CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

Vũ Trực Phức, Trần Quang Cảnh*, Lê Thị Cẩm Tú, Trương Hồng Chuyên

Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

TÓM TẮT

Trong hệ thống quản trị các nguồn lực thì quản trị nguồn nhân lực đóng vai trò trọng tâm, quyết định đến sự phát triển của mọi quốc gia và tổ chức. Bài nghiên cứu tập trung vào các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của viên chức và người lao động tại Bảo hiểm Xã hội tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Kết quả nghiên cứu chỉ ra, để nâng cao động lực làm việc cho nhân viên, tổ chức cần quan tâm đến các yếu tố, theo thứ tự tầm quan trọng như sau: thu nhập, thăng tiến, lãnh đạo, đào tạo, công việc, điều kiện làm việc.

***Từ khóa**: Nguồn nhân lực, động lực làm việc, người lao động.*

1. MỞ ĐẦU

Động lực làm việc là vấn đề rất đáng quan tâm đối với hoạt động quản trị nguồn nhân lực của tất cả các tổ chức. Việc tạo động lực cho người lao động đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Nhóm tác giả sẽ thực hiện loạt bài nghiên cứu nhằm xác định và phân tích cụ thể các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ viên chức tại Việt Nam trong tình hình hiện tại. Bước đầu, bài báo này nghiên cứu một trường hợp cụ thể thuộc khối Bảo hiểm Xã hội (BHXH). Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất hàm ý quản trị giúp nâng cao hiệu quả lao động và đáp ứng được nhu cầu xã hội.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Lý thuyết về động lực làm việc

Thuyết nhu cầu của Abraham Maslow [1] chỉ ra năm bậc nhu cầu của con người cần được thỏa mãn theo thứ tự từ thấp đến cao, gồm nhu cầu sinh lý, nhu cầu an toàn, nhu cầu xã hội, nhu cầu tự trọng và nhu cầu tự khẳng định. Muốn tạo động lực cho người lao động, tổ chức cần hiểu được cấp bậc nhu cầu hiện tại của họ và áp dụng các biện pháp hướng vào thỏa mãn các nhu cầu đó. Theo thuyết E.R.G. của Clayton Alderfer [2], có ba nhóm nhu cầu chính của con người theo thứ tự thỏa mãn từ thấp đến cao, gồm nhu cầu tồn tại, nhu cầu giao tiếp và nhu cầu phát triển. Con người có thể tồn tại nhiều nhu cầu khác nhau tại cùng một thời điểm. Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg [3] đưa ra hai nhóm yếu tố tạo ra động lực làm việc, gồm nhóm yếu tố thúc đẩy và nhóm yếu tố duy trì. Nhóm yếu tố thúc đẩy gồm thành tựu, sự công nhận, bản thân công việc, sự tiến bộ, sự phát triển. Nhóm yếu tố duy trì gồm điều kiện làm việc, sự giám sát, chính sách của công ty, lương, mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự an toàn, sự ổn định trong công việc. Thuyết kỳ

*Tác giả liên hệ: ThS. Trần Quang Cảnh
Email: canhtq@hiu.vn

vọng của Victor Vroom [4] lại cho rằng tại một thời điểm người lao động mong muốn làm việc hay không phụ thuộc vào các mục tiêu cụ thể và sự đánh giá tương đối của người đó về hoạt động này như là một con đường để đạt tới các mục tiêu.

2.2. Các nghiên cứu trước

Trong nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, động lực làm việc của nhân viên sẽ gia tăng khi được trả lương công bằng, có nguồn thu nhập ổn định và nhận được các lợi ích khác [5 - 7]. Bên cạnh các điều kiện làm việc, những điều kiện về thể chất và tâm lý cũng có ý nghĩa quan trọng đối việc gia tăng động lực làm việc của nhân viên [7 - 8]. Với một số nhân viên, bản thân công việc có thể tạo ra động lực làm việc nội tại cho họ, với những nhân viên khác thì cần sự ổn định và bảo đảm trong công việc [6]. Thiết kế công việc rõ ràng, định hướng để đạt được thành công trong công việc [5], [9], tăng thêm kiến thức mới thông qua những cơ hội đào tạo và bồi dưỡng phát triển nhân viên của công ty [5] cũng là những yếu tố giúp nâng cao động lực làm việc cho nhân viên. Khi nhân viên có cơ hội phát triển nghề nghiệp, thăng chức cũng sẽ giúp họ tăng thêm động lực làm việc [10]. Nhân viên sẽ có nhiều động lực hơn nếu được làm việc với người lãnh đạo tin tưởng, tôn trọng, biết lắng nghe, đối xử công bằng và nhất quán với tất cả nhân viên [5]. Khi những điều kiện và chính sách mà công ty tạo ra thỏa mãn được nhu cầu xã hội, nhu cầu sinh học, nhu cầu an toàn, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự thể hiện, sẽ thúc đẩy động lực làm việc cho nhân viên [10].

