

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Chương 3 trình bày phương pháp nghiên cứu, phương pháp chọn mẫu, xác định kích thước mẫu và nguồn thông tin. 250 người trong mẫu điều tra mang tính đại diện cho 3 nhóm: UBND phường; đơn vị quản lý nhà nước; đơn vị sự nghiệp.

3.1. Phương pháp nghiên cứu

3.1.1. Phương pháp định tính:

Đề tài dùng phương pháp định tính thông qua thảo luận nhóm để hiệu chỉnh thang đo với sự tham gia của 02 giảng viên khoa Kinh Tế - QTKD, ĐH Cần Thơ; 02 lãnh đạo, 02 chuyên viên Phòng Nội Vụ quận NK; 01 Phó chánh Văn phòng Thành ủy Cần Thơ.

Dàn bài thảo luận nhóm dùng được trình bày tại *Phụ lục 3*. Kết quả thảo luận giúp tác giả có cơ sở quyết định 03 vấn đề:

(1) *Lược bỏ:*

Phát biểu ĐL1 và ĐL7 bị loại ra khỏi thang đo. Vì ĐL7 và ĐL6 hỏi về cùng 1 nội dung nhưng câu chữ được sắp xếp lại với ý nghĩa trái ngược nhau, và chúng được đặt ra nhằm kiểm tra sự trung thực, tập trung của đáp viên trong quá trình trả lời bảng hỏi. Tuy nhiên, do đề tài này thực hiện phương pháp phỏng vấn trực tiếp nên có thể bỏ ĐL7 để tránh sự khó hiểu cho đáp viên. ĐL1 và ĐL2 gần giống nhau về mặt ngữ nghĩa nên dễ gây bối rối cho người trả lời. Do đó, tác giả chỉ giữ lại ĐL2 nhằm tạo sự thuận tiện và dễ hiểu.

(2) *Bổ sung:*

Thứ nhất, “*Nhu cầu xã hội*” được bổ sung thêm một thang đo với tên gọi “Mối quan hệ với cộng đồng địa phương nơi cư trú”. Lý do, CBCCVC là những người phải có mối quan hệ mật thiết với người dân để dễ dàng vận động người dân tuân thủ các chủ trương của nhà nước. Mối quan hệ của CBCCVC với cộng đồng địa phương nơi cư trú thường được xem là một tiêu chí đánh giá, xếp loại CBCCVC. Một khi CBCCVC có mối quan hệ tốt với cộng đồng địa phương thì họ sẽ có nhiều động lực hơn để phục vụ cho cộng đồng ấy.

Thứ hai, “*Nhu cầu tự thể hiện bản thân*” bổ sung thêm thang đo “Trách nhiệm đối với công việc được mô tả rõ ràng”. Trong cơ quan nhà nước, đặc biệt là khối UBND phường, hiện tượng kiêm nhiệm nhiều công tác khá phổ biến. Mặt khác, do không có bảng mô tả công việc rõ ràng nên xảy ra tình trạng chồng lấn chức năng, quyền hạn giữa các CB và đùn đẩy trách nhiệm cho nhau. Vì vậy, khi trách nhiệm được chỉ rõ thì CBCCVC sẽ có nhiều động lực hơn để tìm cách thỏa mãn nhu cầu thể hiện bản thân trong công việc.

(3) Điều chỉnh: phát biểu ĐL12 “Trong 1 tháng, trung bình có bao nhiêu ngày anh/chị cảm thấy rất thích thú làm việc?”. Thông thường CBCCVC không thể nhớ chính xác số ngày cảm thấy thích làm việc trong khoảng thời gian dài 1 tháng. Vì vậy, phát biểu này được điều chỉnh về độ dài thời gian là 1 tuần.

Như vậy, so với thang đo ban đầu, thang đo hiệu chỉnh được bổ sung thêm 2 thang đo và loại bỏ 2 thang đo. Tổng cộng có 25 thang đo dùng để đo lường các khía cạnh “*Nhu cầu xã hội*”, “*Nhu cầu sinh học*”, “*Nhu cầu an toàn*”, “*Nhu cầu được tôn trọng*”, “*Nhu cầu được tự thể hiện bản thân*”, và 10 thang đo của biến *ĐLLV*. Phụ lục 4 trình bày nội dung chi tiết của thang đo sau điều chỉnh.

Sau khi hình thành thang đo chính thức tác giả tiến hành các cuộc phỏng vấn chuyên sâu nhằm đảm bảo người được phỏng vấn hiểu rõ nội dung các khái niệm và ý nghĩa của từ ngữ. Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng trong nghiên cứu. Việc sử dụng thang đo này rất phổ biến trong nghiên cứu kinh tế - xã hội vì các vấn đề trong kinh tế - xã hội đều mang tính đa khía cạnh.

3.1.2. Phương pháp định lượng:

Phương pháp phân tích nhân tố (Exploratory Factor Analysis - EFA). Trong nghiên cứu, chúng ta có thể thu thập được một số lượng biến khá lớn và hầu hết các biến này có liên hệ với nhau và số lượng của chúng phải được giảm bớt xuống đến một số lượng mà ta có thể sử dụng được. Mối quan hệ giữa nhiều biến được xác định và đại diện bởi một vài nhân tố (một nhân tố đại diện cho một số biến). EFA được sử dụng trong trường hợp người nghiên cứu cần nhận diện một tập hợp gồm một số lượng biến mới tương đối ít, không có tương quan với nhau để thay thế tập hợp biến gốc có tương quan với nhau nhằm thực hiện một phân tích đa biến tiếp theo sau như hồi qui hay phân tích biệt số.

Để sử dụng EFA, trước hết phải đánh giá độ tin cậy của thang đo. Hệ số α của Cronbach là một phép kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau, α có công thức tính: $\alpha = N\rho/[1 + \rho(N-1)]$
 ρ là hệ số tương quan trung bình giữa các mục hỏi. N là số mục hỏi.

Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý khi Cronbach alpha từ 0.8 đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0.7 đến gần 0.8 là sử dụng được. Hệ số tương quan biến tổng phải từ 0.3 trở lên. Một số nhà nghiên cứu khác đề nghị rằng Cronbach alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang đo lường là mới hoặc mới đối với người trả

lời trong bối cảnh nghiên cứu (Nunnally, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995, trích trong Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008, tập 2, tr.24).

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp rút trích nhân tố Principal components, với nguyên tắc dựa vào Eigenvalue để xác định số lượng nhân tố (chỉ nhân tố nào có Eigenvalue > 1 mới được giữ lại), và phép xoay nhân tố Varimax. Đồng thời, chỉ những biến có hệ số tải nhân tố (Factor loading) > 0.5 được giữ lại.

Điều kiện cần để áp dụng EFA là các biến phải có tương quan với nhau. Điều kiện đủ là trị số Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) phải lớn (giữa 0.5 và 1) (Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008, tập 2, tr.30-31). Vì vậy, kiểm định Bartlett được sử dụng để xem xét giả thuyết H_0 rằng các biến không có tương quan trong tổng thể và trị số KMO cũng được xem xét.

Tiếp theo, tác giả dùng phân tích hồi qui tuyến tính đa biến. Sau khi tìm được các biến mới từ EFA ở trên, các biến mới này sẽ được xem là biến độc lập trong mô hình hồi qui. Biến phụ thuộc là “*động lực làm việc*”. Mục đích của phương pháp hồi qui tuyến tính đa biến nhằm ước lượng mức độ tác động của biến độc lập lên biến phụ thuộc.

Cuối cùng, phương pháp phân tích – tổng hợp và tham vấn ý kiến chuyên gia được sử dụng. Ý kiến của 36 chuyên gia gồm Chủ tịch/Phó Chủ tịch các UBND phường; Trưởng/Phó trưởng phòng các đơn vị quản lý nhà nước; Giám đốc/Phó giám đốc các đơn vị sự nghiệp, được dùng để tham khảo nhằm đề xuất chính sách.

Ngoài ra, phương pháp thống kê mô tả được dùng để mô tả đặc trưng của tập dữ liệu khảo sát.

3.2. Phương pháp chọn mẫu

Đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu phân tầng kết hợp với chọn mẫu thuận tiện.

Chọn mẫu phân tầng: chia tổng thể nghiên cứu thành các nhóm nhỏ khác nhau thỏa mãn tiêu chí là các phần tử trong cùng 1 nhóm có tính đồng nhất cao, và các phần tử giữa các nhóm có tính dị biệt cao. Tổng thể nghiên cứu được chia thành 3 nhóm:

- (1) CBCCVC tại đơn vị quản lý nhà nước;
- (2) CBCCVC tại đơn vị sự nghiệp;
- (3) CBCCVC tại UBND phường.

Chọn mẫu thuận tiện: là phương pháp chọn mẫu phi xác suất trong đó nhà nghiên cứu chọn những phần tử nào mà họ có thể tiếp cận được.

3.3. Phương pháp xác định kích thước mẫu

Theo Nguyễn Đình Thọ (2011), kích thước mẫu cần cho nghiên cứu phụ thuộc vào nhiều yếu tố như phương pháp phân tích dữ liệu và độ tin cậy cần thiết. Hiện nay, các nhà nghiên cứu xác định cỡ mẫu cần thiết thông qua công thức kinh nghiệm cho từng phương pháp xử lý. Trong EFA, cỡ mẫu thường được xác định dựa vào 2 yếu tố là kích thước tối thiểu và số lượng biến đo lường đưa vào phân tích. Hair & ctg (2006) (trích trong Nguyễn Đình Thọ, 2011) cho rằng để sử dụng EFA, kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100 và tỉ lệ quan sát (observations)/ biến đo lường (items) là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát, tốt nhất là tỉ lệ 10:1 trở lên.

Đối với phương pháp hồi qui tuyến tính, công thức kinh nghiệm thường dùng là:

$$n \geq 50 + 8p$$

n là kích thước mẫu tối thiểu cần thiết; p là số lượng biến độc lập trong mô hình.

Nghiên cứu sử dụng kết hợp cả 2 phương pháp EFA và hồi qui tuyến tính nên cỡ mẫu được chọn trên nguyên tắc mẫu càng lớn càng tốt. Với 35 biến quan sát, số lượng mẫu tối thiểu cần thiết là: $35 * 5 = 175$ mẫu. Vì vậy, tác giả chọn điều tra trên số mẫu 250 CBCCVC là phù hợp.

Bảng 3.1: Phân bố cơ cấu chọn mẫu

ĐỐI TƯỢNG	Trung bình năm 2011 - 2013 (người)	Tỷ lệ (%)	Số mẫu (người)
	(1)	(2)	(3) = (2)*250/100
CBCCVC tại UBND phường	263	50.0	125
CBCCVC tại đơn vị quản lý nhà nước	128	24.4	61
CBCCVC tại đơn vị sự nghiệp	135	25.6	64
Tổng	526	100	250

3.4. Nguồn thông tin

Số liệu thứ cấp được cung cấp bởi Quận ủy quận NK; Phòng Nội Vụ quận NK và được dùng để mô tả thực trạng số lượng, chất lượng của CBCCVC quận NK từ 2010 – 2013 (*Phụ lục 5*)

Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi đối với 250 CBCCVC, 36 cán bộ chủ chốt tại 36 đơn vị trực thuộc UBND quận NK (xem danh sách 36 đơn vị tại *Phụ lục 6*). Bảng hỏi điều tra sơ bộ được phát cho 10 CBCCVC UBND phường An Phú. Sau đó, dựa vào phản hồi của đáp viên, tác giả điều chỉnh câu từ của bảng hỏi chính thức cho rõ ràng dễ hiểu (điều chỉnh câu Q9 và Q20 – SH2) (*Phụ lục 7.1; 7.2*). Bảng hỏi dành cho 36 lãnh đạo các đơn vị được trình bày tại *Phụ lục 7.3*.

