

Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang

Hoàng Mạnh Dũng^{1*} và Bùi Hồng Tràng²

¹Trường Đại học Thủ Dầu Một, ²Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

TÓM TẮT

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất xuyên suốt quá trình quản trị của mọi tổ chức. Để đạt được mục tiêu đã đề ra, tổ chức cần quan tâm đến động lực làm việc của người lao động. Qua đó tạo ra văn hóa riêng biệt nhằm thu hút lẫn giữ chân người tài giỏi làm việc lâu dài. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Bảo hiểm xã hội tỉnh An Giang. Nghiên cứu xác định mô hình gồm năm yếu tố là điều kiện, môi trường làm việc; thu nhập và phúc lợi; cơ hội đào tạo và thăng tiến; lãnh đạo; đánh giá thực hiện công việc. Kết quả góp phần định hướng hữu ích đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội tại tỉnh An Giang đáp ứng chủ trương xem con người là nguồn lực quan trọng nhất trong sự nghiệp phát triển bền vững.

Từ khóa: động lực làm việc, Bảo hiểm xã hội tại tỉnh An Giang, các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định, quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia cũng như mỗi tổ chức. Các nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực đã chỉ ra hiệu quả làm việc của người lao động (NLĐ) phụ thuộc vào nhiều yếu tố như năng lực, phương tiện, các nguồn lực lẫn động lực làm việc. Trong đó, tạo động lực làm việc luôn được quan tâm nhằm giữ chân nhân tài. Tỉnh An Giang có kế hoạch số 71-KH/TU ngày 25/01/2019 thực hiện Nghị quyết số 28-NQ/TW về cải cách chính sách BHXH; đến năm 2025 phấn đấu đạt khoảng 20% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH); đến năm 2030 phấn đấu đạt khoảng 30% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHXH. Hiện nay chỉ gần 10% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHXH. Đây là một thách thức rất lớn đối với BHXH tỉnh An Giang. Mặt khác, tình trạng bỏ việc của NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang diễn biến phức tạp do áp lực

công việc. Do vậy, tạo động lực làm việc cho NLĐ là hoạt động hết sức cần thiết để hoàn thành các chỉ tiêu do Trung ương cũng như tỉnh đã đặt ra.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Các khái niệm có liên quan

NLĐ trong bài viết bao gồm tất cả viên chức đang làm việc tại BHXH tỉnh An Giang. Theo Vroom (1964), động lực là trạng thái hình thành khi NLĐ kỳ vọng họ sẽ nhận được kết quả, phần thưởng như mong muốn nếu họ nỗ lực thực hiện công việc. Theo Mitchell (1982), động lực là mức độ của cá nhân muốn đạt tới và lựa chọn để gắn kết các hành vi của mình. Theo Gülten Yurtseven và cộng sự (2012), các lý thuyết hiện tại về động lực làm việc đề cập đến các biến số khác nhau. Một số hướng vào giải thích mối quan hệ của thu nhập và sự hài lòng trong công việc; trong khi những người khác nhấn mạnh đến năng suất. Các lý thuyết cũng khác nhau về dự đoán như lý

Tác giả liên hệ: TS. Hoàng Mạnh Dũng
Email: dunghm@tdmu.edu.vn

thuyết nhu cầu, lý thuyết thiết lập mục tiêu; lý thuyết thúc đẩy bằng sự tăng cường, lý thuyết công bằng và lý thuyết kỳ vọng (Robbins, 2001; Koçel, 1995; Scott, Mitchell & Terence, 1982).

2.2. Các lý thuyết nền đặc trưng

- **Lý thuyết mô hình đặc điểm công việc của Hackman & Oldham (1980):** Các tác giả đã xây dựng và phát triển mô hình về đặc điểm công việc bao gồm năm yếu tố: (1) Sự đa dạng yêu cầu các kỹ năng khác nhau; (2) Nhận dạng công việc rõ ràng; (3) Ý nghĩa của công việc; (4) Sự tự chủ trong công việc; (5) Sự phản hồi trong công việc.