Từ những nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy, các yếu tố khác nhau tác động đến động lực làm việc của nhân viên và được hình thành trên cơ sở thỏa mãn các bậc nhu cầu từ cơ bản đến nâng cao của con người. Tuy nhiên, nhóm tác giả nhận thấy, các nghiên cứu này chỉ dừng lại ở việc xây dựng mô hình lý thuyết của các nhân tố tác động đến động lực làm việc của người lao động tại một đơn vị cụ thể mà chưa có nghiên cứu về động lực làm việc của cán bộ viên chức tại Việt Nam hiện nay nói chung cũng như nghiên cứu được áp dụng thực tế tại khối BHXH nói riêng.

Bảng 1. *Tổng hợp các yếu tố tác động đến động lực làm việc*

STT	Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc	Các nghiên cứu trước liên quan
1	Nhu cầu sinh lý, nhu cầu an toàn, nhu cầu xã hội, nhu cầu tự trọng, nhu cầu tự khẳng định	Maslow (1943)
2	Nhu cầu tồn tại, nhu cầu giao tiếp, nhu cầu phát triển	Alderfer (1972)
3	Thành tựu, sự công nhận, bản thân công việc, sự tiến bộ, sự phát triển; Điều kiện làm việc, sự giám sát, chính sách của công ty, lương, mối quan hệ với cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự an toàn, sự ổn định trong công việc	Herzberg (1959)
4	Mục tiêu cụ thể và đánh giá tương đối đối với hoạt động	Vroom (1964)
5	Văn hóa công ty	Bùi Thị Minh Thu và Lê Doãn Nguyên Khôi (2014)
6	Ý nghĩa công việc, phù hợp mục tiêu và định hướng phát triển công ty	Bùi Thị Minh Thu và Lê Doãn Nguyên Khôi (2014)
7	Nhu cầu xã hội, nhu cầu sinh học, nhu cầu an toàn, nhu cầu được tôn trọng, nhu cầu tự thể hiện	Hoàng Thị Hồng Lộc và Nguyễn Quốc Nghi (2014)

STT	Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc	Các nghiên cứu trước liên quan
8	Trả lương công bằng, thu nhập ổn định, tiền thưởng và các lợi ích lao động khác, chính sách đãi ngộ	Herzberg (1959), Serhan và cộng sự (2018), Bodur và Infal (2015), Bùi Thị Minh Thu và Lê Doãn Nguyên Khôi (2014)
9	Cơ hội đào tạo và bồi dưỡng phát triển nhân viên, sự tiến bộ và phát triển	Herzberg (1959), Serhan và cộng sự (2018)
10	Điều kiện làm việc xung quanh, điều kiện thể chất và tâm lý	Herzberg (1959), Jayaweera (2015)
11	Bản thân công việc, thiết kế công việc, sự an toàn, ổn định trong công việc	Herzberg (1959), Serhan và cộng sự (2018), Jusmin và cộng sự (2016), Bùi Thị Minh Thu và Lê Doãn Nguyên Khôi (2014),
12	Thành tựu, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự tiến bộ và phát triển	Herzberg (1959), Kuppuswamy và cộng sự (2017)
13	Mối quan hệ với cấp trên, sự công nhận, lãnh đạo tin tưởng, tôn trọng, lắng nghe, chia sẻ, khuyến khích, hỗ trợ	Herzberg (1959), Serhan và cộng sự (2018)

3. MÔ HÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu áp dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được thực hiện trong bước tổng hợp và phân tích các cơ sở khoa học về động lực của người lao động. Dựa trên kết quả tổng hợp, nhóm tác giả thực hiện xây dựng mô hình nghiên cứu thô với thang đo sơ bộ. Sau đó, nhóm tác giả thực hiện lấy ý kiến chuyên gia thông qua thảo luận tay đôi và thảo luận nhóm (*Nguyễn Viết Dương, Hồ Thị Cương là học viên cao học tại ĐH Hồng Bàng và đang làm việc tại cơ quan BHXH Bà Rịa – Vũng Tàu, cùng với 7 viên chức khác đang làm việc tại cơ quan trên*) để hiệu chỉnh thang đo và các biến. Dựa trên kết quả hiệu chỉnh thang đo, nhóm tác giả tiến hành sử dụng bảng câu hỏi nháp khảo sát thử với 20 viên chức, người lao động để hình thành bảng câu hỏi với các thang đo và mô hình nghiên cứu chính thức. Nghiên cứu định lượng được tiến hành nhằm kiểm định lại sự phù hợp của mô hình đề xuất và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của viên chức và người lao động đang làm việc tại BHXH tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp sử dụng bảng câu hỏi khảo sát các đáp viên gồm 220 viên chức và người lao động đang làm việc tại BHXH tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Bảng câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 điểm thay đổi từ "**Hoàn toàn không đồng ý**" đến "**Hoàn toàn đồng ý**", với 32 thang đo khác nhau được chia làm 7 nhóm yếu tố. Từ thông tin thu thập được, nhóm nghiên cứu tiến hành làm sạch còn lại 205 phiếu khảo sát, được mã hóa và sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA để xác định mức độ tác động của từng yếu tố đến động lực làm việc của người lao động. Theo nghiên cứu của Hair, Anderson, Tatham và Black cho tham khảo về kích thước mẫu dự kiến tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát [11]. Số biến quan sát của nghiên cứu đưa ra là 32 thì cỡ mẫu tối thiểu được thực hiện là 32*5 = 160. Kích thước mẫu trong nghiên cứu chính thức thu được là 205, lớn hơn 160 (tối thiểu), như vậy là phù hợp với điều kiện nêu trên.

