

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



HÀ THĂNG LONG

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN
TẠI TRUNG TÂM QUAN TRẮC VÀ
KỸ THUẬT TÀI NGUYÊN- MÔI TRƯỜNG
TỈNH AN GIANG**

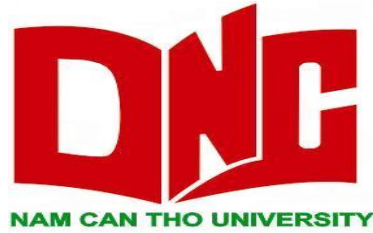
LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 8340101

CẦN THƠ, NĂM 2022

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



HÀ THĂNG LONG

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN
TẠI TRUNG TÂM QUAN TRẮC VÀ
KỸ THUẬT TÀI NGUYÊN- MÔI TRƯỜNG
TỈNH AN GIANG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 8340101

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS.TS. ĐÀO DUY HUÂN

CẦN THƠ, 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài này là do chính tôi thực hiện. Các số liệu được sử dụng phân tích trong bài nghiên cứu có nguồn gốc rõ ràng. Kết quả nghiên cứu trong luận văn do tôi tự tìm hiểu, phân tích một cách khách quan. Kết quả này chưa từng được công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác.

Cần Thơ, ngày 05 tháng 4 năm 2022

Tác giả

HÀ THĂNG LONG

LỜI CẢM TẠ

Đề tài luận văn thạc sĩ “ *Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang*” được hoàn thành là kết quả của một quá trình học tập, nghiên cứu và vận dụng những tri thức được học tập trong suốt 2 năm ở lớp cao học Quản trị kinh doanh, trường Đại học Nam Cần Thơ với mong muốn góp phần nâng cao công tác quản trị nguồn nhân lực tại đơn vị công tác nói riêng và cho ngành giáo dục nói chung.

Kết quả này không chỉ là sự phấn đấu của bản thân mà còn có sự hỗ trợ, trợ giúp của Quý Thầy, Cô trường Đại học Nam Cần Thơ, đã hết lòng tận tụy, truyền đạt những kiến thức quý báu trong suốt thời gian học tập tại trường.

Xin chân thành gửi lời cảm ơn sâu sắc đến:

- Quý Thầy, Cô trường Đại học Nam Cần Thơ, đặc biệt là PGS.TS. Đào Duy Huân đã tận tình hướng dẫn phương pháp nghiên cứu khoa học và nội dung đề tài.

- Quý đồng nghiệp và lãnh đạo Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang đã tận tình giúp đỡ tôi trong quá trình thu thập dữ liệu nghiên cứu.

- Lãnh đạo trường Đại học Nam Cần Thơ đã tạo điều kiện cho tôi theo học khóa học này.

Cuối cùng xin chân thành cảm ơn gia đình, các anh chị đồng nghiệp, bạn bè đã hết lòng động viên tạo mọi điều kiện giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp này.

Xin chân thành cảm ơn.

Cần Thơ, ngày tháng năm 2022

Tác giả

HÀ THĂNG LONG

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm mục tiêu phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang, trên cơ sở đó góp phần thiết thực cho việc hoạch định nhân lực tại trung tâm và nâng cao động lực làm việc cho nhân viên. Số liệu trong nghiên cứu được thu thập từ kết quả khảo sát trực tiếp 270 nhân viên đang công tác tại Trung tâm. Số liệu được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS, phân tích qua các bước kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và mô hình hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả phân tích cho thấy có 6 nhân tố tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên bao gồm: Công việc thú vị, Công nhận đầy đủ công việc đã làm, Lương cao, Thăng tiến và phát triển trong nghề nghiệp, Sự tự chủ trong công việc, Công việc ổn định. Kết quả kiểm định sự khác biệt cho thấy, động lực làm việc không bị ảnh hưởng bởi giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và mức thu nhập của nhân viên.

Từ khóa: trung tâm, Động lực làm việc, nhân viên.