- **Lý thuyết động lực 3.0 của Daniel H. Pink (2009):** Theo Pink, động lực làm việc của con người trải qua 3 quá trình là động lực 1.0, 2.0 và 3.0. Động lực 1.0 cho rằng bản chất động lực của con người là tập hợp các ham muốn sinh tồn. Động lực 2.0 với triết lý “cây gậy và củ cà rốt” trong quản lý. Động lực 3.0 đã chỉ ra sự bất cân

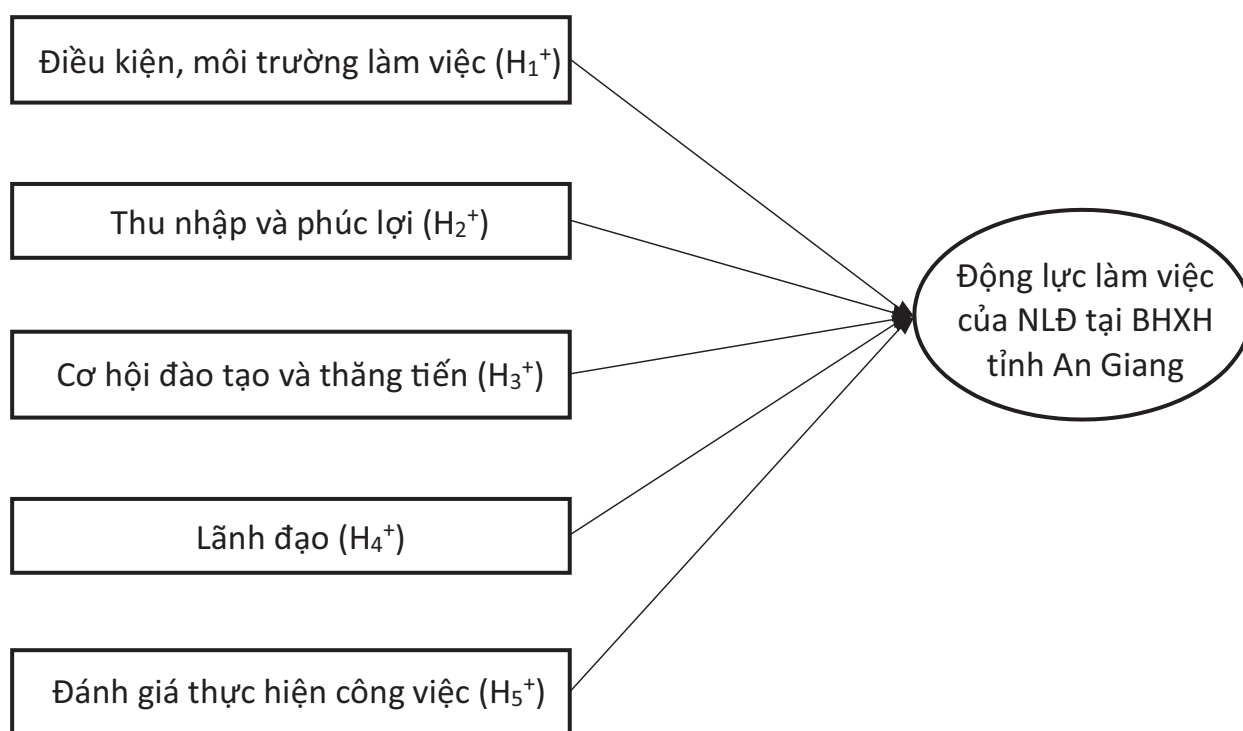
xứng giữa khoa học và hành xử của doanh nghiệp.

- **Lý thuyết thúc đẩy bằng sự tăng cường của B.F. Skinner:** Các tác động lặp đi lặp lại của thưởng - phạt sẽ cải biến hành vi của con người. Có những hành vi nên được thúc đẩy, có hành vi nên hạn chế bằng các công cụ là phần thưởng, hình phạt. Có những hành vi được thưởng sẽ có xu hướng lặp lại và những hành vi bị phạt sẽ giảm đi.

- **Lý thuyết động viên của Kovach (1987):** đã đưa ra mô hình mười yếu tố động viên nhân viên. Mô hình này do Viện quan hệ lao động New York xây dựng lần đầu tiên vào năm 1946 với đối tượng nhân viên trong ngành công nghiệp.

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên cơ sở lý thuyết, tổng hợp các công trình nghiên cứu có liên quan và kết quả thảo luận chuyên gia tại địa phương; bài viết đề xuất mô hình nghiên cứu đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất (2020)

2.4. Các giả thuyết của mô hình nghiên cứu đề xuất.

- **Giả thuyết thứ nhất (H_1):** Điều kiện, môi trường làm việc càng tốt dẫn đến động lực làm

việc của NLĐ tại BHXH càng cao (+). Điều kiện làm việc là yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe và sự tiện lợi của NLĐ khi làm việc. Qua đó giúp cải thiện tinh thần làm việc cũng như năng suất

lao động.