Các yếu tố trong mô hình nghiên cứu như sau:

Yếu tố 1 - (TN) Tiền lương, thu nhập gồm các thang đo:

1) Người lao động được trả lương tương xứng với kết quả làm việc;

2) Tiền lương được trả công bằng;

3) Tiền lương được trả đầy đủ và đúng hạn;

4) Người lao động có thể sống tốt bằng lương Nhà nước chi trả;

5) Chính sách thưởng công bằng, thỏa đáng;

Yếu tố 2 – (DT) Đào tạo phát triển nhân lực gồm các thang đo:

6) Đơn vị cho phép người lao động đi học nâng cao trình độ;

7) Người lao động được đơn vị cử đi học bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết cho công việc;

8) Đơn vị có chi trả học phí cho các chương trình đào tạo người lao động tham gia;

9) Đơn vị có tạo điều kiện cho người lao động tự học để nâng cao trình độ;

Yếu tố 3 – (DK) Điều kiện làm việc gồm các thang đo:

10) Điều kiện làm việc an toàn;

11) Không gian làm việc sạch sẽ, thoáng mát;

12) Trang thiết bị rất hiện đại;

13) Bầu không khí nội bộ nơi làm việc vui vẻ, thoải mái;

Yếu tố 4 – (CV) Công việc gồm các thang đo:

14) Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của người lao động;

15) Công việc của người lao động không có nhiều rủi ro;

16) Công việc của người lao động không quá nặng nhọc, nhiều áp lực;

17) Công việc giúp người lao động phát huy được sở trường và khả năng của mình;

18) Công việc của người lao động được giao đúng vị trí yêu thích;

Yếu tố 5 – (TT) Cơ hội thăng tiến gồm các thang đo:

19) Tiêu thức xét khen thưởng có rõ ràng, hợp lý, đảm bảo công bằng;

20) Mức khen thưởng, xử phạt có nâng cao tinh thần làm việc của người lao động;

21) Người lao động hài lòng với công tác đánh giá;

22) Người lao động hài lòng với công tác quy hoạch cán bộ trong đơn vị;

23) Lãnh đạo đơn vị có quan tâm, giúp đỡ nhân viên trong con đường phát triển nghề nghiệp;

Yếu tố 6 – (LD) Yếu tố lãnh đạo gồm các thang đo:

24) Người lao động được tôn trọng và tin cậy trong công việc;

25) Người lao động được đối xử công bằng trong công việc;

26) Người lao động nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo khi cần thiết;

27) Lãnh đạo thường xuyên giám sát công việc của người lao động;

28) Lãnh đạo lắng nghe ý kiến của người lao động;

Yếu tố 7 – (DL) Động lực làm việc gồm các thang đo:

29) Người lao động luôn xác định sẽ cống hiến lâu dài với đơn vị;

30) Người lao động có mong muốn nhận thêm công việc ngoài công việc hiện tại;

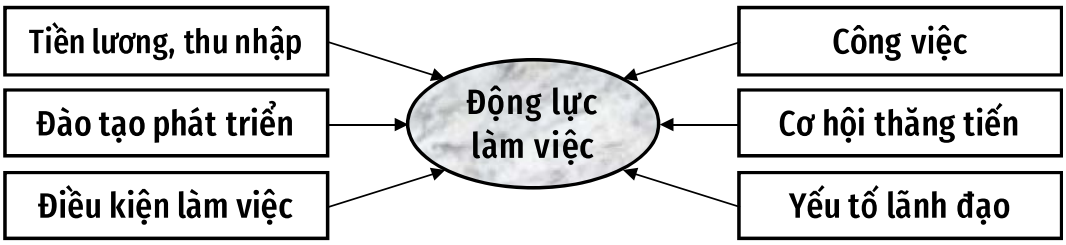
31) Người lao động sẽ sẵn sàng làm những việc mà lãnh đạo không yêu cầu nhưng có ích cho sự phát triển của đơn vị;

32) Người lao động luôn luôn sẵn sàng đương đầu với khó khăn vì công việc chung tại đơn vị.