CHƯƠNG 4: PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Chương 4 thống kê mô tả đặc trưng của mẫu và đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha. Sử dụng EFA để tìm các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV, và hồi qui tuyến tính đa biến để đo lường tác động của biến độc lập lên biến phụ thuộc.

4.1. Mô tả dữ liệu mẫu và các kết quả phân tích

4.1.1. Mô tả đặc trưng của mẫu

Kết quả thống kê mô tả được trình bày tại *Phụ lục 8*.

Cơ cấu mẫu: trong 250 CBCCCVC được khảo sát có 125 người đang làm việc tại UBND phường, 61 người thuộc đơn vị quản lý nhà nước, 64 người thuộc đơn vị sự nghiệp, điều này đảm bảo một tỷ lệ mẫu cân đối giữa các đơn vị.

Giới tính: 52% đáp viên là Nam; 48% đáp viên là Nữ, đảm bảo cho dữ liệu khảo sát không bị thiên lệch khi nghiên cứu sự khác biệt về ĐLLV giữa 2 nhóm giới tính.

Độ tuổi: tuổi trung bình của đáp viên là 38, thuộc “giai đoạn ổn định” trong các giai đoạn phát triển nghề nghiệp. Ở độ tuổi 30 – 40, con người thường nỗ lực thực hiện các kế hoạch nghề nghiệp để đạt được mục tiêu nghề nghiệp (Trần Kim Dung, 2011). Điều này cho thấy, nỗ lực tìm kiếm địa vị cao hơn trong tổ chức đang trở thành mối quan tâm hàng đầu của các CBCCCVC.

Thu nhập: Tổng thu nhập bình quân một tháng của đáp viên là 3.8 triệu đồng, và mỗi hộ gia đình có bình quân từ 4 đến 5 người, trong đó số người phụ thuộc trung bình là 2. Phần lớn đáp viên đã có gia đình và có con chưa trưởng thành (chiếm 70.4%). Vì vậy, CBCCCVC có thể có nhiều động lực để làm việc chăm chỉ hơn nhằm đạt được một số lợi ích về vật chất như: nâng lương trước hạn, phụ cấp trách nhiệm... hoặc họ sẽ tìm thêm công việc phụ bên ngoài nhằm hỗ trợ kinh tế cho những người phụ thuộc.

Kinh nghiệm làm việc: thời gian công tác bình quân là gần 10 năm. Với 10 năm làm việc tại cơ quan nhà nước, người lao động dễ nảy sinh tâm lý nhàm chán công việc, và không còn nhiều hứng thú làm việc nếu không được lãnh đạo tạo động lực một cách phù hợp.

Công việc cũ: đáp viên được hỏi về công việc gần nhất trước khi làm việc cho cơ quan công tác hiện tại. Kết quả có 35 người (tương đương 14%) đã chuyển từ khu vực tư nhân sang làm việc tại khu vực công; 90 người (tương đương 36%) được luân chuyển từ 1 đơn vị nhà nước khác sang đơn vị đang công tác hiện nay; một số lượng lớn đáp viên (chiếm

48%) không có nghề nghiệp, phần lớn do đáp viên đi học và đi nghĩa vụ quân sự trước khi được tuyển dụng vào khu vực nhà nước. Qua đó cho thấy khu vực công chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao từ khu vực tư nhân.

Trình độ chuyên môn: đáp viên thuộc nhóm có trình độ Đại học, Trung cấp, và không có trình độ chuyên môn lần lượt chiếm tỷ lệ 63.2%, 22.4% và 5.6%. Người lao động có chuyên môn thường mong muốn làm việc đúng chuyên ngành được đào tạo, vì thế nếu tổ chức phân công công việc không phù hợp sẽ làm giảm ĐLLV của nhân viên.

4.1.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Nội dung phân tích Cronbach Alpha của từng nhóm yếu tố và nguyên nhân loại biến quan sát AT2, ĐL3 được trình bày tại Phụ lục 9.

Bảng 4.1: Hệ số Cronbach Alpha của từng nhóm yếu tố

STT	Nhóm yếu tố	Hệ số Cronbach Alpha
1	Nhu cầu quan hệ xã hội	0.81
2	Nhu cầu sinh học cơ bản	0.75
3	Nhu cầu an toàn	0.70
4	Nhu cầu được tôn trọng	0.77
5	Nhu cầu tự thể hiện bản thân	0.72
6	Động lực làm việc	0.68

Trong nhóm “Nhu cầu sinh học cơ bản”, biến SH3 và SH4 có hệ số Cronbach Alpha nếu loại biến lần lượt là 0.76 và 0.765 (lớn hơn Alpha của toàn bộ thang đo là 0.75). Sự chênh lệch này là không đáng kể nên việc giữ lại hay loại bỏ SH3, SH4 sẽ được quyết định dựa vào kết quả ở phép phân tích nhân tố.

Trong nhóm “Nhu cầu an toàn”, biến AT2 có tương quan biến - tổng nhỏ hơn 0.3, và hệ số Cronbach Alpha khi loại biến này là 0.70. Do đó, biến AT2 bị loại ra và chỉ còn 24 biến được đưa vào phân tích nhân tố.

Với 9 biến quan sát từ ĐL1 đến ĐL9 trong thang đo của ĐLLV, biến ĐL3 có hệ số tương quan biến tổng là 0.26 (< 0.3), không phù hợp với thang đo và bị loại ra, 8 biến còn lại (ĐL1, ĐL2, ĐL4, ĐL5, ĐL6, ĐL7, ĐL8, ĐL9) được tiếp tục sử dụng ở bước phân tích hồi qui.