- Giả thuyết thứ hai (H2): Thu nhập càng cao dẫn đến động lực làm việc của NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang càng tăng (+). Thu nhập là số tiền mà cá nhân có được từ việc làm và bao gồm các khoản lương cơ bản, trợ cấp, các loại tiền thưởng. Thu nhập phải tương xứng với năng lực cũng như công sức của người NLĐ bỏ ra.

- Giả thuyết thứ ba (H3): Cơ hội đào tạo và thăng tiến càng cao dẫn đến động lực làm việc của NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang càng tăng (+). Cơ hội phát triển, nâng cao kỹ năng và nghề nghiệp là lý do quan trọng khi lựa chọn lợi ích của NLĐ ở lại hoặc bỏ đi. Tổ chức có cơ hội phát triển cá nhân và có chính sách thăng tiến rõ ràng, công bằng sẽ tăng động lực cao cho NLĐ.

- Giả thuyết thứ tư (H4): Lãnh đạo càng quan tâm đến NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang dẫn đến động lực làm việc của NLĐ càng tăng (+). NLĐ làm việc sẽ thoải mái hơn nếu cấp trên là người thân thiện, công bằng, liêm chính. Cấp trên thường xuyên động viên, khích lệ tinh thần cho NLĐ tạo cảm giác thân thiện giữa cấp trên và cán bộ cấp dưới; quan tâm, chia sẻ, bảo vệ NLĐ khi cần thiết; ghi nhận đóng góp của NLĐ và sự đối xử công bằng đối với cấp dưới.

- Giả thuyết thứ năm (H5): Đánh giá thực hiện công việc khi được đánh giá đầy đủ trong công

việc dẫn đến động lực làm việc của họ càng tăng (+). Tổ chức ghi nhận sự đóng góp của họ vào thành công chung được tạo ra từ bản thân hoặc từ sự đánh giá của cấp trên lẫn mọi người.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ CHỌN MẪU

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng cách lược khảo tài liệu (Lộc và Nghi, 2014; Hưng và Bé, 2019; Chí, 2019; Bình, 2020; Anh và Linh, 2017); thảo luận chuyên gia nhằm điều chỉnh, bổ sung các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của mô hình nghiên cứu đề xuất và điều chỉnh thang đo phù hợp với thực tiễn tại BHXH tỉnh An Giang. Nghiên cứu định lượng được triển khai bằng cách phát 165 phiếu khảo sát, thu về 165 phiếu. Sau khi tiến hành làm sạch, còn lại 160 phiếu để đưa vào phân tích. Dữ liệu thu thập được kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA bằng phần mềm SPSS 20.0 (Trọng và Ngọc, 2008).

3.2. Phương pháp chọn mẫu

Công thức chọn mẫu theo Slovin (1960) như sau:

$$n = N / (1 + N \times e^2) - n = 255 / (1 + 255 \times 0.05 \times 0.05) = 156$$

Tổng số NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang là 255 người. Cỡ mẫu khảo sát sẽ là 165.

Bảng 1. Phân bố mẫu khảo sát phục vụ nghiên cứu

Số TT	Đơn vị	Số lượng NLĐ	Tỷ lệ (%)	Số lượng phân bố khảo sát	Tỷ lệ (%)
1	Văn phòng tỉnh	87	34	55	63
2	Thành phố Long Xuyên	20	8	10	50
3	Huyện Châu Thành	17	7	10	59
4	Huyện Châu Phú	14	5	10	71
5	Thành phố Châu Đốc	14	5	10	71
6	Huyện An Phú	14	5	10	71

7	Thị xã Tân Châu	15	6	10	67
8	Huyện Phú Tân	15	6	10	67
9	Huyện Chợ Mới	16	6	10	63
10	Huyện Tịnh Biên	14	5	10	71
11	Huyện Tri Tôn	14	5	10	71
12	Huyện Thoại Sơn	15	6	10	67
	Tổng cộng	255	100	165	65

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2020

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thông tin về mẫu khảo sát thu thập