Cuối cùng, trên cơ sở kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra các hàm ý quản trị, từ đó đề xuất giải pháp phù hợp nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc cho viên chức và người lao động tại BHXH tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Qua bước phân tích định tính, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu (**Hình 1**) với các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của viên chức và người lao động tại cơ quan BHXH tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, gồm 6 yếu tố độc lập và 1 yếu tố phụ thuộc (tương ứng với 32 thang đo đã đề cập trong **Mục 3.1**).



Hình 1. *Mô hình "Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của viên chức và người lao động tại BHXH tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu"*

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Đánh giá độ tin cậy thang đo

Để kiểm tra độ tin cậy các thang đo, nhóm tác giả sử dụng hệ số Cronbach's Alpha. Thang đo của yếu tố nào có hệ số Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0.6 sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu và các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 được coi là biến rác cũng bị loại ra khỏi các yếu tố [11]. Tổng hợp kết quả kiểm định Cronbach's Alpha như sau (**Bảng 2**).

Bảng 2. *Bảng tổng hợp kết quả kiểm định Cronbach's Alpha*

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến này
Tính chất công việc (CV): Alpha = 0.812				
CV1	12.56	8.581	0.475	0.809
CV2	12.40	7.583	0.656	0.759
CV3	12.50	7.359	0.662	0.756
CV4	12.71	6.679	0.689	0.746
CV5	12.69	7.873	0.526	0.797
Chính sách lương, thưởng (TN): Alpha = 0.686				
TN1	12.28	5.880	0.318	0.626
TN2	12.39	4.326	0.632	0.541
TN3	12.43	4.981	0.456	0.629
TN4	12.17	4.933	0.530	0.597
TN5	12.10	5.494	0.393	0.655
Đào tạo và phát triển (DT): Alpha = 0.818				
DT1	9.72	3.712	0.653	0.766
DT2	9.59	3.528	0.657	0.763
DT3	9.69	3.557	0.647	0.768
DT4	9.56	3.610	0.604	0.788

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến này
Điều kiện làm việc (DK): Alpha = 0.826				
DK1	9.85	3.282	0.658	0.778
DK2	9.84	3.273	0.646	0.784
DK3	9.79	3.336	0.675	0.771
DK4	9.89	3.316	0.630	0.791
Yếu tố lãnh đạo (LD): Alpha = 0.856				
LD1	13.20	6.367	0.696	0.820
LD2	13.41	6.362	0.746	0.807
LD3	13.69	6.647	0.587	0.849
LD4	13.30	6.151	0.755	0.804
LD5	13.37	7.027	0.579	0.849
Cơ hội thăng tiến (TT): Alpha = 0.847				
TT1	13.03	6.480	0.575	0.842
TT2	12.83	5.963	0.797	0.774
TT3	12.76	6.702	0.708	0.803
TT4	12.97	6.925	0.620	0.825
TT5	12.47	6.976	0.600	0.830
Động lực làm việc (DL): Alpha = 0.856				
DL1	9.06	4.085	0.419	0.719
DL2	9.35	3.100	0.654	0.578
DL3	9.38	3.658	0.472	0.695
DL4	9.12	3.657	0.535	0.657

Từ kết quả phân tích các thang đo của các yếu tố ở **Bảng 2** cho thấy, độ tin cậy thang đo của 6 yếu tố độc lập và 1 yếu tố phụ thuộc đều đạt độ tin cậy, hệ số tương quan biến - tổng của các biến này lớn hơn 0.3 đáp ứng điều kiện về kiểm tra độ tin cậy thang đo. Vì vậy, tất cả các yếu tố đều phù hợp và được sử dụng cho những phân tích tiếp theo.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích EFA nhằm rút gọn lượng các biến bằng cách nhóm các biến riêng lẻ lại thành từng nhóm yếu tố dựa trên mức độ đồng nhất đặc trưng của các quan sát trong cùng một yếu tố. Trong quá trình phân nhóm thành các yếu tố, để có ý nghĩa thực tiễn, các biến phải có Hệ số tải nhân tố (*Factor Loading*) đạt từ 0.5 trở lên [11]. Đồng thời, hệ số KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin - là chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố*) phải nằm trong giới hạn từ 0.5 đến 1 và hệ số Sig. của kiểm định Bartlett's Test về sự tương quan của các biến trong tổng thể phải nhỏ hơn mức ý nghĩa [11]. Thông số Eigenvalues đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi yếu tố có giá trị, những yếu tố có thông số Eigenvalues > 1 sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích thành phần chính (*Principal component*) với phép xoay trực giao (*Varimax*).

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA được thể hiện cụ thể ở các mục dưới đây.