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors affecting the working motivation of employees of the Center for Natural Resources and Environment Monitoring and Technology in An Giang province, on that basis, to make practical contributions to human resource planning. force at the center and improve work motivation for employees. Data in the study employees working at the Center. The data are processed by SPSS software, then were collected from the results of a direct survey of 270 analyzed through the steps of testing the reliability of the scale by Cronbach's Alpha coefficient, exploratory factor analysis (EFA) and multivariable linear regression model.

The analysis results show that there are 6 factors that positively affect employee's work motivation, including: Interesting work, Full recognition of work done, High salary, Promotion and career development , Work autonomy, Stable job.

The results of the difference test show that work motivation is not affected by: gender, age, education level and income level of employees.

Keywords: center, work motivation, employees.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	1
LỜI CẢM ƠN.....	2
TÓM TẮT	3
ABSTRACT	4
DANH MỤC BẢNG BIỂU	9
DANH MỤC HÌNH	10
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	11
CHƯƠNG 1	12
GIỚI THIỆU ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU	12
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	12
2. MỤC TIÊU VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	13
2.1 Mục tiêu nghiên cứu.....	13
2.2 Câu hỏi nghiên cứu	14
3. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU.....	14
3.1 Đối tượng nghiên cứu và đối tượng khảo sát.....	14
3.2 Phạm vi nghiên cứu	14
4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	15
4.1. Phương pháp định tính	15
4.2. Phương pháp định lượng.....	15
5. Ý NGHĨA KHOA HỌC CỦA NGHIÊN CỨU	16
5.1. Ý nghĩa về lý thuyết	16
5.2. Ý nghĩa về thực tiễn	16
5.3. Ý nghĩa bản thân nhà nghiên cứu.....	16
6. KẾT CẤU LUẬN VĂN.....	16

CHƯƠNG 2	18
CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	18
2.1 CƠ SỞ LÝ THUYẾT	18
2.1.1 Định nghĩa động lực.....	18
2.1.2 Tạo động lực lao động cho nhân viên	19
2.1.3 Các lý thuyết về tạo động lực.....	20
2.1.4 Mô hình mười nhân tố tạo động lực của Kovach(1987).....	27
2.2. LƯỢC KHẢO CÁC NGHIÊN CỨU TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC.....	28
2.2.1. Nghiên cứu nước ngoài	28
2.2.2 Nghiên cứu trong nước	32
2.3. Các thành phần, giả thuyết và Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	36
2.3.1. Các thành phần, giả thuyết nghiên cứu	36
2.3.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	41
Động lực lao động Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang.....	41
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	42
CHƯƠNG 3	43
THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU	43
3.1 Quy trình nghiên cứu	43
3.2 Thiết kế nghiên cứu.....	46
3.2.1. Nghiên cứu định tính.....	47
3.2.2.Nghiên cứu định lượng	53
3.2.2 Dẫn giải kết quả nghiên cứu	54
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....	57
CHƯƠNG 4	58
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN	58

4.1 GIỚI THIỆU VỀ TRUNG TÂM QUAN TRẮC VÀ KỸ THUẬT TÀI NGUYÊN MÔI TRƯỜNG TỈNH AN GIANG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	58
4.1.1 Giới thiệu về Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang	58
4.1.2 Sơ đồ tổ chức.....	62
4.2 Thực trạng chính sách quản trị nguồn nhân lực Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang	62
4.2.1 Chính sách tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực:	62
4.2.2.Chính sách đào tạo	64
4. 2.3.Chính sách tạo động lực	64
4.2.4 Chính sách tạo môi trường học tập	65
4.2.5 Đánh giá thực hiện công việc.....	65
4.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang	66
4.3.1 Phân tích thang đo.....	66
4.3.2 Kiểm định nhân tố ảnh hưởng động lực làm việc của nhân viên tại Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang	76
4.3.3 Phân tích tương quan hệ số Pearson	76
4.3.4 Phân tích hồi quy.....	77
4.3.5 Thống kê mô tả.....	80
4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu	82
4.4.1. Kiểm định các giả thuyết	82
4.4.2. Mô hình cuối cùng của đề tài so với một số nghiên cứu trước	82
4.4.3. So sánh kết quả định lượng và giải thích kết quả điều tra	83
TÓM TẮT CHƯƠNG 4.....	83