Bảng 2. Kết quả thống kê mô tả

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DKLV1	160	1	5	2.96	1.223
DKLV2	160	1	5	3.18	1.102
DKLV3	160	1	5	3.04	0.954
DKLV4	160	1	5	2.97	1.173
DKLV5	160	1	5	3.11	1.277
DLLV1	160	1	5	3.09	0.970
DLLV2	160	1	5	3.26	1.134
DLLV3	160	1	5	3.26	1.152
DLLV4	160	1	5	3.03	1.046
CHTT1	160	1	5	3.93	1.179
CHTT2	160	1	5	3.59	1.183
CHTT3	160	1	5	4.00	1.093
CHTT4	160	1	5	3.51	1.171
CHTT5	160	1	5	3.63	1.032
LD1	160	1	5	3.54	1.110
LD2	160	1	5	3.57	1.050
LD3	160	1	5	3.49	1.052
LD4	160	1	5	3.19	1.019

LD5	160	1	5	3.49	1.040
TNPL1	160	1	5	3.16	0.935
TNPL2	160	1	5	3.41	1.060
TNPL3	160	1	5	3.18	0.944
TNPL4	160	1	5	2.95	1.045
TNPL5	160	1	5	3.38	0.976
DGCV1	160	1	5	3.31	1.059
DGCV2	160	1	5	3.38	1.202
DGCV3	160	1	5	3.56	1.159
DGCV4	160	1	5	3.43	1.055
DGCV5	160	1	5	3.46	1.115
Valid N (listwise)	160				

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu SPSS 20.0

4.2. Kiểm định Cronbach's Alpha của biến độc lập

Bảng 3. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của biến độc lập

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 biến này bị loại
Điều kiện, môi trường làm việc với Cronbach's Alpha = 0.858				
DKLV1	12.29	13.253	0.717	0.817
DKLV2	12.08	15.081	0.565	0.855
DKLV3	12.21	15.703	0.598	0.848
DKLV4	12.29	13.175	0.773	0.802
DKLV5	12.15	12.820	0.731	0.814
Thu nhập và phúc lợi với Cronbach's Anpha = 0.840				
TNPL1	12.92	10.289	0.650	0.807
TNPL2	12.66	9.810	0.622	0.815
TNPL3	12.89	9.706	0.759	0.778
TNPL4	13.13	10.097	0.583	0.826
TNPL5	12.70	10.224	0.623	0.814

Cơ hội đào tạo và thăng tiến với Cronbach's Alpha = 0.827				
CHTT1	11.13	6.945	0.788	0.716
CHTT3	11.06	8.003	0.653	0.783
CHTT4	11.55	8.048	0.575	0.819
CHTT5	11.43	8.498	0.610	0.802
Lãnh đạo với Cronbach's Alpha = 0.891				
LD1	13.74	11.726	0.843	0.841
LD2	13.71	13.313	0.646	0.887
LD3	13.79	12.621	0.753	0.863
LD4	14.09	13.162	0.698	0.875
LD5	13.79	12.819	0.733	0.868
Đánh giá thực hiện công việc với Cronbach's Alpha = 0.806				
DGCV1	10.40	8.191	0.612	0.762
DGCV2	10.33	7.707	0.580	0.778
DGCV3	10.16	7.793	0.601	0.767
DGCV5	10.25	7.509	0.699	0.719

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

4.3. Kiểm định Cronbach's Alpha của biến phụ thuộc

Bảng 4. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của biến phụ thuộc

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu biến này bị loại
Động lực làm việc của người lao động với Cronbach's Alpha = 0.828				
DLLV1	9.54	7.847	0.641	0.791
DLLV2	9.38	6.891	0.687	0.768
DLLV3	9.38	7.066	0.633	0.795
DLLV4	9.61	7.383	0.667	0.778

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy thang đo có hệ số này đều đạt yêu cầu là lớn hơn 0.6; hệ số tương quan biến tổng của tất cả biến

quan sát đều lớn hơn 0.3. Do đó, thang đo của các yếu tố đạt yêu cầu để đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

4.4. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 5. Kết quả phân tích EFA biến độc lập lần sau khi loại biến LD2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.822
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1820.196
	df	231
	Sig.	0.000

Kết quả kiểm định KMO cho giá trị KMO = 0.822 > 0.5 và kiểm định Bartlett's có hệ số Sig. = 0.000 < 0.05. Kết luận các biến quan sát đưa

vào phân tích có mối tương quan với nhau và phân tích EFA thích hợp sử dụng trong nghiên cứu này.