4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá EFA các yếu tố độc lập

a) Kiểm định tính thích hợp của mô hình EFA

Chỉ số KMO để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố nếu 0.5 ≤ KMO ≤ 1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho Hệ số KMO và Bartlett's Test như sau (**Bảng 3**):

Bảng 3. *Bảng kiểm định Hệ số KMO và Bartlett's Test*

Hệ số KMO		0.826
Kiểm định Bartlett's Test	Chi bình phương	2579.412
	Bậc tự do (df)	378
	Sig.	0.000

Hệ số KMO = 0.826 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố khám phá EFA vì 0.5 ≤ KMO ≤ 1, phân tích nhân tố là thích hợp với các dữ liệu hiện có, các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể, thỏa điều kiện nghiên cứu.

b) Kiểm định tính tương quan giữa các biến quan sát

Mức ý nghĩa trong kiểm định Bartlett's Test có Sig. = 0.00 < 0.05 (xem **Bảng 3**). Kết quả cho thấy có cơ sở để kết luận giữa các biến cần kiểm định có mối quan hệ với ý nghĩa trên 95%.

c) Kiểm định phương sai trích

Thông số Eigenvalues đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi yếu tố có giá trị. Những yếu tố có thông số Eigenvalues > 1 sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích Eigenvalues như sau (**Bảng 4**):

Bảng 4. *Kết quả phân tích thông số Eigenvalues*

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues ban đầu			Phương sai trích		
	Tổng	% Phương sai	% Phương sai cộng dồn	Tổng	% Phương sai	% Phương sai cộng dồn
1	7.037	25.133	25.133	3.243	11.582	11.582
2	3.273	11.69	36.823	3.171	11.325	22.906
3	2.436	8.7	45.522	3.147	11.238	34.144
4	1.962	7.006	52.529	2.928	10.458	44.602
5	1.448	5.171	57.699	2.694	9.62	54.222
6	1.382	4.935	62.635	2.356	8.413	62.635

Kết quả phân tích trong **Bảng 4** cho thấy cả 6 yếu tố thông số Eigenvalues > 1. Do đó, cả 6 yếu tố sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu.

d) Chỉ số tổng bình phương Hệ số tải nhân tố tích lũy (Cumulative)

Tiêu chuẩn để chấp nhận phân tích nhân tố khám phá là có phương sai cộng dồn lớn hơn 50% với Eigenvalues phải > 1. Kết quả phân tích trong **Bảng 5** cho thấy chỉ số Eigenvalues bằng 1.832 > 1, phương sai cộng dồn (*Cumulative*) là 62.635% > 50% thỏa yêu cầu phân tích nhân tố khám phá.

e) Phân tích ma trận xoay nhân tố

Phép quay Varimax và điểm dừng khi chỉ số Eigenvalues bằng 1. Sau khi rút gọn được các biến yếu tố mới (FACi_1) từ một tập biến quan sát, các biến FACi_1 này được đưa vào phân tích tiếp theo. Kết quả ma trận xoay nhân tố như sau (**Bảng 5**):

Bảng 5. *Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố*

	Nhân tố					
	FAC1_1	FAC2_1	FAC3_1	FAC4_1	FAC5_1	FAC6_1
CV1				0.629		
CV2				0.802		
CV3				0.797		
CV4				0.808		
CV5				0.704		
DT1			0.705			
DT2			0.738			
DT3			0.706			
DT4			0.733			
TN1			0.763			
TN2						0.791
TN3						0.681
TN4						0.705
TN5						0.593
DK1					0.801	
DK2					0.812	
DK3					0.818	
DK4					0.784	
TT1	0.710					
TT2	0.858					
TT3	0.774					
TT4	0.617					
TT5	0.632					
LD1		0.774				
LD2		0.796				
LD3		0.629				
LD4		0.804				
LD5		0.677				

Trong **Bảng 5**, ma trận đã hình thành 6 yếu tố mới: FAC1_1, FAC2_1, FAC3_1, FAC4_1, FAC5_1, FAC6_1. Các yếu tố mới không khác mấy so với ban đầu (chỉ có thang đo TN1 được gộp vào nhóm DT và thứ tự các thang đo trong nhóm được sắp xếp lại) nên nhóm tác giả vẫn giữ nguyên tên các yếu tố như cũ là TT, LD, DT, CV, DK, TN.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA nhân tố phụ thuộc

a) Kiểm định tính thích hợp của mô hình EFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho hệ số KMO và Bartlett's Test như sau (**Bảng 6**):

Bảng 6. *Hệ số KMO và Bartlett's Test*

Hệ số KMO		0.704
Kiểm định Bartlett's Test	Chi bình phương	174.736
	Bậc tự do (df)	6
	Sig.	0.000

Hệ số KMO = 0.704 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố khám phá EFA vì 0.5 ≤ KMO ≤ 1, phân tích nhân tố là thích hợp với các dữ liệu, các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể, thỏa điều kiện nghiên cứu.

