

NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TỈNH LONG AN

Factors affecting work motivation of cadres and civil servants at the Department of Science and Technology of Long An province

Nguyễn Thị Huyền Trân¹

¹Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
nthtran1908@gmail.com

Tóm tắt — Đề tài được tác giả thực hiện nhằm giúp xác định những nhân tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức tại Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An và mức độ tác động của chúng, qua đó để làm cơ sở đề xuất các hàm ý quản trị giúp cho Ban lãnh đạo Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An có thể dùng làm tài liệu tham khảo và vận dụng để nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức, nâng cao động lực làm việc, góp phần nâng cao hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

Abstract — The topic was conducted by the author to help determine the factors affecting work motivation of cadres and civil servants at the Department of Science and Technology of Long An province and the extent of their impact, thereby serving as a basis for proposing governance implications for the leadership of Department of Science and Technology of Long An province can be used as a reference and applied to improve the working motivation of cadres and civil servants, improve work motivation, and contribute to improving the efficiency of completing tasks of the unit.

Từ khóa — Động lực làm việc, cán bộ, công chức, Sở Khoa học và Công nghệ, work motivation.

1. Giới thiệu

Đề hoạt động khoa học và công nghệ ngày càng phát huy vai trò là động lực phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, đặc biệt là đóng góp vào xây dựng các tiền đề căn bản để phát triển tỉnh Long An trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại và bền vững.

Với mong muốn giúp Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu suất lao động phục vụ cho việc xây dựng chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo của ngành, lĩnh vực, địa phương trong tương lai, tác giả chọn chủ đề “Những nhân tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ, công chức tại Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An” làm đề tài nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu sẽ giúp cho lãnh đạo Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An có cách nhìn khách quan hơn về nguồn nhân lực. Từ đó, tạo được môi trường làm việc tối ưu để cán bộ, công chức phát huy hết tiềm lực của mình vì mục tiêu chung của cơ quan, xây dựng được chiến lược nhân sự phù hợp và tối ưu nhất.

2. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Lược khảo cơ sở lý thuyết và các mô hình nghiên cứu trước, tác giả tiến hành chọn lọc, điều chỉnh những nhân tố cho phù hợp với lĩnh vực khoa học và công nghệ tại tỉnh Long An.

Mô hình áp dụng cho nghiên cứu này gồm:

- Biến phụ thuộc là Động lực làm việc.
- Biến độc lập (Công việc; Lãnh đạo trực tiếp, Đào tạo và thăng tiến; Chính sách; Tiền lương; Đồng nghiệp); 02 biến kiểm soát (độ tuổi và giới tính).

Mô hình nghiên cứu được thiết lập như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Tổng hợp từ nghiên cứu trước

Dựa vào mô hình nghiên cứu (hình 1), tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau:

Bảng 1. Các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung
H ₁	Nhân tố Công việc có ảnh hưởng thuận chiều (+) tới Động lực làm việc
H ₂	Nhân tố Lãnh đạo trực tiếp có ảnh hưởng thuận chiều (+) tới Động lực làm việc
H ₃	Nhân tố Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng thuận chiều (+) tới Động lực làm việc
H ₄	Nhân tố Đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều (+) tới Động lực làm việc
H ₅	Nhân tố Tiền lương có ảnh hưởng thuận chiều (+) tới Động lực làm việc
H ₆	Nhân tố Chính sách có ảnh hưởng thuận chiều (+) tới Động lực làm việc

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3. Thực trạng nghiên cứu

3.1. Độ lệch chuẩn

Theo kết quả xử lý tại bảng 2 cho thấy độ lệch chuẩn của các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc từ 0,648 đến 0,724 (dưới 1). Điều này cho thấy các đối tượng khảo sát đồng ý với 6 nhân tố làm ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công chức Sở.