4.1.3. Kết quả phân tích nhân tố

Lần 1: Kết quả có 5 nhân tố được rút ra với khả năng giải thích được 57.3% biến thiên của dữ liệu. Hệ số KMO = 0.88 (> 0.5), và kiểm định Bartlett có giá trị Sig. = 0.0. Vậy tập dữ liệu thỏa điều kiện cần và đủ để tiến hành phân tích nhân tố. Tuy nhiên, có 3 biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0.5 là AT1, TT1, TH1. Trong đó, biến AT1 có hệ số tải thấp nhất, chỉ đạt 0.39. Vì vậy AT1 sẽ bị loại ra trong lần phân tích thứ 2 (*xem Phụ lục 10.1*)

Lần 2: Có 5 nhân tố được rút ra với khả năng giải thích biến thiên của dữ liệu là 58.36%. Biến TT1 sẽ bị loại trước khi bước vào phân tích lần 3 do có hệ số tải nhỏ nhất là 0.46 (< 0.5) (*Phụ lục 10.2*)

Lần 3: Kết quả cho thấy có 5 nhân tố được rút ra, giải thích được 59.11% sự biến thiên của dữ liệu. Tuy nhiên, vẫn còn biến TH1 có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0.5 (chỉ đạt 0.49). Do đó, biến TH1 bị loại (*Phụ lục 10.3*)

Lần 4: Kết quả hệ số KMO = 0.86, và kiểm định Bartlett có Sig. = 0.0 (bác bỏ giả thuyết H_0 ở mức ý nghĩa 1%). Số nhóm nhân tố được rút ra là 5 nhóm, đạt khả năng giải thích 60.69% sự biến thiên của dữ liệu. Tất cả các biến đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5. Đây được xem là kết quả cuối cùng sau 4 lượt phân tích nhân tố (*xem Phụ lục 10.4 và Bảng 4.2*)

Bảng 4.2: Các nhóm nhân tố được rút ra từ phân tích nhân tố

Tên biến	Nhân tố				
	X1	X2	X3	X4	X5
SH3- Lãnh đạo quan tâm đời sống vật chất của nhân viên	.625				
AT5- Công Đoàn bảo vệ các quyền lợi chính đáng của người lao động	.598				
TT2- Sự ghi nhận của lãnh đạo và tập thể về đóng góp của cá nhân	.755				
TT3- Sự động viên, khích lệ của lãnh đạo đối với nhân viên	.762				
TT4- Sự tôn trọng của đồng nghiệp	.590				
XH1- Mối quan hệ với đồng nghiệp		.665			
XH2- Mối quan hệ với lãnh đạo		.608			
XH3- Mối quan hệ với công dân/ khách hàng		.772			
XH4- Mối quan hệ với gia đình		.623			
XH5- Mối quan hệ với cộng đồng địa phương nơi cư trú		.742			
XH6- Sự hỗ trợ của lãnh đạo & đồng nghiệp trong công việc		.530			
AT3- Công việc ổn định lâu dài			.649		
AT4- Chế độ dành cho nhân viên nghỉ ốm/ thai sản/ biến cố gia đình			.617		
TH4- Công việc phù hợp, có điều kiện phát huy chuyên môn nghiệp vụ			.723		
TH5- Trách nhiệm đối với công việc được mô tả rõ ràng			.565		
TH6- Bản chất công việc thú vị, có nhiều thử thách, nhiều ý nghĩa xã hội			.524		
SH1- Tiền lương cơ bản				.894	
SH2- Thu nhập từ công việc hiện tại				.888	
SH4- Điều kiện làm việc, cơ sở vật chất nơi làm việc (phương tiện, máy móc, thiết bị...)				.553	
TH2- Cơ hội được học tập					.821
TH3- Cơ hội thăng tiến					.835

Đặt tên nhân tố:

Nhân tố 1 (X1): Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp

Nhân tố 2 (X2): Quan hệ xã hội

Nhân tố 3 (X3): Bản chất công việc

Nhân tố 4 (X4): Yếu tố vật chất

Nhân tố 5 (X5): Cơ hội học tập và thăng tiến

Từ hệ số Cronbach Alpha của các nhân tố mới và ma trận tương quan giữa các biến quan sát được trình bày tại *Phụ lục 10.5* giúp ta có cơ sở khẳng định thang đo trong từng nhân tố mới có tính nhất quán cao.

Nhân tố X1 gồm 5 biến quan sát SH3, AT5, TT2, TT3, TT4. Nhân tố này có hệ số Cronbach Alpha là 0.83 và các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0.3. Ma trận tương quan cho thấy biến quan sát SH3 có tương quan cao hơn với AT5, TT2, TT3, TT4 so với các biến quan sát còn lại. Vậy các biến trong nhân tố X1 có tính nhất quán cao. Nhân tố X1 phản ánh nhu cầu được tôn trọng, quan tâm, khích lệ về tinh thần của người lao động. Thực tế tại cơ quan nhà nước chênh lệch tuổi tác giữa các nhân viên là khá lớn dẫn đến sự phân biệt về tôn ti thứ bậc. Các nhân viên trẻ tuổi, trung niên thường mong muốn được lãnh đạo - những người lớn tuổi - quan tâm hơn về đời sống vật chất, tinh thần và được ghi nhận sự đóng góp của cá nhân. Điều này giúp họ dần xóa bỏ khoảng cách về thứ bậc, cảm thấy được tôn trọng, từ đó có thêm tự tin và động lực để nỗ lực vì tổ chức.

Nhân tố X2 gồm 6 biến quan sát XH1, XH2, XH3, XH4, XH5, XH6 được giữ nguyên so với thang đo đề xuất ban đầu với hệ số Cronbach Alpha là 0.81. Vậy 6 biến quan sát trên có khả năng đo lường tương đối đầy đủ các khía cạnh của khái niệm “Quan hệ xã hội”.