b) Kiểm định tính tương quan giữa các biến quan sát

Mức ý nghĩa trong kiểm định Bartlett's Test of Sphericity có Sig. = 0.00 < 0.05 (xem **Bảng 6**) nghĩa là có mối quan hệ thống kê có ý nghĩa ở mức trên 95% giữa các biến cần kiểm định.

c) Kiểm định phương sai trích

Thông số Eigenvalues đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi yếu tố có giá trị. Những yếu tố có thông số Eigenvalues > 1 sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích Eigenvalues như sau (**Bảng 7**):

Bảng 7. *Kết quả phân tích thông số Eigenvalues*

Nhân tố	Giá trị Eigenvalues ban đầu			Phương sai trích		
	Tổng	% phương sai	% Phương sai cộng dồn	Tổng	% phương sai	% Phương sai cộng dồn
1	2.2	55.2	55.2	2.2	55.2	55.2

Kết quả phân tích trong **Bảng 7** cho thấy có 1 yếu tố có thông số Eigenvalues = 2.2 > 1. Do đó 1 yếu tố sẽ được giữ lại trong mô hình nghiên cứu.

d) Chỉ số tổng bình phương hệ số tải nhân tố tích lũy (Cumulative)

Kết quả phân tích trong **Bảng 7** cho thấy chỉ số % phương sai cộng dồn là 55.2% > 50% thỏa yêu cầu. Chỉ số này giải thích 55.2% mô hình nghiên cứu.

e) Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố của biến Động lực làm việc

Do chỉ có một yếu tố nên không có ma trận xoay.

4.3. Kết quả phân tích tương quan

Phân tích tương quan được xem xét qua ma trận hệ số tương quan Pearson (*Pearson Correlation*). Kết quả phân tích tương quan giữa các yếu tố như sau (**Bảng 8**):

Bảng 8. *Kết quả phân tích tương quan giữa các yếu tố*

		DL	TN	DK	LD	TT	CV	DT
DL	Tương quan Pearson	1	0.382**	0.382**	0.231**	0.276**	0.358**	0.385**
	Sig. (2-đuôi)		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	205	205	205	205	205	205	205
**** Tương quan có ý nghĩa ở mức 0.01 (2-đuôi).**								

Kết quả phân tích trong **Bảng 8** cho thấy các biến độc lập đều có tương quan cùng chiều với biến phụ thuộc với mức ý nghĩa 5%. Trong đó, yếu tố Đào tạo và phát triển (DT) có tương quan cao nhất với Động lực làm việc của nhân viên (DL) với hệ số tương quan 0.385.

4.4. Phân tích hồi quy

4.4.1. Kết quả hồi quy

Mục đích của phân tích hồi quy là để xác định mức độ tác động của các yếu tố độc lập lên yếu tố phụ thuộc. Kết quả phân tích hồi quy như **Bảng 9**.

Bảng 9. *Kết quả phân tích hồi quy đa biến*

Mô hình		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.
		Hệ số β	Hệ số β		
1	(Constant)	0.000		0.000	1.000
	TT	0.232	0.232	19.289	0.000
	LD	0.172	0.172	14.336	0.000
	DT	0.148	0.148	12.325	0.000
	CV	0.043	0.043	3.564	0.000
	DK	0.042	0.042	3.516	0.001
	TN	0.929	0.929	77.303	0.000

4.4.2. Kiểm định ý nghĩa của các hệ số hồi quy

Bảng 9 cho thấy hệ số Sig. của các biến độc lập TT, LD, DT, CV, DK, TN rất nhỏ, xấp xỉ bằng 0. Do đó có thể kết luận, các biến độc lập tương quan có ý nghĩa thống kê với biến phụ thuộc DL với độ tin cậy 95%.

4.4.3. Mức độ giải thích của mô hình

Hệ số xác định điều chỉnh (R^2 điều chỉnh) = 0.871, kiểm định F có giá trị Sig. < 0.05 (xem **Bảng 10**). Như vậy, 87.1 % thay đổi của biến phụ thuộc DL được giải thích bởi các biến độc lập với độ tin cậy trên 95%.

Bảng 10. *Kết quả tổng hợp mô hình*

Mô hình	Hệ số xác định	Hệ số xác định điều chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Giá trị Durbin-Watson
1	0.871	0.871	0.1716	1.296

4.4.4. Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

Giá trị Sig. của kiểm định F bằng 0 < 0.05 (xem **Bảng 11**). Về tổng thể, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc, mô hình hồi quy tuyến tính phù hợp với dữ liệu thực tế.

Bảng 11. *Kiểm định mức độ phù hợp mô hình*

Mô hình		Giá trị thống kê F	Sig.
1	Hồi quy	1121.726	0.000[b]

4.4.5. Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến

Nhóm tác giả thực hiện kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến dựa vào hệ số phóng đại phương sai VIF (*Variance Inflation Factor*). Vì qua bước phân tích nhân tố khám phá, các yếu tố mới được hình thành hoàn toàn độc lập với nhau nên VIF = 1, Tolerance = 1 [12] và đều < 10 nên có cơ sở để kết luận mô hình không bị đa cộng tuyến.

