

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH - MARKETING**



ĐẶNG THỊ NGỌC LAN

**PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG CHỨC
KHỐI CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG
ĐÓNG TRÊN ĐỊA BÀN TP.CẦN THƠ**

**LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

Cần Thơ, tháng 05/2024

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH - MARKETING**



ĐẶNG THỊ NGỌC LAN

**PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG CHỨC
KHỐI CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG
ĐÓNG TRÊN ĐỊA BÀN TP.CẦN THƠ**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản Trị Kinh Doanh

Mã ngành: 8340101

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS.TS NGUYỄN TRI KHIÊM

Cần Thơ, tháng 05 năm 2024

XÁC NHẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận văn này, với tựa là “**Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức khối cơ quan Trung ương tại thành phố Cần Thơ**”, do học viên Đặng Thị Ngọc Lan thực hiện theo sự hướng dẫn của PGS.TS Nguyễn Tri Khiêm. Luận văn đã báo cáo và được Hội đồng chấm luận văn thông qua ngày tháng năm 2024.

Ủy viên

Thư ký

Phản biện 1

Phản biện 2

Cán bộ hướng dẫn

Chủ tịch hội đồng

CAM KẾT

Tôi cam kết rằng Luận văn “*Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức khối cơ quan Trung ương tại thành phố Cần Thơ*” hoàn toàn do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của PGS.TS Nguyễn Tri Khiêm. Các đoạn trích dẫn và nguồn số liệu sử dụng trong luận văn đều được trích dẫn nguồn và có độ chính xác nhất định trong phạm vi cho phép. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố ở các công trình nào khác.

Cần Thơ, ngày tháng năm 2024

Tác giả

Đặng Thị Ngọc Lan

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, tôi xin chân thành gửi lời cảm ơn đến quý thầy/cô tại Trường Đại Học Nam Cần Thơ đã tận tình giảng dạy, truyền đạt cho tôi những kiến thức quý báu, bổ ích cho bản thân.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến thầy PGS.TS Nguyễn Tri Khiêm đã hướng dẫn, hỗ trợ tôi hoàn thành luận văn của mình.

Tôi cũng xin được gửi lời cảm ơn đến Ban lãnh đạo Cục Thống kê, quý anh/chị đồng nghiệp, các anh/chị công chức là học viên lớp Trung cấp lý luận chính trị khoá 130 cùng bạn bè đã tham gia việc trả lời các câu hỏi khảo sát, thảo luận với tôi về các vấn đề liên quan đến luận văn.

Xin kính chúc quý thầy, cô, Ban lãnh đạo cùng các anh/chị mạnh khỏe và thành công trong công tác.

Cần Thơ, ngày tháng năm 2024

Tác giả

Đặng Thị Ngọc Lan

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhận diện và xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức khối cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn thành phố Cần Thơ bằng việc thực hiện khảo sát 250 công chức đang làm việc ở các cơ quan, đơn vị nhà nước thuộc khối cơ quan Trung ương trên địa bàn thành phố. Mô hình nghiên cứu dựa vào các lý thuyết nền như: Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959); thuyết kỳ vọng của Vroom (1964); Thuyết công bằng của J. Stacey Adams (1963); Thuyết thành tựu của McClelland (1988); Lý thuyết về quyền tự quyết của Ryan và Deci (2000, 2002); Lý thuyết về sự tự tin của Bandura (1977); Thuyết về động lực phụng sự công của Perry và Wise (1996) và kế thừa những phát hiện có giá trị, các mô hình từ các nghiên cứu trước của các tác giả trong và ngoài nước: Mô hình của Kovach (1987); Abby M. Brooks (2007); Tan Teck-Hong và Amna Waheed (2011); Moynihan và Pandey (2007); Kim và cộng sự (2012); Hoàng Thị Hồng Lộc và Nguyễn Quốc Nghi (2014); Huỳnh Thị Thu Sương (2017); Nguyễn Văn Định, Trần Văn Tý và Cao Thị Sen (2022); Lý Thái Hùng và cộng sự (2022).

Tác giả sử dụng kỹ thuật thu thập dữ liệu sơ cấp qua bảng câu hỏi khảo sát 250 công chức để kiểm định các thang đo và mô hình lý thuyết, phân tích thông kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy tuyến tính đa biến từ đó xác định mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến động lực làm việc của công chức.

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức khối cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn thành phố Cần Thơ theo thứ tự giảm dần như sau: Đánh giá công chức, Đặc điểm công việc ổn định, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Sự tự hy sinh lợi ích bản thân, Mối quan hệ với cấp trên, Sự tự chủ trong công việc. Kết quả có được từ nghiên cứu này là gợi ý quan trọng đối với công tác quản trị nhân sự ở các cơ quan Nhà nước, làm cơ sở cho các hàm ý quản trị được đưa ra nhằm tăng động lực làm việc của các công chức khối cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn thành phố Cần Thơ.