Nhân tố X3 gồm 5 biến quan sát AT3, AT4, TH4, TH5, TH6. Nhân tố này có hệ số Cronbach Alpha là 0.73, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0.3. So với các biến quan sát còn lại, AT3 có tương quan cao hơn với AT4, TH4, TH5, TH6, chứng tỏ các biến trong nhân tố X3 có tính nhất quán cao. Về mặt thực tiễn, các biến quan sát này có khả năng phản ánh những khía cạnh của khái niệm “bản chất công việc”. Một khi CB được phân công công việc phù hợp với năng lực chuyên môn, trách nhiệm và quyền hạn được xác lập rõ ràng sẽ giúp họ có hứng thú làm việc hơn. Đối với CB thích sự trải nghiệm mới mẻ thì các nhiệm vụ có nhiều thử thách, nhiều ý nghĩa xã hội sẽ thúc đẩy họ làm việc tích cực để đạt được mục tiêu. Mặt khác, các công việc mang tính chất ổn định, ít bị sa thải hay điều chuyển công tác thường tạo cho CB tình cảm gắn bó và sẵn sàng cống hiến cho tổ chức. Ngoài ra, chế độ dành cho nhân viên nghỉ ốm có liên quan đến tính chất công việc là “có thể thay thế” hay không. Điều này đặc biệt đúng đối với các đơn vị sự nghiệp khi mà nhân viên phải thực hiện những công việc chuyên môn hóa cao và ít có

khả năng thay thế. Đơn cử, trong trường hợp nhân viên bị ốm nhưng không thể nghỉ phép sẽ ảnh hưởng đến tinh thần làm việc và hiệu quả công việc của nhân viên.

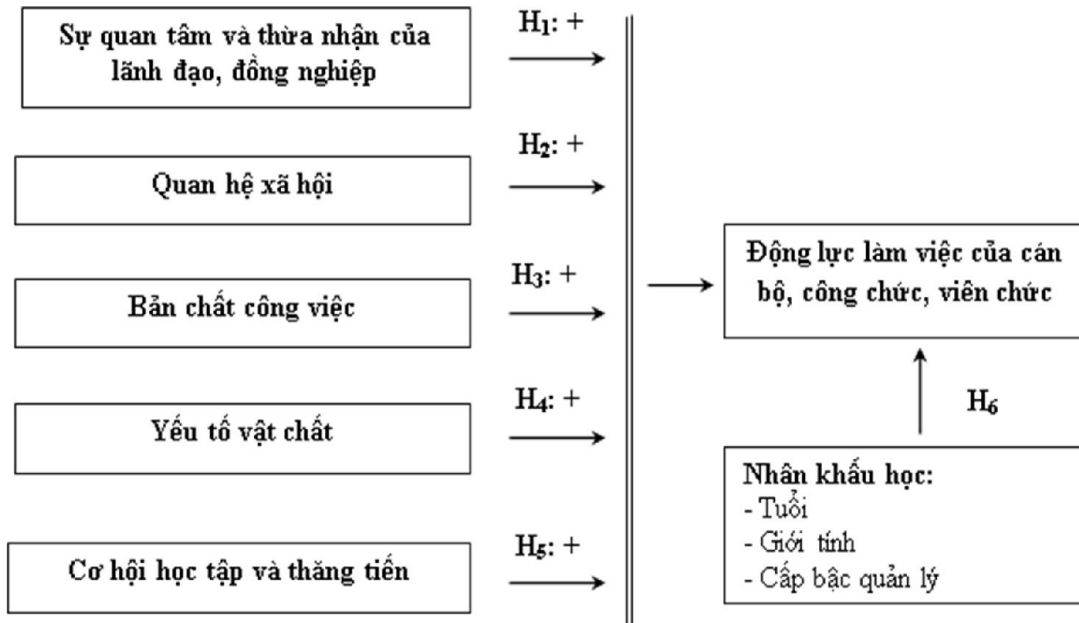
Nhân tố X4 gồm 3 biến quan sát SH1, SH2, SH4 được rút ra từ nhóm “Nhu cầu sinh học cơ bản” của thang đo đề xuất. Nhân tố này có Cronbach Alpha là 0.76, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0.3. Biến SH1 có hệ số tương quan cao nhất với SH2 (đạt 0.82), tiếp đến là tương quan với SH4. Như vậy, SH1, SH2, SH4 vẫn đảm bảo khả năng đo lường cho khái niệm “yếu tố vật chất” vì có tính nhất quán cao. Nhân tố X4 cho biết người lao động đòi hỏi được thỏa mãn các nhu cầu vật chất như tiền lương, phụ cấp...

Nhân tố X5 gồm biến TH2 (cơ hội được học tập), TH3 (cơ hội được thăng tiến). TH2 và TH3 được rút ra từ nhóm “nhu cầu tự thể hiện bản thân” trong thang đo đề xuất. TH2 và TH3 có hệ số tương quan đạt 0.63. Cronbach Alpha bằng 0.77 và hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0.3. Vậy các biến trong nhân tố X5 có tính nhất quán cao. Trên thực tế, khi CB được tạo điều kiện học tập và thăng tiến thì điều đó sẽ trở thành động lực thúc họ phấn đấu nhằm thỏa mãn nhu cầu bản thân.