CHƯƠNG 5	85
KẾT LUẬN HÀM Ý QUẢN TRỊ.....	85
5.1 Kết luận	85
5.2. Hàm ý quản trị.....	85
5.2.1.Đối với các nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến công tác tạo động lực cho người lao động tại Trung tâm Quan trắc và Kỹ thuật Tài Nguyên- Môi Trường tỉnh An Giang.....	85
5.2.2. Đối với nhân tố tác động gián tiếp	87
5.3 Hạn chế đề tài.....	89
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	90
PHỤ LỤC 1	92
PHỤ LỤC 2: BẢNG MÃ HÓA TÊN BIẾN	96

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1 Nhóm nhân tố động viên và duy trì	23
Bảng 2.2 Ảnh hưởng của lý thuyết 3 nhu cầu - Nguồn Huỳnh Thị Minh Châu 2013	24
Bảng 2.3 Các nhân tố trong nghiên cứu của Simons & Enz.....	29
Bảng 2.4 Các nhân tố trong nghiên cứu của Ken Gay	30
Bảng 2.5 Sự tương đồng giữa mô hình Kovach và thuyết 2 nhân tố của Herzberg	36
Bảng 3. 1 Các thang đo đề xuất.....	47
Bảng 4. 1 Cronbach's alpha của các khái niệm nghiên cứu	67
Bảng 4. 2 Thống kê kết quả các biến sau khi kiểm định bằng Cronbach's alpha.	68
Bảng 4. 3 KMO and Bartlett's Test	70
Bảng 4. 4 Các giá trị Total Variance Explained	71
Bảng 4. 5 Kết quả Rotated Component Matrix ^a	72
Bảng 4. 6 Nhóm nhân tố trong mô hình nghiên cứu.....	73
Bảng 4. 7 Hệ số KMO và kiểm định Bartlett's tạo động lực.....	74
Bảng 4. 8 Total Variance Explained	75
Bảng 4. 9 Kết quả Component Matrix ^a	75
Bảng 4. 10 Phân tích tương quan pearson.....	76
Bảng 4. 11 Phân tích hồi quy - Model Summary ^b	78
Bảng 4. 12 Phân tích hồi quy – ANOVA ^b	78
Bảng 4. 13 Phân tích hồi quy – Coefficients ^a	79
Bảng 4. 14 Về giới tính.....	80
Bảng 4. 15 Về độ tuổi	80
Bảng 4. 16 Về tình trạng hôn nhân	81
Bảng 4. 17 Về tình trạng học vấn.....	81

DANH MỤC HÌNH

Hình 1. 1 Quá trình tạo động lực.....	19
Hình 1. 2 Tháp Nhu cầu A.H.Maslow	21
Hình 1. 3 Mối tương quan giữa lý thuyết nhu cầu Maslow và ERG của Alderfer	22
Hình 1. 4 Mô tả lý thuyết công bằng.....	25
Hình 1. 5 Mô tả lý thuyết Kỳ vọng	26
Hình 1. 6 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	41
Hình 3. 1 Quy trình nghiên cứu	44
Hình 3. 2 Thiết kế mô hình nghiên cứu	44
Hình 3. 3 Sơ đồ tóm tắt quá trình phỏng vấn	Error! Bookmark not defined.
Hình 4. 1 Cơ cấu tổ chức.....	62

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NGHĨA ĐẦY ĐỦ
QĐ	Quyết định
TC	Tổ chức
UBND	Ủy ban nhân dân
KT- XH	Kinh tế - xã hội
PTMT	Phát triển môi trường