Bảng 6. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.186	28.120	28.120	6.186	28.120	28.120	3.308	15.037	15.037
2	3.458	15.719	43.839	3.458	15.719	43.839	3.096	14.074	29.112
3	2.276	10.346	54.185	2.276	10.346	54.185	3.076	13.980	43.091
4	1.631	7.414	61.599	1.631	7.414	61.599	2.672	12.144	55.236
5	1.268	5.763	67.362	1.268	5.763	67.362	2.668	12.126	67.362
6	0.804	3.654	71.016						
7	0.774	3.517	74.533						
8	0.714	3.245	77.778						
9	0.623	2.832	80.610						
10	0.563	2.557	83.167						
11	0.449	2.040	85.206						
12	0.441	2.007	87.213						
13	0.408	1.854	89.067						
14	0.394	1.793	90.860						
15	0.370	1.683	92.544						
16	0.322	1.463	94.007						

17	0.291	1.321	95.328						
18	0.276	1.252	96.581						
19	0.229	1.039	97.620						
20	0.190	0.865	98.485						
21	0.177	0.805	99.289						
22	0.156	0.711	100.000						

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả phân tích nhân tố cũng cho thấy tổng phương sai trích là 67.362% > 50%, điểm dừng khi trích tại nhân tố thứ 5 là 1.268 > 1 thỏa điều kiện. Do đó có 5 yếu tố được rút ra từ phân tích.

Kết quả ma trận xoay của phân tích EFA lần 2 cho thấy 5 yếu tố rút ra có các biến quan sát có hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.5.

Bảng 7. Kết quả ma trận nhân tố xoay biến độc lập lần 2

	THÀNH PHẦN				
	1	2	3	4	5
DKLV4	0.883				
DKLV1	0.846				
DKLV5	0.819				
DKLV3	0.739				
DKLV2	0.667				
TNPL3		0.783			
TNPL1		0.738			
TNPL5		0.707		0.308	
TNPL2		0.704			
TNPL4		0.661			
LD1			0.873		
LD5			0.826		
LD3			0.821		
LD4			0.781		

DGCV5				0.831	
DGCV1				0.805	
DGCV2				0.737	
DGCV3				0.732	
CHTT1					0.840
CHTT3					0.772
CHTT5					0.733
CHTT4					0.645

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Bảng 8. Kết quả phân tích EFA biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.813
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	224.486
	df	6
	Sig.	0.000

Kết quả phân tích nhân tố khám phá của các biến phụ thuộc cho kết quả kiểm định KMO và Bartlett's cho giá trị KMO = 0.813 > 0.5 và hệ số Sig. = 0.000 < 0.05. Kết luận các biến quan sát có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố khám phá EFA thích hợp trong nghiên cứu này.

Kết quả phân tích nhân tố với tổng phương sai trích là 66.246% > 50%, điểm dừng khi trích tại 2.650 > 1 thỏa điều kiện. Do đó có 01 yếu tố được rút ra từ phân tích (Bảng 9).

Bảng 9. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.650	66.246	66.246	2.650	66.246	66.246
2	0.500	12.498	78.744			
3	0.443	11.079	89.823			
4	407	10.177	100.000			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Bảng 10. Kết quả ma trận xoay của phân tích EFA cho biến phụ thuộc

	Thành phần
DLLV2	0.836
DLLV4	0.821
DLLV1	0.802
DLLV3	0.795

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả ma trận xoay của phân tích EFA cho thấy yếu tố rút ra với các biến quan sát có hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.5 (Bảng 10).

4.5. Phân tích tương quan

Kết quả cho thấy có sự tương quan tuyến tính giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc và mức ý nghĩa của các hệ số tương quan đều bé hơn 0.05 nên đủ điều kiện để phân tích hồi quy (Bảng 11).