4.1.4. Mô hình nghiên cứu điều chỉnh

Từ kết quả EFA, tác giả điều chỉnh mô hình như sau:

Hình 4.1: Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của người lao động trong khu vực công tại Việt Nam



Các giả thuyết cần kiểm định:

H₁: Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₂: Quan hệ xã hội có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₃: Bản chất công việc có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₄: Yếu tố vật chất có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₅: Cơ hội học tập và thăng tiến có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₆: Tuổi, giới tính, cấp bậc quản lý tạo nên sự khác biệt đối với ĐLLV

4.1.5. Phân tích hồi qui tuyến tính đa biến

Mô hình phân tích hồi qui có dạng tổng quát:

$$\text{ĐLLV} = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

Biến ĐLLV được định lượng bằng cách tính điểm trung bình của 8 biến quan sát thuộc nhân tố này. Các nhân tố X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ cũng được định lượng bằng cách tính điểm trung bình của các biến quan sát nằm trong nhân tố đó (Đinh Phi Hồ, 2009). Biến ĐLLV, X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ đều tiệm cận dạng phân phối chuẩn (*Phụ lục 10.6*)

Kết quả hồi qui lần 1 (*Phụ lục 11.1*): Mô hình có $\bar{R}^2 = 37\%$, và biến X₄ có $P_{\text{value}} = 0.89 > 0.1$. Biến X₄ không có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và bị loại ra khỏi mô hình. Phòng vấn chuyên sâu CBCCVC cho thấy CBCCVC sẵn sàng chấp nhận mức lương thấp với nhiều mục đích khác nhau, chẳng hạn để có nhiều thời gian dành cho gia đình, nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ, hay cơ hội tìm kiếm mối quan hệ phục vụ cho công việc phụ bên ngoài của họ. Phần lớn CB chấp nhận lương thấp như một thực tại khách quan và đòi hỏi tăng lương cho CB dường như đã trở thành “câu chuyện muôn thưở” trong khu vực công.

Hộp 1. Phòng vấn chuyên sâu 03 cán bộ làm việc tại quận Ninh Kiều

- Yếu tố vật chất không ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ ở cơ quan nhà nước, đặc biệt là cán bộ nữ vì khi có con nhỏ họ cần dành nhiều thời gian cho công việc gia đình hơn. Về vấn đề kinh tế, thông thường người chồng sẽ tạo nguồn thu nhập chính và tiền lương của người vợ chỉ dùng để chi trả các khoản chi tiêu nhỏ trong nhà (*theo ý kiến của chị T.T.N.N – Phòng Nội Vụ, quận Ninh Kiều*)
- Xu hướng ngày nay có nhiều bạn trẻ thích đi du học và trên thế giới vẫn có nhiều loại học bổng dành ưu tiên cho nhân viên nhà nước. Vì vậy dù nhận mức lương thấp mỗi tháng nhưng bù lại cán bộ trẻ có khả năng sẽ nhận được số tiền học bổng rất lớn. Sau khi học xong họ lại có cơ hội được thăng tiến và khi ấy mức lương sẽ tốt hơn bây giờ. Vì thế, sự đánh đổi này là xứng đáng (*theo ý kiến của anh N.H.N – Phòng Quản Lý Đô Thị, quận Ninh Kiều*)
- Một số cán bộ gia đình có công ty riêng. Nhờ mối quan hệ xây dựng được trong thời gian các cán bộ làm việc ở cơ quan nhà nước đã giúp những công ty này phát triển nhanh chóng. Thu nhập chủ yếu của một số cán bộ không phải từ đồng lương ít ỏi ở cơ quan nhà nước. Vì thế nếu đi làm mà không được nhà nước trả lương thì cuộc sống của họ vẫn ổn. Tiền lương không có tác động đến động lực làm việc của cán bộ nhà nước mà chủ yếu là các yếu tố khác như sự thăng tiến, cơ hội học tập, tạo dựng các mối quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp... (*theo ý kiến của anh N.N.T – UBND phường An Bình, quận Ninh Kiều*)

Kết quả hồi qui lần 2 (Phụ lục 11.2):

Bảng 4.3: Kết quả hồi qui lần 2

Biến độc lập	Hệ số hồi qui chưa được chuẩn hóa (B_i)	Hệ số hồi qui đã được chuẩn hóa (Beta)	t	Sig.	VIF
Constant	0.494		1.737	0.084	
X1	0.166	0.179	2.524	0.012	1.990
X2	0.204	0.172	2.804	0.005	1.492
X3	0.285	0.295	4.458	0.000	1.733
X5	0.096	0.138	2.429	0.016	1.286

Diễn giải kết quả:

Bảng 4.3 cho biết, các hệ số hồi qui B_i đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%.

- Biến X1 (*Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp*) có hệ số hồi qui chưa chuẩn hóa là 0.17. Điều này có nghĩa là, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi tăng thêm 1 điểm đánh giá của CBCCVC, thì về mặt trung bình ĐLLV của CBCCVC tăng thêm 0.17 điểm.
- Biến X2 (*Quan hệ xã hội*) có hệ số hồi qui chưa chuẩn hóa là 0.2. Tức là, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi tăng thêm 1 điểm đánh giá của CBCCVC, thì về mặt trung bình ĐLLV của CBCCVC tăng thêm 0.2 điểm.
- Biến X3 (*Bản chất công việc*) có hệ số hồi qui chưa chuẩn hóa là 0.29. Tức là, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi tăng thêm 1 điểm đánh giá của CBCCVC, thì về mặt trung bình ĐLLV tăng thêm 0.29 điểm.
- Biến X5 (*Cơ hội học tập và thăng tiến*) có hệ số hồi qui chưa chuẩn hóa là 0.1. Tức là, trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, khi tăng thêm 1 điểm đánh giá của CBCCVC, thì về mặt trung bình ĐLLV tăng thêm 0.1 điểm.

Hệ số hồi qui được chuẩn hóa cho biết mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập đối với biến phụ thuộc. Biến X3 có hệ số hồi qui đã chuẩn hóa là cao nhất trong số các biến độc lập (đạt 0.3). Tức là, với 100% các yếu tố tác động đến ĐLLV thì biến X3 chiếm 30%. Vậy biến X3 có ảnh hưởng mạnh nhất đến ĐLLV. Vị trí thứ 2 thuộc về biến X1, tiếp đến là tác động của biến X2. Ít quan trọng nhất là tác động của biến X5. Mô hình có $\bar{R}^2 = 37.2\%$ có nghĩa là với điều kiện các yếu tố khác không đổi, các biến độc lập có trong mô hình hồi qui trên giải thích được 37.2% sự biến thiên về mặt trung bình của biến phụ thuộc.