4.4.6. Kiểm định hiện tượng tự tương quan

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy giá trị Durbin-Watson (d) = 1.296 (xem **Bảng 10** nằm trong vùng chấp nhận (1 < d = 1.296 < 3) nên có cơ sở kết luận không có tương quan giữa các phần dư.

4.4.7. Kiểm định phương sai của phần dư thay đổi

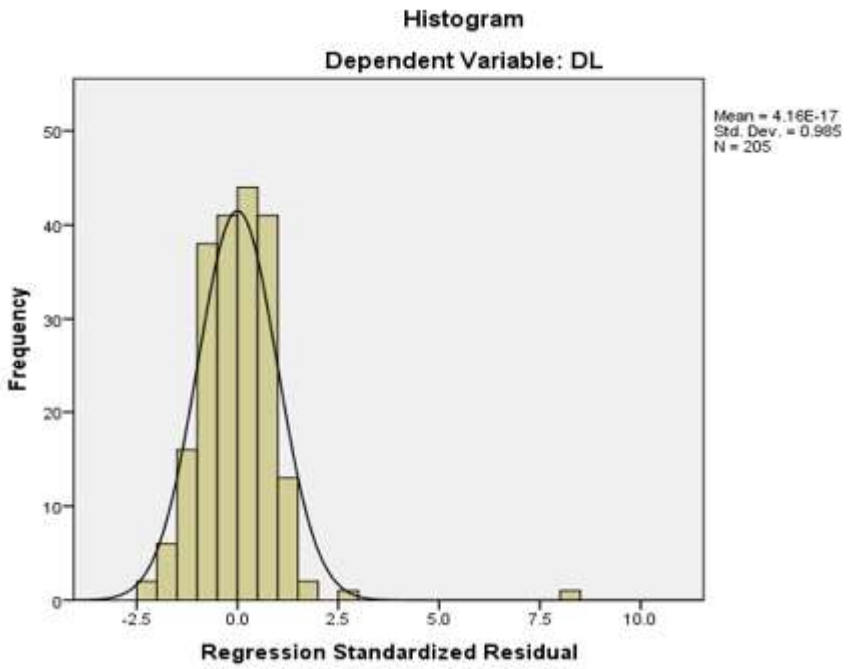
Kiểm định Spearman cho thấy các biến độc lập TT, LD, DT, CV, DK, TN có giá trị Sig. (2-đuôi) > 0.05 (xem **Bảng 12**), không có hiện tượng phương sai phần dư thay đổi ABSRES (*ABS: hàm trị tuyệt đối; RES: Residuals, nghĩa là phần dư*).

Bảng 12. *Kiểm định phương sai của phần dư (ABSRES) thay đổi*

		TT	LD	DT	CV	DK	TN
ABSRES	Hệ số tương quan	-0.023	0.107	-0.014	-0.012	0.042	0.059
	Sig. (2-đuôi)	0.748	0.528	0.838	0.863	0.547	0.602

4.4.8. Kiểm định phân phối chuẩn của phần dư

Để kiểm tra vấn đề phần dư không tuân theo phân phối chuẩn, nhóm tác giả xem xét biểu đồ tần số phần dư chuẩn hóa ở **Hình 2** dưới đây.



Hình 2. *Biểu đồ phân tán của phần dư*

Trong **Hình 2**, kết quả phân tích cho thấy phân phối phần dư xấp xỉ phân phối chuẩn (trung bình Mean gần bằng 0 và độ lệch chuẩn Std. Dev = 0.985 tức ≈ 1). Do đó, có thể kết luận rằng giả thiết phần dư có phân phối chuẩn không bị vi phạm.

4.5. Thảo luận kết quả hồi quy

Dựa trên cơ sở kết quả hồi quy, qua các bước kiểm định, có thể thấy mô hình hồi quy trên là phù hợp. Phương trình hồi quy cụ thể như sau:

DL = 0.232*TT + 0.172*LD + 0.148*DT + 0.043*CV + 0.042*DK + 0.929*TN

Điểm đặc biệt của mô hình này là có hằng số tự do rất nhỏ, gần như bằng không và có giá trị Sig. = 1 > 0.05 nên được loại khỏi mô hình. Vì vậy, đây là mô hình có đồ thị đi qua gốc tọa độ. Các hệ số β của phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa và chuẩn hóa giống nhau.