Bảng 2. Độ lệch chuẩn của các nhân tố tác động

Tên nhân tố	Độ lệch chuẩn
CV: Công việc	.662
LD: Lãnh đạo trực tiếp	.724
DT: Đào tạo và thăng tiến	.656
DN: Đồng nghiệp	.701
TL: Tiền lương	.678
CS: Chính sách	.649
DL: Động lực làm việc	.648

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

3.2. Phân tích tương quan

Phân tích tương quan được thực hiện giữa biến phụ thuộc Động lực làm việc với các biến độc lập như: Công việc, Lãnh đạo trực tiếp, Đào tạo và thăng tiến, Đồng nghiệp, Tiền lương, Chính sách. Đồng thời cũng phân tích tương quan giữa các biến độc lập với nhau nhằm phát hiện những mối tương quan chặt chẽ giữa các biến độc lập. Vì những tương quan như vậy có thể ảnh hưởng đến kết quả của phân tích hồi quy có thể gây ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 3. Kết quả phân tích tương quan

Tên nhân tố	Hệ số tương quan Pearson	Mức ý nghĩa (Sig.)
CV: Công việc	.477	.000

LD: Lãnh đạo trực tiếp	.537	.000
DT: Đào tạo và thăng tiến	.458	.000
DN: Đồng nghiệp	.560	.000
TL: Tiền lương	.398	.000
CS: Chính sách	.642	.000

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Từ kết quả phân tích tương quan bảng 3 cho thấy, mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc Động lực làm việc (DL) với 6 biến độc lập là các nhân tố ảnh hưởng có tồn tại mỗi quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc với từng biến độc lập (với Sig. = 0,000 nhỏ hơn 0,05) và mối quan hệ ở mức độ khá chặt chẽ thể hiện qua hệ số tương quan Person thấp nhất là 0,398 đến hệ số tương quan cao nhất là 0,642 là khá chặt chẽ. Do đó, có thể đưa các biến độc lập này vào mô hình hồi quy để giải thích cho sự thay đổi của biến phụ thuộc DL. Tiếp theo, phân tích hồi quy được sử dụng nhằm hiểu sâu hơn về dữ liệu và kiểm định các giả thuyết.

3.3. Phân tích hồi quy bội

Kết quả phân tích cho thấy mô hình được chấp nhận với 6 nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc, gồm: Công việc (CV), Lãnh đạo trực tiếp (LD), Đào tạo và thăng tiến (DT), Đồng nghiệp (DN), Tiền lương (TL), Chính sách (CS).

Bảng 4. Kết quả hồi quy

Mô hình	Hệ số B chưa chuẩn hóa		Hệ số Beta chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai lệch chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	VIF
(Constant)	-.295	.213		-1.385	.167		
CV	.221	.040	.226	5.466	.000	.821	1.218
LD	.246	.038	.274	6.382	.000	.760	1.316
DT	.175	.041	.177	4.277	.000	.820	1.219
DN	.236	.040	.255	5.956	.000	.766	1.305
TL	.094	.039	.098	2.392	.018	.834	1.199
CS	.219	.049	.219	4.443	.000	.576	1.736

a. Biến phụ thuộc (DL): Động lực làm việc

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Kết quả hồi quy với độ tin cậy được chọn là 95%, tương ứng với các biến độc lập đều có Sig. < 0.05 và có hệ số chuẩn hóa beta dương. Như vậy, 6 biến độc lập là CV, LD, DT, DN, TL, CS tương quan có ý nghĩa với biến phụ thuộc Động lực làm việc (bảng 4).

Kết quả cho thấy tất cả các biến đều thỏa mãn theo yêu cầu và mô hình phù hợp với đối tượng nghiên cứu. Phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng như sau:

$$DL = 0.226CV + 0.274LD + 0.177DT + 0.255DN + 0.098TL + 0.219CS$$

Kết quả bảng 4 cho thấy, mức độ ưu tiên, hoặc độ lớn của 6 yếu tố tác động đến Động lực làm việc và thể hiện mức độ ưu tiên từ cao đến thấp như sau:

LD: Lãnh đạo trực tiếp	$\beta_{LD} = 0.274$
DN: Đồng nghiệp	$\beta_{DN} = 0.255$
CV: Công việc	$\beta_{CV} = 0.226$
CS: Chính sách	$\beta_{CS} = 0.219$
DT: Đào tạo và thăng tiến	$\beta_{DT} = 0.177$
TL: Tiền lương	$\beta_{TL} = 0.098$

Giả sử mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến Động lực làm việc được quy đổi thành điểm như sau:

Khi **LD** tăng thêm 1 điểm trong điều kiện CV, DT, DN, TL, CS không đổi thì Động lực làm việc sẽ tăng thêm trung bình 0.274 điểm.