Bảng 4.4: Phân tích phương sai (ANOVA)

Mô hình	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Hồi qui	22.870	4	5.718	37.936	0.000
Phần dư	36.925	245	0.151		
Tổng	59.795	249			

Kiểm định F dùng để kiểm định tính phù hợp của mô hình. Vì giá trị Sig. = 0.0 < 0.01, cho thấy các hệ số hồi qui của biến độc lập đều khác 0. Vậy mô hình lý thuyết được xây dựng phù hợp với thực tế.

Mặt khác, các biến độc lập có mối tương quan thấp với nhau và hệ số phóng đại phương sai VIF đều nhỏ hơn 10. Mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập.

Hệ số Durbin – Watson: mô hình có giá trị d = 1.77. Theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005, tr.199) nếu các phần dư không có tương quan chuỗi bậc nhất với nhau, giá trị d sẽ gần bằng 2. Như vậy, mô hình hồi qui trên không có hiện tượng tương quan chuỗi bậc nhất.

Sử dụng kiểm định Breusch – Pagan để kiểm định phương sai sai số thay đổi. Từ Phụ lục 11.3 cho thấy với mức ý nghĩa 5%, và Prob. Chi-Square = 0.51 (> 0.05) nên ta chấp nhận giả thuyết H₀ cho rằng mô hình không có phương sai sai số thay đổi.

Vậy phương trình hồi qui của ĐLLV được viết như sau:

$$\begin{aligned}
 \text{ĐLLV} &= 0.494 + 0.17 \cdot X_1 + 0.2 \cdot X_2 + 0.29 \cdot X_3 + 0.1 \cdot X_5 \\
 &\quad \begin{matrix} t = 2.25 \\ p = 0.012 \end{matrix} \quad \begin{matrix} t = 2.8 \\ p = 0.005 \end{matrix} \quad \begin{matrix} t = 4.46 \\ p = 0.00 \end{matrix} \quad \begin{matrix} t = 2.43 \\ p = 0.016 \end{matrix}
 \end{aligned}$$

Thảo luận kết quả:

Từ kết quả phân tích và ý kiến của các đáp viên cho thấy khu vực công còn tồn tại một số vấn đề sau:

(1) Công tác bố trí CBCCVC ở địa phương còn nhiều bất cập, bố trí công việc không phù hợp với năng lực và chuyên ngành đào tạo của CBCCVC. Điều này dẫn đến hậu quả CBCCVC không phát huy được thế mạnh, thậm chí không hoàn thành công việc được giao. Một số ít CB làm được việc phải gánh cả phần việc của những CB không có năng lực chuyên môn. Từ đó gây ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lý nhân viên. Hiện nay, trung bình một nhân viên cảm thấy thích thú làm việc chỉ 2 ngày trên 6 ngày làm việc trong tuần.

(2) CB kiêm nhiệm nhiều công tác nhưng chế độ ưu đãi lại không đáng kể. Hiện tượng này khá phổ biến ở các UBND phường. Đối với chức danh cán bộ không chuyên trách thì chỉ được hưởng chế độ phụ cấp và bảo hiểm y tế. Ngân sách trung ương thực hiện khoán quỹ phụ cấp bao gồm cả 3% bảo hiểm y tế để chi trả hàng tháng cho những CB không chuyên trách ở cấp xã/phường (mức phụ cấp tối đa là 20.3 tháng lương tối thiểu chung).

(3) Quá trình chuyển đổi từ *mô hình chức nghiệp* sang *mô hình việc làm* đã được đề cập trong các văn kiện của Chính phủ như Nghị định 36/2013/NĐ-CP về Vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP về Quy định vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công. Mặc dù đã có Thông tư hướng dẫn từ năm 2012 nhưng đến nay các đơn vị cơ sở vẫn chưa tiến hành xây dựng danh mục vị trí việc làm cho đơn vị.

(4) Trách nhiệm công việc chưa được mô tả rõ ràng bằng văn bản mà chủ yếu chỉ là truyền đạt theo hình thức “nghe dạy nghe” đã dẫn đến sự chùng lún về quyền hạn và đùn đẩy trách nhiệm giữa các CB. Có thể thấy, các cơ quan nhà nước thường xuyên hội họp đã làm ảnh hưởng đến thời gian giải quyết công việc nghiệp vụ của CB. Một phần nguyên nhân do CB chưa nhận biết được trách nhiệm của họ một cách rõ ràng đi kèm với tâm lý e ngại khi phải chịu trách nhiệm trước các quyết định, vì thế phải họp xin ý kiến tập thể ngay cả khi không thật sự cần thiết.

(5) CBCCVC thường mong muốn có công việc ổn định lâu dài. Thế nhưng, với chủ trương luân chuyển CB nhằm rèn luyện và thử thách CB trẻ đã làm nảy sinh tâm lý bất an. Việc luân chuyển, điều động CB liên tục và đầy cảm tính đã đẩy một số CB rơi vào tình trạng chưa quen việc nơi này đã phải chuyển đến nơi khác tiếp cận công việc mới. Chính vì sự bất ổn nên CB thường e ngại đề xuất những cải cách lớn cho tổ chức nơi họ đang công tác.

(6) Nhiều CB chưa ý thức được bản chất công việc gắn với trách nhiệm xã hội và tinh thần phục vụ nhân dân. Hiện tượng quan chức CB những nhiều người dân và doanh nghiệp đã gây ra sự trì trệ trong quá trình phát triển của xã hội.