ABSTRACT

This study identifies and determines the factors affecting the work motivation of civil servants of central agencies located in Can Tho City by surveying 250 civil servants working in state agencies and units located in the city. The research model is based on background theories such as: Herzberg's two-factor theory (1959); Victor Vorn's (1964) Expectancy theory; J. Stacey Adams's equity theory (1963); McClelland's achievement theory (1988); Ryan and Deci's self-determination theory (2000, 2002); Bandura's self-confidence theory (1977); Theory of public service motivation by Perry and Wise (1996) and inherited valuable findings and models from previous studies by domestic and foreign authors: Model by Kovach (1987); Abby M. Brooks (2007); Tan Teck-Hong and Amna Waheed (2011); Moynihan and Pandey (2007); Kim et al. (2012); Hoang Thi Hong Loc and Nguyen Quoc Nghi (2014); Huynh Thi Thu Suong (2017); Nguyen Van Dinh, Tran Van and Cao Thi Sen (2022); Ly Thai Hung et al. (2022).

The author uses primary data collection techniques through a questionnaire survey of 250 civil servants to test the scales and theoretical models, analyze descriptive statistics, assessing the reliability of the scales using Cronbach's Alpha coefficient, exploratory factor analysis (EFA), and multivariate linear regression analysis to determining the influence of each factor on the work motivation of civil servants.

The research results show that the work motivation of civil servants of central agencies located in Can Tho city is affect by 6 factors in order from high to low as follows: Civil Servant Evaluation, Stable job characteristics, Relationship with colleagues, Self-sacrifice, Relationship with superiors and Autonomy at work. Results obtained from this study suggest vital implications for human resource management, proposing management implications to increase the working motivation of civil servants of central agencies located in Can Tho city.

MỤC LỤC

| | |
|---|-----------|
| TÓM TẮT | iv |
| ABSTRACT | v |
| MỤC LỤC | vi |
| DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT | ix |
| DANH MỤC CÁC HÌNH | xi |
| CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU | 1 |
| 1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI | 1 |
| 1.2 TÀI LIỆU NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN..... | 3 |
| 1.2.1 Nghiên cứu ngoài nước | 3 |
| 1.2.3 Tổng hợp tài liệu lược khảo | 6 |
| 1.3 MỤC TIÊU VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU | 11 |
| 1.3.1 Mục tiêu chung | 11 |
| 1.3.2 Mục tiêu cụ thể | 11 |
| 1.4 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU | 11 |
| 1.4.1 Đối tượng và nội dung nghiên cứu | 11 |
| 1.4.2 Phạm vi nghiên cứu | 11 |
| 1.5 Ý NGHĨA THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU | 12 |
| 1.5.1 Ý nghĩa về mặt lý luận | 12 |
| 1.5.2. Ý nghĩa về mặt thực tiễn | 12 |
| 1.6 BỐ CỤC CỦA ĐỀ TÀI..... | 12 |
| CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU | 14 |
| 2.1 MỘT SỐ KHÁI NIỆM..... | 14 |
| 2.1.1 Khái niệm công chức..... | 14 |
| 2.1.2 Công chức thuộc khối cơ quan Trung ương đóng tại địa phương | 14 |
| 2.1.3 Khái niệm động lực làm việc trong khu vực công | 14 |
| 2.1.4 Vai trò của động lực làm việc | 16 |
| 2.1.5 Động lực, các biểu hiện của động lực và sự khác biệt về các yếu tố tạo động lực cho công chức nhà nước..... | 16 |
| 2.2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT..... | 18 |
| 2.2.1 Thuyết hai nhân tố Herzberg (1959) | 18 |
| 2.2.2 Thuyết kỳ vọng của Victor Vroom (1964)..... | 19 |

| | | |
|-------|---|-----------|
| 2.2.3 | Thuyết công bằng của J. Stacey Adams (1963) | 19 |
| 2.2.4 | Mô hình đặc điểm công việc của Hackman & Oldman (1974) | 20 |
| 2.2.5 | Thuyết thành tựu của McClelland (1988) | 21 |
| 2.2.6 | Lý thuyết về quyền tự quyết..... | 22 |
| 2.2.7 | Lý thuyết về sự tự tin | 23 |
| 2.2.8 | Thuyết về động lực phụng sự công | 24 |
| 2.3 | CÁC GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU | 25 |
| 2.3.1 | Giả thuyết nghiên cứu | 25 |
| 2.3.2 | Mô hình nghiên cứu đề xuất..... | 29 |
| | CHƯƠNG 3. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU..... | 32 |
| 3.1 | QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU | 32 |
| 3.2 | NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH | 33 |
| 3.2.1 | Phỏng vấn chuyên gia..... | 33 |
| 3.2.2 | Xây dựng thang đo | 34 |
| 3.3 | NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG | 41 |
| 3.4 | PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH DỮ LIỆU | 41 |
| 3.4.1 | Thu thập dữ liệu..... | 41 |
| 3.4.2 | Xác định cỡ mẫu..... | 42 |
| 3.4.3 | Phân tích dữ liệu..... | 42 |
| | CHƯƠNG 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN..... | 46 |
| 4.1 | KHÁI QUÁT VỀ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ | 46 |
| 4.2 | PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG..... | 52 |
| 4.2.1 | Đặc điểm mẫu khảo sát | 52 |
| 4.2.2 | Kiểm định độ tin cậy của thang đo..... | 54 |
| 4.2.3 | Phân tích nhân tố khám phá EFA..... | 58 |
| 4.2.4 | Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến | 62 |
| 4.3 | THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU | 64 |
| | CHƯƠNG 5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ..... | 72 |
| 5.1 | KẾT LUẬN..... | 72 |
| 5.2 | HÀM Ý QUẢN TRỊ..... | 73 |
| 5.2.1 | Đánh giá công chức | 73 |