Khi **DN** tăng thêm 1 điểm trong điều kiện các nhân tố khác không đổi thì Động lực làm việc sẽ tăng thêm trung bình 0.255 điểm.

Khi **CV** tăng thêm 1 điểm trong điều kiện các yếu tố khác không đổi thì Động lực làm việc sẽ tăng thêm trung bình 0.226 điểm.

Khi **CS** tăng thêm 1 điểm trong điều kiện các yếu tố khác không đổi thì Động lực làm việc sẽ tăng thêm trung bình 0.219 điểm.

Khi **DT** tăng thêm 1 điểm trong điều kiện các yếu tố khác không đổi thì Động lực làm việc sẽ tăng thêm trung bình 0.177 điểm.

Khi **TL** tăng thêm 1 điểm trong điều kiện các yếu tố khác không đổi thì Động lực làm việc sẽ tăng thêm trung bình 0.098 điểm.

Như vậy, các nhân tố có thể tác động đến các biến trong phương trình nhằm gia tăng Động lực làm việc cán bộ, công chức tại sở theo hướng cải thiện các biến này.

3.4. Kiểm định đa cộng tuyến

Kết quả kiểm định các giả định của mô hình hồi quy cũng cho thấy các giả định không bị vi phạm và không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập vì chỉ số VIF đều nhỏ hơn 2. Do đó, kết quả của mô hình hồi quy là đáng tin cậy.

3.5. Kiểm định sự phù hợp mô hình

Mức độ giải thích mô hình: Theo số liệu được nêu trong bảng 5, kết quả hồi quy bội trị số $R = 0.812$ cho thấy mối quan hệ giữa các biến trong mô hình là khá chặt chẽ. Giá trị R^2 hiệu chỉnh = 0.650 điều này nói lên độ thích hợp của mô hình là 65%, còn lại 35% được giải thích bởi các biến ngoài mô hình.

Mô hình có độ phù hợp đạt yêu cầu với hệ số xác định R^2 hiệu chỉnh và kiểm định với giá trị F là 78.221 tại mức ý nghĩa Sig. rất nhỏ là 0.000, cho thấy sẽ an toàn khi bác bỏ giả thuyết cho rằng tất cả các hệ số hồi quy trong mô hình hồi quy tổng thể bằng 0.

Bảng 5. Kết quả phân tích sự phù hợp của mô hình

Mô hình	R	R^2	R^2 hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn của ước lượng	Thống kê thay đổi					Durbin-Watson
					R^2 thay đổi	F	df1	df2	Mức ý nghĩa	
1	.812 ^a	.659	.650	.38322	.659	78.221	6	243	.000	1.026
a. Predictors: (Constant), CS, TL, DT, CV, DN, LD										
b. Dependent Variable: DL										

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Giả định về tính độc lập của phần dư cũng không bị vi phạm thể hiện qua hệ số Durbin-Watson bằng 1.026 nằm trong khoảng từ 1 đến 3. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), nếu $1 < d < 3$ thì kết luận mô hình không có tự tương quan phần dư, nếu $0 < d < 1$ thì kết luận mô hình có tự tương quan dương, nếu $3 < d < 4$ thì kết luận mô hình có tự tương quan âm. Vì vậy, có thể kết luận các tính độc lập của phần dư đã được bảo đảm (bảng 5).

Mức độ phù hợp mô hình: Để có thể suy diễn mô hình này thành mô hình của tổng thể ta cần phải tiến hành kiểm định F thông qua phân tích phương sai. Theo số liệu được nêu trong bảng 6, ta thấy Sig. = 0.000 < 0.05 (Sig. < 5%). Như vậy, ta có thể kết luận mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với tổng thể. Hay nói cách khác, các biến độc lập có liên quan tuyến tính với các biến phụ thuộc và mức độ tin cậy 95%.