Bảng 11. Bảng ma trận tương quan Pearson

Correlations							
		DLLV	DKLV	TNPL	CHTT	LD	DGCV
DLLV	Pearson Correlation	1	0.202*	0.678**	0.640**	0.439**	0.422**
	Sig. (2-tailed)		0.010	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	160	160	160	160	160	160
DKLV	Pearson Correlation	0.202*	1	0.141	0.136	-0.079	0.072
	Sig. (2-tailed)	0.010		0.076	0.086	0.320	0.368
	N	160	160	160	160	160	160
TNPL	Pearson Correlation	0.678**	0.141	1	0.567**	0.463**	0.337**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.076		0.000	0.000	0.000
	N	160	160	160	160	160	160
CHTT	Pearson Correlation	0.640**	0.136	0.567**	1	0.382**	0.316**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.086	0.000		0.000	0.000
	N	160	160	160	160	160	160
LD	Pearson Correlation	0.439**	0.079	0.463**	0.382**	1	0.155
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.320	0.000	0.000		0.050
	N	160	160	160	160	160	160
DGCV	Pearson Correlation	0.422**	0.072	0.337**	0.316**	0.155	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.368	0.000	0.000	0.050	
	N	160	160	160	160	160	160

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

4.6. Kiểm định hồi quy

Bảng 12. Tóm tắt mô hình hồi quy

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số ước lượng
1	0.775a	0.600	0.587	0.56256
Biến độc lập: DGCV, DKLV, LD, CHTT, TNPL				
Biến phụ thuộc: DLLV				

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả tóm tắt hồi quy tuyến tính bội cho thấy mô hình có hệ số R² là 0.600 và R² hiệu chỉnh là 0.587 với ý nghĩa 58,7% sự biến thiên của biến

phụ thuộc được giải thích bởi biến độc lập trong mô hình, còn lại là được giải thích bởi các yếu tố khác ngoài mô hình.

Bảng 13. Bảng ANOVA^a cho hồi quy

Mô hình	Tổng các bình phương	Bậc tự do	Bình phương độ lệch	Giá trị F	Hệ số Sig.
1					
Hồi quy	73.199	5	14.640	46.259	0.000 ^b
Phần dư	48.737	154	0.316		
Tổng	121.936	159			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định hệ số hồi quy bội cho thấy giá trị Sig. của các biến có giá trị Sig. < 0.05 và

các hệ số hồi quy có dấu dương nên các giả thuyết H₁, H₂, H₃, H₄, H₅ được chấp nhận.

Bảng 14. Kết quả hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
1	(Hằng số)	-0.616	0.282	-2.188	0.030		
	DKLV	0.101	0.050	2.026	0.045	0.944	1.059
	TNPL	0.414	0.076	5.457	0.000	0.574	1.744
	CHTT	0.301	0.061	4.905	0.000	0.637	1.570
	LD	0.126	0.057	2.215	0.028	0.739	1.353
	DGCV	0.166	0.053	3.117	0.002	0.863	1.159

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Phương trình hồi quy: $\text{DLLV} = -0.616 + 0.101 \cdot \text{DKLV} + 0.414 \cdot \text{TNPL} + 0.301 \cdot \text{CHTT} + 0.126 \cdot \text{LD} + 0.166 \cdot \text{DGCV}$

4.7. Đồ tìm vi phạm trong các giả định của hồi quy tuyến tính

- Giả định phần dư có phân phối chuẩn:** Biểu đồ phân tán của phần dư cho thấy phân phối của phần dư xấp xỉ chuẩn với trung bình gần bằng 0 và độ lệch chuẩn Std. = 0.984 gần bằng 1. Đồ thị P-P Plot biểu diễn các điểm quan sát thực tế tập trung khá sát đường chéo những giá trị kỳ vọng. Do đó, kết luận phần dư của mô hình hồi quy bội có phân phối chuẩn.
- Hiện tượng đa cộng tuyến:** Tất cả giá trị dung sai của các biến độc lập đều lớn hơn 0.944 và hệ số phóng đại phương sai (VIF) dao động từ 1.059 đến 1.744 đều nhỏ hơn 2. Do đó,

hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập trong mô hình không ảnh hưởng đáng kể đến kết quả hồi quy.

- Giả định liên hệ tuyến tính:** Kiểm tra bằng biểu đồ phân tán Scatter cho phần dư chuẩn hóa và giá trị dự đoán chuẩn hóa. Kết quả cho thấy phần dư không thay đổi theo một trật tự nào đối với giá trị dự đoán. Như vậy, giả định liên hệ tuyến tính không bị vi phạm.