(7) Mọi quan hệ với đồng nghiệp, lãnh đạo được phần lớn CB đánh giá tốt. Điểm trung bình cho nhân tố này là cao nhất (đạt 4.5/5 điểm). Tuy nhiên, điểm số này chưa phản ánh được hết bản chất các mối quan hệ trong cơ quan nhà nước. Hiện tượng này có thể được lý giải từ nhiều khía cạnh như: CBCCVC thường cả nể nhau trong việc đánh giá, hay

do sự hình thành các nhóm có cùng lợi ích, hoặc do sợ mất lòng đồng nghiệp nên nhiều CB giữ quan niệm “dĩ hòa vi quý” (giữ được hòa khí là điều quý nhất).

(8) Nghị định số 18/2010/NĐ-CP về Đào tạo, bồi dưỡng công chức và Quyết định số 44/2010/QĐ-UBND về Ban hành quy định thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của Tp.Cần Thơ đã tạo điều kiện thuận lợi hơn cho CB đi học nâng cao trình độ. Tuy nhiên, số CB được đào tạo dài hạn còn hạn chế (chỉ dành cho CB được quy hoạch), trong khi CB có nhu cầu bồi dưỡng ngắn hạn chiếm số lượng lớn nhưng chưa được đáp ứng. Hơn nữa, để được đi học CB phải thỏa đồng thời nhiều điều kiện như là con em gia đình chính sách (đối với CBCC cấp xã/phường), có 3 năm liên tục hoàn thành tốt nhiệm vụ, thời gian công tác đủ từ 5 năm trở lên, chuyên ngành đào tạo phù hợp vị trí việc làm... Chính sách thu hút nhân tài chưa hấp dẫn, qui trình thủ tục chi trả tiền hỗ trợ cho CB còn rườm rà nên chưa tạo được nhiều cơ hội cho CB học tập, thăng tiến và khó thu hút được người tài vào khu vực nhà nước.

4.2. Kiểm định các giả thuyết

Kết quả kiểm định ở mức ý nghĩa 5% như sau:

Bảng 4.5: Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Ứng hộ/ Bác bỏ
H₁ : Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp có tác động đồng biến đến ĐLLV	Ứng hộ (do hệ số hồi qui dương và $p = 0.012 < 0.05$)
H₂ : Quan hệ xã hội có tác động đồng biến đến ĐLLV	Ứng hộ (do hệ số hồi qui dương và $p = 0.005 < 0.05$)
H₃ : Bản chất công việc có tác động đồng biến đến ĐLLV	Ứng hộ (do hệ số hồi qui dương và $p = 0.00 < 0.05$)
H₅ : Cơ hội học tập và thăng tiến có tác động đồng biến đến ĐLLV	Ứng hộ (do hệ số hồi qui dương và $p = 0.016 < 0.05$)

4.3. Kiểm định sự khác biệt giữa các biến định tính

4.3.1. Kiểm định giả thuyết về trị trung bình của ĐLLV giữa 2 nhóm giới tính

Sử dụng Levene Test để kiểm định giả thuyết H_0 rằng phương sai của 2 tổng thể bằng nhau. Vì giá trị $Sig. = 0.44 > 0.05$ nên phương sai giữa 2 nhóm giới tính không khác nhau. Sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Equal variances assumed để kiểm định giả thuyết H_0 rằng trung bình tổng thể giữa 2 nhóm là không khác nhau. Kết quả ở *Phụ lục 12.1* cho thấy $Sig. = 0.16 > 0.05$ nên ta chấp nhận giả thuyết H_0 . Kết luận chưa có sự khác biệt có ý nghĩa về ĐLLV giữa nhóm Nam và Nữ (với mức ý nghĩa 5%).

4.3.2. Kiểm định sự khác biệt về ĐLLV giữa các nhóm tuổi.

Kiểm định Levene có $Sig. = 0.516 > 0.05$, cho thấy phương sai đánh giá về ĐLLV giữa các nhóm tuổi là không khác nhau. Vì vậy, kết quả phân tích ANOVA có thể sử dụng tốt. Trên bảng ANOVA (*Phụ lục 12.2*) có $Sig. = 0.137 > 0.05$ nên ở mức ý nghĩa 5% không tồn tại sự khác biệt về ĐLLV giữa các nhóm tuổi khác nhau.

4.3.3. Kiểm định sự khác biệt về ĐLLV giữa các nhóm chức danh

Kiểm định Levene có $Sig. = 0.186 > 0.05$, cho thấy phương sai đánh giá về ĐLLV giữa các nhóm chức danh là không khác nhau. Vì vậy, kết quả phân tích ANOVA có thể sử dụng tốt. Trên bảng ANOVA (*Phụ lục 12.3*) có $Sig. = 0.297 > 0.05$ nên ở mức ý nghĩa 5% không tồn tại sự khác biệt về ĐLLV giữa các nhóm chức danh khác nhau.

Như vậy, từ 3 kiểm định sự khác biệt về ĐLLV giữa các biến định tính cho thấy, tạo ĐLLV là vấn đề thuộc về phạm trù cá nhân. Tức là, nếu muốn tạo ĐLLV cho nhân viên thì trước hết nhà quản lý phải hiểu được nhân viên đó đang ở đâu trong hệ thống thứ bậc nhu cầu. Từ đó có định hướng tác động vào sự thoả mãn nhu cầu cấp thiết nhất của nhân viên nhằm làm cho chính sách tạo động lực đạt được kết quả cao nhất.

Tóm lại, chương 4 đã chỉ ra các biến như Nhu cầu xã hội, Nhu cầu sinh học, Nhu cầu an toàn, Nhu cầu được tôn trọng, Nhu cầu tự thể hiện bản thân, ĐLLV đều có độ tin cậy và độ giá trị cao. Kết quả phân tích nhân tố cho thấy có 5 nhân tố ảnh hưởng ĐLLV. Kết quả hồi qui đã loại bỏ biến X4 do không có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Vì thế chỉ còn biến X1, X2, X3, X5 tác động đến ĐLLV, trong đó biến X3 có tác động mạnh nhất.