Bảng 6. Phân tích phương sai (ANOVA^b)

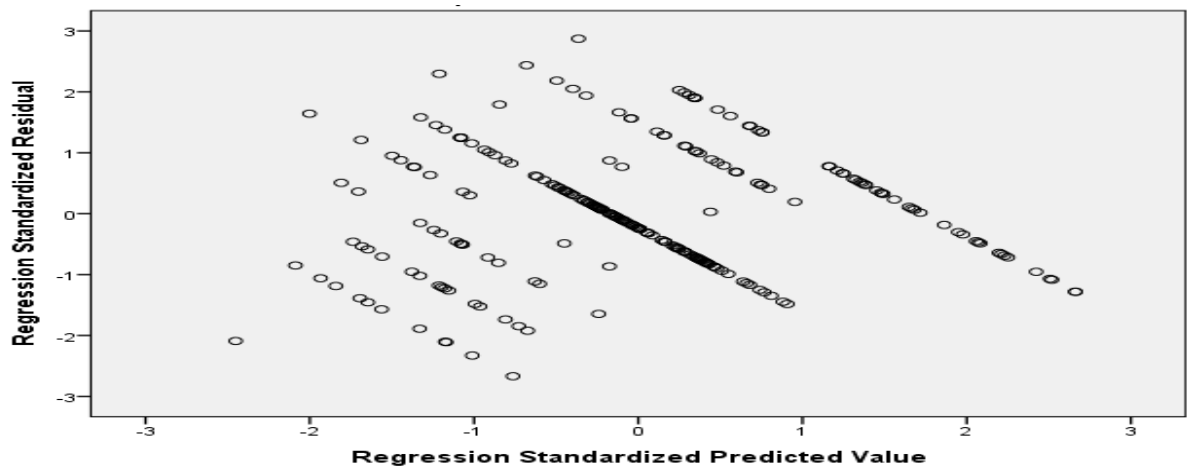
Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình cộng	F	Mức ý nghĩa (Sig.)
1	Hồi quy	68.925	6	11.487	78.221
	Phân dư	35.687	243	.147	
	Tổng	104.612	249		

a. Dependent Variable: DL

b. Predictors: (Constant), CS, TL, DT, CV, DN, LD

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

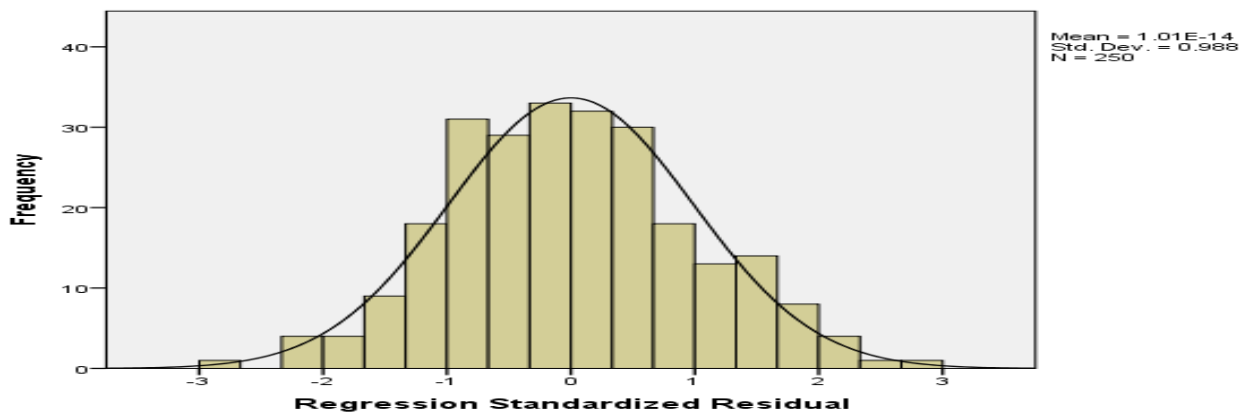
Dò tìm sự vi phạm các giả định cần thiết trong mô hình: Giả định phương sai của phần dư không đổi cũng không bị vi phạm thể hiện qua đồ thị phân tán (hình 2). Quan sát biểu đồ phân tán, cho thấy phần dư phân tán ngẫu nhiên xung quanh đường đi qua tung độ 0 chứ không tạo nên hình dạng nào. Do đó, giả định phương sai phần dư đồng nhất không bị vi phạm.