4.8. Kiểm định sự khác biệt

4.8.1. Kiểm định sự khác biệt về giới tính

Bảng 15. Kết quả thống kê Levene về giới tính

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
1.909	1	158	0.169

Bảng 16. Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA về giới tính

	Tổng chênh lệch bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Giữa các nhóm	0.010	1	0.010	0.012	0.911
Nội bộ nhóm	121.926	158	0.772		
Tổng	121.936	159			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định Sig. ANOVA = 0.911 > 0.05 cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về động lực làm việc của NLĐ giữa giới tính nam và nữ (Bảng 16).

4.8.2. Kiểm định sự khác biệt về độ tuổi

Bảng 17. Kết quả thống kê Levene về độ tuổi

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
3.510	2	157	0.032

Bảng 18. Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA về độ tuổi

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	12.931	2	94.761	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA cho thấy có sự khác biệt giữa động lực làm việc với các nhóm tuổi khác nhau do giá trị Sig. = 0.000 < 0.05.

4.8.3. Kiểm định sự khác biệt về trình độ học vấn

Bảng 19. Kết quả thống kê Levene về trình độ học vấn

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
1.786	2	157	0.171

Bảng 20. Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA về trình độ học vấn

	Tổng chênh lệch bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Giữa các nhóm	0.153	2	0.077	0.099	0.906
Nội bộ nhóm	121.783	157	0.776		
Tổng	121.936	159			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định Sig. ANOVA = 0.906 > 0.05 cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về động lực làm việc của NLĐ ở các trình độ học vấn.

4.8.4. Kiểm định sự khác biệt về thu nhập

Bảng 21. Kết quả thống kê Levene về thu nhập

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
18.648	2	157	0.000

Bảng 22. Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA về thu nhập

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	9.887	2	61.169	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA cho thấy có sự khác biệt về động lực làm việc giữa NLĐ có mức thu nhập khác nhau do giá trị Sig. = 0.000 < 0.05.

4.8.5. Kiểm định sự khác biệt về thâm niên làm việc

Bảng 23. Kết quả thống kê Levene về thâm niên làm việc

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
1.806	2	157	0.168

Bảng 24. Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA về thâm niên làm việc

	Tổng chênh lệch bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Giữa các nhóm	1.875	2	0.938	1.226	0.296
Nội bộ nhóm	120.060	157	0.765		
Tổng	121.936	159			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 20.0

Kết quả kiểm định phương sai Oneway ANOVA cho thấy Sig. = 0.296 > 0.05 không có sự khác biệt về động lực làm việc giữa các nhóm NLĐ có thâm niên làm việc khác nhau.

5. THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả nghiên cứu đã khám phá 05 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang với mức độ quan trọng như sau:

- Yếu tố “*Thu nhập và phúc lợi*” là yếu tố tác động mạnh nhất khi chỉ có một số ít NLĐ làm việc vì niềm đam mê; phần lớn luôn có mục đích vì thu nhập cao để trang trải cho cuộc sống và tích lũy. Nhận định này phù hợp với Wong và cộng sự (1999), Zaman (2011), Hossain và Hossain (2012); Nguyễn Tiến Chí (2019), Thái Huy Bình (2020), Nguyễn Thanh Bé (2019).
- Yếu tố “*Cơ hội đào tạo và thăng tiến*” là yếu tố tác động thứ hai: NLĐ quan tâm nhiều đến được đào tạo và thăng tiến vì chưa có chính sách thỏa đáng về khuyến học hay bố trí, bổ nhiệm chức vụ. Nhận định này phù hợp với các nghiên cứu ngoài nước như Wong và cộng sự (1999), Zaman (2011), Hossain và Hossain (2012).
- Yếu tố “*Đánh giá thực hiện công việc*” có tác động thứ ba: NLĐ muốn được đánh giá đúng năng lực, hiệu quả công việc của bản thân. Nhận định này phù hợp với nghiên cứu của Wong và cộng sự (1999); Zaman (2011); Thái Huy Bình (2020).

- Yếu tố “*Lãnh đạo*” có tác động thứ tư: NLĐ luôn mong muốn được lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, tin tưởng giao công việc và được tham gia đóng góp ý kiến vào các vấn đề quan trọng. Đồng thời, khi gặp khó khăn được lãnh đạo hỗ trợ, hướng dẫn kịp thời để hoàn thành tốt nhất công việc được phân công. Nhận định này phù hợp với nghiên cứu của Wong và cộng sự (1999), Hossain và Hossain (2012).