| | |
|--|-----------|
| 5.2.2. Đặc điểm công việc | 74 |
| 5.2.4. Sự tự hy sinh lợi ích bản thân | 76 |
| 5.2.5. Mối quan hệ với cấp trên | 77 |
| 5.2.6. Sự tự chủ trong công việc | 78 |
| 5.3 HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG TIẾP THEO | 79 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 82 |
| PHỤ LỤC 1: DANH SÁCH CHUYÊN GIA VÀ PHIẾU KHẢO SÁT | 83 |
| PHỤ LỤC 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH THỐNG KÊ MÔ TẢ | 88 |
| PHỤ LỤC 3: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH THANG ĐO | 89 |
| PHỤ LỤC 4: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ | 92 |
| PHỤ LỤC 5: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HÒI QUY TUYẾN TÍNH | 96 |

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

| | |
|-------|-------------------------|
| CB,CC | Cán bộ công chức |
| ĐBSCL | Đồng bằng sông Cửu Long |
| ĐLLV | Động lực làm việc |
| TPCT | Thành phố Cần Thơ |
| HCNN | Hành chính Nhà Nước |
| CCNN | Công chức Nhà nước |
| NLĐ | Người lao động |
| CCHC | Cải cách hành chính |

DANH MỤC CÁC BẢNG

| | |
|--|-----|
| Bảng 1.1: Tóm tắt các nghiên cứu có liên quan..... | 7 |
| Bảng 3.1: Tổng hợp thang đo trong nghiên cứu | 34 |
| Bảng 3.2: Tổng hợp thang đo..... | 37 |
| Bảng 4.1: Số lượng cơ sở và lao động trong các cơ sở hành chính, cơ quan của Đảng, Tổ chức chính trị-xã hội có trên địa bàn TP Cần Thơ đến 31/12/2020..... | 47 |
| Bảng 4.2: Số lượng công chức của một số cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn thành phố Cần Thơ có đến 31/12/2023 | 487 |
| Bảng 4.3: Số lượng lao động trong cơ sở hành chính, cơ quan của Đảng, Tổ chức chính trị-xã hội của TP Cần Thơ phân theo giới tính có đến 31/12/2020..... | 48 |
| Bảng 4.4: Số lượng lao động trong cơ sở hành chính, cơ quan của Đảng, Tổ chức chính trị-xã hội của TP Cần Thơ phân theo nhóm tuổi..... | 49 |
| Bảng 4.5: Số lượng lao động trong cơ sở hành chính, cơ quan của Đảng, Tổ chức chính trị-xã hội của TP Cần Thơ phân theo trình độ đào tạo..... | 50 |
| Bảng 4.6: Trình độ lao động trong cơ sở hành chính, cơ quan của Đảng, Tổ chức chính trị-xã hội của TP Cần Thơ phân theo loại hình tổ chức | 51 |
| Bảng 4.7: Thống kê mô tả đối tượng khảo sát | 53 |
| Bảng 4.8: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo nghiên cứu | 54 |
| Bảng 4.9: Kết quả đánh giá thang đo | 58 |
| Bảng 4.10: Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo độc lập..... | 59 |
| Bảng 4.11: Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo động lực làm việc | 61 |
| Bảng 4.12: Kết quả kiểm định tương quan giữa các biến | 62 |
| Bảng 4.13: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đa biến..... | 63 |
| Bảng 4.14: Tổng hợp kết quả kiểm định với giả thuyết..... | 70 |

DANH MỤC CÁC HÌNH

| | |
|---|----|
| Bảng 1.1: Tóm tắt các nghiên cứu có liên quan..... | 7 |
| Hình 2.1: Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959) | 18 |
| Hình 2.2: Mô hình kỳ vọng | 19 |
| Hình 2.3: Mô hình đặc điểm công việc | 21 |
| Hình 2.4: Mô hình nghiên cứu của Perry và Wise (1996) | 24 |
| Hình 2.5: Mô hình nghiên cứu đề xuất | 30 |
| Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu của đề tài | 32 |