Hình 2. Đồ thị phân tán

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

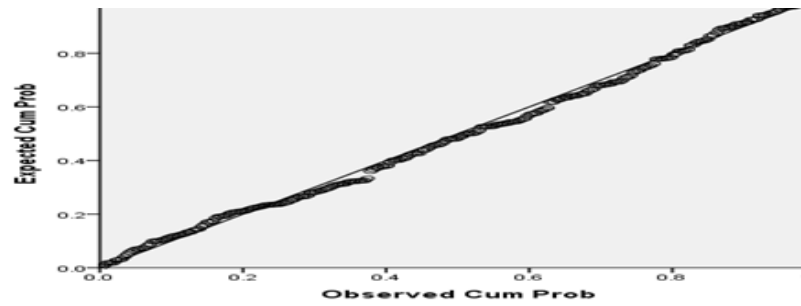
Giả định về phân phối Chuẩn của phần dư cũng không bị vi phạm thông qua biểu đồ phân bố của phần dư chuẩn hóa (hình 3).



Hình 3. Biểu đồ phân bố của phần dư

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Biểu đồ hình 3 có phân phối phần dư xấp xỉ chuẩn vì giá trị trung bình Mean rất nhỏ và độ lệch chuẩn (Std.Dev) là 0,988 gần như bằng 1. Đồng thời quan sát biểu đồ hình 4 cho thấy các điểm quan sát không phân tán quá xa đường thẳng kỳ vọng mà phân tán dọc và sát đường kỳ vọng nên phần dư có thể xem như chuẩn.



Hình 4. Biểu đồ tần số P-P

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

4. Kết quả nghiên cứu

Với độ tin cậy 95% thì kết quả kiểm định các giả thuyết như sau:

Bảng 7. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Kết luận (Chấp nhận/Bác bỏ)
H ₁ : Công việc	Chấp nhận (do $\beta_1 = 0.226 > 0$ và Sig. = 0,000 < 0,05)
H ₂ : Lãnh đạo trực tiếp	Chấp nhận (do $\beta_2 = 0.274 > 0$ và Sig. = 0,000 < 0,05)
H ₃ : Đào tạo và thăng tiến	Chấp nhận (do $\beta_3 = 0.177 > 0$ và Sig. = 0,000 < 0,05)
H ₄ : Đồng nghiệp	Chấp nhận (do $\beta_4 = 0.255 > 0$ và Sig. = 0,000 < 0,05)
H ₅ : Tiền lương	Chấp nhận (do $\beta_5 = 0.098 > 0$ và Sig. = 0,018 < 0,05)
H ₆ : Chính sách	Chấp nhận (do $\beta_6 = 0.219 > 0$ và Sig. = 0,000 < 0,05)

Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả

Kết quả nghiên cứu đã xác định có 06 nhân tố tác động đến Động lực làm việc, gồm: (1) Công việc; (2) Lãnh đạo trực tiếp; (3) Đào tạo và thăng tiến; (4) Đồng nghiệp; (5) Tiền lương; (6) Chính sách. Từ kết quả nghiên cứu cho thấy tồn tại mối quan hệ giữa “các nhân tố nghiên cứu” và “Động lực làm việc”; nói cách khác các nhân tố nghiên cứu có tác động dương, cùng chiều đến Động lực làm việc của cán bộ, công chức Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- [2] Nguyễn Tiến Dũng (2021). Nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại Công ty cổ phần Kết cấu kim loại và Lắp máy dầu khí - thành phố Vũng Tàu. *Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế*, số 11, Trường Đại học Tây Đô.
- [3] Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh - thiết kế và thực hiện*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- [4] Nguyễn Lê Phương Uyên (2017). *Phân tích các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên Công ty cổ phần kho vận Miền Nam*. Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [5] Trần Kim Dung (2015). *Quản trị nguồn nhân lực*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Kinh tế.
- [6] Mizuuchi, Y. (2012). *Employee Work Motivation in Japanese Fitness Clubs*. Master of Science, Arkansas State University.

Ngày nhận: 26/8/2022

Ngày duyệt đăng: 04/12/2022