau: $Y = 0,248*X1 + 0,121*X2 + 0,171*X3 + 0,203*X4 + 0,147*X5 + 0,202*X6$.

Qua kết quả nghiên cứu, sáu nhóm nhân tố đưa vào nghiên cứu có tác động đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh được chúng tôi sắp xếp theo thứ tự giảm dần như sau: (1) đặc điểm và cơ hội, (2) chính sách tiền lương và phúc lợi, (3) chính sách động viên, (4) môi trường và chế độ làm việc, (5) sự ghi nhận đóng góp cá nhân, (6) điều kiện và quan hệ công việc. So sánh với các nghiên cứu có liên quan về động lực làm việc mà chúng tôi đã lược khảo thì hầu như các nghiên cứu này đều có nhóm nhân tố tác động mạnh nhất đến động lực làm việc chính là nhóm nhân tố chính sách tiền lương và phúc lợi. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, nhóm nhân tố đặc điểm và cơ hội là tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh, phản ánh tính chất đặc thù của ngành. Đây là điểm mới, khác biệt so với các nghiên cứu trước.

D. Kết quả phân tích tương quan, T-Test và ANOVA

Dựa vào kết quả phân tích các nhân tố khám phá EFA, chúng tôi đi vào phân tích mối tương quan giữa sáu biến độc lập với một biến phụ thuộc (DL). Kết quả các giá trị sig < 0,1. Như vậy, mối tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc là chặt chẽ. Bên cạnh đó, nhóm tác giả đã tiến hành kiểm định Independent samples T-Test và ANOVA đối với các yếu tố nhân khẩu học như giới tính, nhóm tuổi, mức thu nhập, trình độ, vị trí công tác và thời gian công tác. Kết quả kiểm định cho thấy, giới tính nam sẽ có động lực làm việc cao hơn nữ; vị trí công tác là cấp lãnh đạo thì động lực làm việc cao hơn công chức nghiệp vụ. Các yếu tố về nhóm tuổi, mức thu nhập, trình độ và thời gian công tác không có sự khác biệt nhau.

V. KẾT LUẬN

Bài viết phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra. Kết quả phân tích cho thấy có sáu nhân tố ảnh hưởng thuận chiều với động lực làm việc của công chức, được sắp xếp theo mức độ giảm dần của hệ số chuẩn hoá Beta, đó là: (1) đặc điểm và cơ hội, (2) chính sách tiền lương và phúc lợi, (3) chính sách động viên, (4) môi trường và chế độ làm việc, (5) sự ghi nhận đóng góp cá nhân và (6) điều kiện và quan hệ công việc. Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,58, giải thích được rằng 58,2% sự thay đổi của biến phụ thuộc là do ảnh hưởng của biến độc lập. Kết quả kiểm định Independent samples T-Test và ANOVA đối với các yếu tố nhân khẩu học cho thấy nam sẽ có động lực làm việc cao hơn nữ và vị trí công tác là cấp lãnh đạo thì động lực làm việc cao hơn công chức nghiệp vụ. Tất cả các yếu tố này đều có thể hữu ích đối với động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh. Tuy nhiên, các số liệu này chỉ hữu ích như một kênh tham khảo phát huy động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra trên địa bàn tỉnh.

Ngoài ra, động lực làm việc của công chức ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh còn chịu tác động của các yếu tố khác. Chính vì vậy, nghiên cứu này cũng đặt ra hướng nghiên cứu tiếp theo đối với các nhân tố mà tác giả chưa đưa vào mô hình

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	T	Sig.	Thông kê đa cộng tuyến		
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận của biến	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	
1	Hằng số	0,712	0,259		2,746	,007		
	X1	0,192	0,052	0,248	3,695	,000	0,660	1,515
	X2	0,088	0,050	0,121	1,778	,078	0,644	1,553
	X3	0,138	0,061	0,171	2,250	,026	0,515	1,942
	X4	0,138	0,044	0,203	3,165	,002	0,720	1,389
	X5	0,137	0,058	0,147	2,341	,021	0,750	1,334
	X6	0,174	0,057	0,202	3,068	,003	0,686	1,459

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra, 2020)

trong thời gian tới, giúp ngành Thanh tra tỉnh Trà Vinh góp phần phát huy thêm các nhân tố tích cực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Thanh tra tỉnh Trà Vinh. *Báo cáo tổng kết công tác ngành thanh tra tỉnh Trà Vinh giai đoạn từ năm 2015 - 2019*. Văn phòng Thanh tra tỉnh. 2019; 295.
- Hoàng Khê (chủ biên). *Từ điển tiếng Việt*. Đà Nẵng: Nhà Xuất bản Đà Nẵng; 1996.
- Bedeian.A.G. *Management* (3rd ed.). New York: Dryden Press;1993.
- Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm. *Quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân; 2007.
- Herzberg F. Mausner B, Snyderman B. *The Motivation to Work*. New York: Willey; 1959.
- Maslow A. *Motivation and Persionality*. New York: Harper and Row; 1954.
- Vũ Thị Uyên. *Tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn Thành phố Hà Nội đến năm 2020* [Luận án Tiến sĩ]. Học viện Hành chính Quốc gia; 2007.
- Trần Văn Huynh. *Nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của công chức tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định* [Luận văn Thạc sĩ]. Học viện Hành chính Quốc gia; 2016.
- Hack J.R, Oldam G. R. *The Job Diagnosis Survey, AnInstrument for the Diagnosis pf Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project*. Technical Report, Department of Administrative Sciences, Yale University, USA; 1974; 4.
- Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp*. 2018; 3:84–93.
- Trương Minh Đức. Ứng dụng mô hình định lượng đánh giá mức độ tạo động lực làm việc cho nhân viên Công ty Trách nhiệm hữu hạn ERICSSON Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh Doanh*. 2011; 27:240–247.
- Nguyễn Thị Hồng Hải. *Tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của Tổ chức hành chính nhà nước*. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*. 2013.
- Yair Re'em. *Motivating Public Sector Employees: Practical Application Tools* [Master Thesis]. Hertie School of Governance, Berlin, Germany; 2010.
- Abby M. Brooks. *Factors that influence employee motivation in organizations* [Master Thesis]. The University of Tennessee, Knoxville, USA; 2007.
- Hoàng Thị Hồng Lộc, Nguyễn Quốc Nghi. *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*. 2014; (32):1–9.
- Manzoor Q. A. Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business management and strategy*. 2012; 3(1):1–12.
- Nguyễn Đình Thọ. *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội; 2011.
- Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Thống kê; 2008.
- Nhóm Thạc sĩ Quản trị kinh doanh. *Hỗ trợ SPSS (Tài liệu giảng dạy)*. Đại học Bách Khoa Thành phố Hồ Chí Minh; 2020. Truy cập từ: <https://phantichspss.com/so-sanh-su-khac-nhau-giua-he-so-beta-da-chuan-hoa-va-chua-chuan-hoa-khi-phan-tich-hoiquy.html> (truy cập ngày 10/11/2020).