- Yếu tố “*Điều kiện, môi trường làm việc*” có tác động thứ năm: Khi NLĐ tại BHXH tỉnh An Giang được trang bị cơ sở vật chất đầy đủ, không gian làm việc thoải mái cần thiết, môi trường làm việc an toàn vệ sinh; họ sẽ yêu thích công việc và làm việc tốt hơn. Nhận định này phù hợp với các nghiên cứu của Wong và cộng sự (1999), Hossain và Hossain (2012); Nguyễn Tiến Chí (2019), Thái Huy Bình (2020), Nguyễn Thanh Bé (2019).

Từ những kết quả nghiên cứu trên kết hợp với mục tiêu của BHXH tỉnh An Giang sẽ hình thành các giải pháp khả thi. Qua đó giải quyết căn cơ về tạo động lực làm việc cũng như giữ chân lâu dài NLĐ tại phạm vi nghiên cứu. Với những giải pháp hữu hiệu khẳng định BHXH tỉnh An Giang luôn xem con người là nguồn lực quan trọng nhất trong sự nghiệp phát triển bền vững kể cả hiện tại lẫn tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Anh, T. T. và Linh, H. T. T. (2017). Động viên nhân viên Tổng Công ty Phát triển Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 55, 87-99.

Bình, T. H. (2020). Khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên: Trường hợp Công ty cổ phần Mocap Việt Nam. *Tạp chí Công thương*. Truy xuất từ [http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-](http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-nhan-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-nhan-vien-truong-hop-cong-ty-co-phan-mocap-viet-nam-68383.htm)

[nhan-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-nhan-vien-truong-hop-cong-ty-co-phan-mocap-viet-nam-68383.htm](http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-nhan-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-nhan-vien-truong-hop-cong-ty-co-phan-mocap-viet-nam-68383.htm)

Chí, N. T. (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức và người lao động tại nhà máy Z735 Quân khu 7. *Tạp chí Công Thương*, 8, 271-278.

Gülten Yurtseven et al. (2012). Importance of the Motivational Factors Affecting Employees

- Satisfaction. *International Business Research*, 5(1), 72-79.
- Hossain và Hossain (2012). Factors affecting employee motivation at KFC UK Ltd. *English Economic Journal*, 50, 370-396.
- Hưng, B. Q. và Bé, N. T. (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*. Truy xuất từ <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/cac-yeu-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-cong-chuc-tai-cuc-thue-tp-ho-chi-minh-302420.html>
- Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30, 58-65.
- Lộc, H. T. H và Nghi, N. Q. (2014). Xây dựng khung lý thuyết về động lực làm việc khu vực công tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 32, 97-105.
- Pink, D. H. (2009). *The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York, NY: Riverhead Books.
- Skinner, B. F. (2017). Theory thrives with reinforcement. *Journal of European behavioral analysis*. 18(1), 1-30.
- Terence R. Mitchell (1982). *Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice*. The Academy of Management Review, 7(1), 80-88. Published By: Academy of Management.
- Trọng, H. và Ngọc, C. N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & tập 2*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation (Vol. 54)*. New York: Wiley.
- Wong, et al. (1999). Factors affecting the working motivation of hotel employees in Hong Kong. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 11(5), 230-242.
- Yourcoach BVBA (nd). *Hackman & Oldham job characteristics model*. <https://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/hackman-oldham-job-characteristics-model.php>
- Zaman, K. (2011). Relationship between Rewards and Employee Motivation in the Nonprofit Organizations of Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 4, 327-334.

Factors affecting the working motivation of Social Insurance's employee at An Giang Province

Hoang Manh Dung^{1,*} and Bui Hong Trang²

ABSTRACT

Human resource is the most important factor of corporate management process. Taking good care of employees' motivation at work is critical to achieve the business goals. Therefore, it is inevitable to build a healthy corporate culture to attract and retain talents. The paper uses method of quantitative and qualitative research to find factors that affect the working motivation of social insurance's employees at An Giang province. This paper identified a model of five factors as working environment, salary and remuneration, training and promotion opportunities, leadership style, performance evaluation. This model is expected to recommend the useful direction for An

Giang Province's Social Insurance Agency in applying people-centered management for sustainable development.

Keywords: *working motivation, An Giang Province's Social Insurance, factors affecting the working motivation*

Received: 28/12/2020

Revised: 26/01/2021

Accepted for publication: 22/02/2021