Căn cứ vào hệ số và hệ số β của phương trình hồi quy, thứ tự mức độ tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc như sau (**Bảng 13**):

Bảng 13. *Thứ tự ảnh hưởng của các yếu tố*

Tên biến	Hệ số hồi quy	Tỷ trọng %	Thứ tự ảnh hưởng
TN	0.929	59.4%	1
TT	0.232	14.8%	2
LD	0.172	11.0%	3
DT	0.148	9.5%	4
CV	0.043	2.7%	5
DK	0.042	2.6%	6
Tổng cộng	1.565	100%	

Từ phương trình hệ số hồi quy của các biến, có thể nhận định: hệ số hồi quy của các biến độc lập đều có dấu dương. Khi một trong các biến TN, TT, LD, DT, CV, DK được đánh giá tăng thêm 1 mức biến phụ thuộc DL sẽ tăng cùng chiều, trung bình khoảng 0.929, 0.232, 0.172, 0.148, 0.043, 0.042 tương ứng với các biến, với điều kiện các biến độc lập khác không đổi.

Từ phương trình hệ số hồi quy chuẩn hóa của các biến, có thể nhận định: mức độ đóng góp của các biến độc lập TN, TT, LD, DT, CV, DK đối với sự thay đổi của biến phụ thuộc DL ở mức tương ứng lần lượt là 59.4%, 14.8%, 11.0%, 9.5%, 2.7%, 2.6%. Thứ tự sắp xếp mức độ quan trọng các nhân tố trong nghiên cứu này cũng tương đồng với mức độ sắp xếp các nhân tố trong thuyết hai nhân tố của Herberg.

5. KẾT LUẬN

Kết quả phân tích cho thấy yếu tố thu nhập là yếu tố quan trọng nhất đối với động lực làm việc của nhân viên. Nếu nhà quản trị hiểu được và có các giải pháp tăng thu nhập để khuyến khích viên chức và người lao động làm việc, họ sẽ có động lực hơn trong công việc mà mình được giao. Cơ hội thăng tiến là yếu tố quan trọng thứ hai, tương ứng với nhu cầu bậc cao của nhân viên, có tác dụng động viên nhân viên. Lãnh đạo đơn vị cần chú ý quan tâm, giúp đỡ nhân viên trong con đường phát triển nghề nghiệp của họ. Nhân viên cần được tôn trọng và tin cậy, được đối xử công bằng trong công việc. Tổ chức cần tạo điều kiện, khuyến khích và cho phép nhân viên đi học nâng cao trình độ, nhất là cử đi học bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết cho công việc. Công việc cần phải phù hợp với nhân viên được giao. Nếu điều kiện làm việc được tổ chức tốt, có thể trở thành một yếu tố động viên, giúp nhân viên có động lực làm việc nhiều hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Maslow, A. H. (1943), *"A theory of human motivation"*, Psychological Review, 50(4), 370-396.

[2] Alderfer, C. P. (1972), *"Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings"*, New York: Free Press.

[3] Herzberg, F. (1959), *The motivation to work*, New York: Wiley.

[4] Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*, New York: Wiley.

[5] Serhan, C., Achy, E. A., & Nicolas, E. (2018), "*PUBLIC SECTOR EMPLOYEES' MOTIVATION: CAUSES AND EFFECTS", PEOPLE*: International Journal of Social Sciences, 4(2).

[6] Bodur, S., & İnfal, S. (2015), "*Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey"*, Journal of Human Sciences, 12(1), 70-79.

[7] Hoàng Thị Hồng Lộc, Nguyễn Quốc Nghi (2014), *"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, 32(2014), 97-105.

[8] Jayaweera, T. (2015), *"Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England"*, International journal of business and management, 10(3), 271.

[9] Jusmin, A., Said, S., Bima, M. J., & Alam, R. (2016), *"Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers"*, Journal of Business and Management Sciences, 4(3), 53-59.

[10] Kuppuswamy, N., Saminathan, V., Udhayakumar, M., Vigneash, L., & Gopalakrishnan, P. (2017), *"The Role of Motivation on Employee Performance in an Organization"*, International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology, 2(3), 396-402.

[11] Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998) *Multivariate data analysis*. 5th Edition, Prentice Hall, New Jersey.

[12] Đinh Phi Hổ, Võ Văn Nhị, Trần Phước (2018). *Nghiên cứu định lượng trong kế toán – kiểm toán*. Nhà xuất bản Tài chính.

FACTORS AFFECTING OFFICIALS AND EMPLOYEES MOTIVATION AT THE SOCIAL INSURANCE IN BA RIA - VUNG TAU PROVINCE

Vu Truc Phuc, Tran Quang Canh, Le Thi Cam Tu, Truong Hong Chuyen

ABSTRACT

In resource management systems, human resource management system plays a central and decisive role to the development of every nation and organization. The paper focuses on factors affecting officials and employees motivation at the Social Insurance in Ba Ria – Vung Tau province. The results showed that in order to improve the motivation of employees, the organization needs to pay attention to the following factors, in the order of importance: Income, promotion, leadership, training, work, working conditions.

***Keywords**: Human resources, working motivation, Officials and Employees.*

Received: 16/01/2020

Revised: 20/02/2020

Accepted for publication: 24/02/2020