

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN MỐI QUAN HỆ GIỮA ĐỘNG LỰC VÀ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC: TRƯỜNG HỢP CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ BIÊN HÒA, TỈNH ĐỒNG NAI

● NGUYỄN VĂN TÂN - LÊ THỊ MỸ CHI - LÊ THỊ THÙY TRANG - TRƯƠNG MINH HOÀNG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố: (1) Tiền lương, phúc lợi (TLPL), (2) Đào tạo, thăng tiến (DTTT), (3) Môi trường, điều kiện làm việc (MTDK), (4) Khen thưởng, công nhận thành tích (KTCN), (5) Động lực phụng sự công (DPSC) và (6) Trao quyền tự chủ trong công việc (TCCV) đến động lực làm việc (DLLV) và hiệu quả công việc (HQCv) của cán bộ, công chức cấp xã tại thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai. Mẫu được sử dụng bao gồm 236 cán bộ, công chức đang làm việc tại 25 xã phường trên địa bàn thành phố Biên Hòa. Phân tích hồi quy tuyến tính là phương pháp được sử dụng để phân tích kết quả khảo sát. Kết quả hồi quy cho thấy, có 6 yếu tố tác động đến động lực làm việc và động lực làm việc cũng có tác động tích cực đến hiệu quả công việc của cán bộ, công chức tại thành phố Biên Hòa. Đồng thời, nghiên cứu cũng gợi ý một số hàm ý quản trị nhằm gia tăng động lực làm việc và hiệu quả công việc của cán bộ, công chức cấp xã.

Từ khóa: động lực làm việc, hiệu quả công việc, cán bộ, công chức xã phường, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

1. Đặt vấn đề

Hiệu quả công việc là yếu tố quan trọng trong việc quyết định thành công của người lao động và tổ chức (Elamalki và cộng sự, 2024). Hiệu quả công việc trong khu vực công là mối quan tâm quan trọng do tác động đối với việc cung cấp hiệu quả các dịch vụ công và hoạt động chung của các tổ chức Chính phủ. Cán bộ, công chức là bộ phận quan trọng trong nguồn nhân lực của xã hội và có đóng góp đáng kể vào quá trình phát triển kinh tế, xã hội

(Hồ Chí Minh, 2021). Trong đó cán bộ, công chức cấp xã phường là những người gần dân, trực tiếp giải quyết các công việc của người dân hàng ngày và chịu trách nhiệm chăm lo mọi mặt đời sống của người dân trong phạm vi quyền hạn của mình.

Theo Omale và cộng sự (2022), động lực làm việc là yếu tố quan trọng nhất trong bất kỳ tổ chức nào, cho dù đó là công quyền hay tư nhân. Điều này do người lao động có động lực, có xu hướng cảm thấy thỏa mãn và sẵn sàng hỗ trợ lẫn nhau hơn,

đồng thời cải thiện hiệu quả làm việc. Động lực làm việc là một trong những chìa khóa quan trọng để cải thiện hiệu quả làm việc của người lao động. Như vậy, động lực của người lao động ảnh hưởng đến hiệu quả công việc (Miao và cộng sự, 2020). Các tổ chức phải nhận thức được các thành phần của động lực làm việc nếu muốn cải thiện hiệu quả công việc của người lao động và mỗi tổ chức có các phương pháp khác nhau để cải thiện hiệu quả công việc của người lao động. Con người sở hữu một thứ máy móc không có, đó là tinh thần và niềm cảm hứng. Chính tinh thần và cảm hứng dẫn dắt người lao động áp dụng vốn nhân lực của mình để đáp ứng các mục tiêu của tổ chức, tinh thần con người được truyền cảm hứng cao thông qua động lực. Tăng lương, phúc lợi, thăng tiến công việc và lòng biết ơn dường như đều là những động lực rất quan trọng đối với người lao động (Uka và Prendi, 2021). Khuyến khích động lực làm việc của lực lượng lao động góp phần vào chất lượng nguồn nhân lực cao hơn và hiệu quả tốt hơn trong các tổ chức. Tuy nhiên, khu vực công phải đối mặt với những thách thức có thể cản trở động lực và hiệu quả của người lao động.

Trong những thập kỷ qua, việc giữ chân người lao động đã trở thành một chủ đề quan trọng đối với các học giả và các nhà khoa học, vì người lao động là tài sản quý giá nhất của một tổ chức cả về số lượng và chất lượng. Do đó, các tổ chức phải thực hiện các bước để đảm bảo người lao động tiếp tục thực hiện tốt, một trong số đó là cung cấp động lực làm việc cho người lao động (Maya và Kristiana, 2017). Nhiều cách tiếp cận đã được phát triển và thực hiện để thực hiện chủ đề này. Việc khám phá hiệu quả công việc đã phát triển cùng với nghiên cứu về động lực từ các lý thuyết ban đầu tập trung chủ yếu vào sự hài lòng trong công việc đến những nghiên cứu gần đây hơn về sự tham gia của người lao động và tạo ra công việc (Elamalki và cộng sự, 2024).

Thành phố Biên Hòa trực thuộc tỉnh Đồng Nai, là đầu mối giao thông quan trọng của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Thành phố gồm 25 xã, phường (HDND tỉnh Đồng Nai, 2024). Tương tự

tình hình chung của cả nước và toàn tỉnh, động lực làm việc và hiệu quả công việc của cán bộ, công chức vẫn còn thấp, một bộ phận cán bộ, công chức hầu như làm việc cho có, mà chưa ý thức được trách nhiệm công việc của mình, dù UBND các xã, phường đã có những chính sách khen thưởng - kỷ luật, nhằm khuyến khích, động viên cán bộ, công chức làm việc, tuy nhiên vẫn chưa đạt được kết quả như mong đợi.

Để tận dụng tối đa người lao động, các tổ chức nên thúc đẩy một bầu không khí có lợi cho việc giữ chân và thúc đẩy người lao động. Mong muốn của người lao động trong tất cả các tổ chức, đặc biệt là cán bộ, công chức bị ảnh hưởng rất nhiều bởi các yếu tố ảnh hưởng. Do đó, các tổ chức đang tập trung vào việc tìm ra những cách tốt nhất để truyền cảm hứng và duy trì hiệu quả của người lao động, nhằm giải quyết các vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc như thu nhập, phúc lợi, điều kiện làm việc, chế độ khen thưởng, trao quyền, động lực phụng sự công đồng,... Chính vì vậy, nhóm tác giả thực hiện đề tài “Các yếu tố tác động đến mối quan hệ giữa động lực và hiệu quả công việc: trường hợp của cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai”, nhằm xác định và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc và hiệu quả công việc của cán bộ, công chức, từ đó, đề xuất các hàm ý quản trị để nâng cao động lực làm việc của cán bộ, công chức, dẫn đến hiệu quả công việc cũng được cải thiện.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Các khái niệm chính

2.1.1. Động lực làm việc

Thuật ngữ “Động lực” (motivation) đã được đề cập vào đầu những năm 1880 và hiện nay có nhiều loại định nghĩa khác nhau từ các chuyên gia liên quan đến động lực làm việc. Theo Fadhil và Mayowan (2018) mong muốn bắt nguồn từ bên trong một người vì họ được khuyến khích, truyền cảm hứng và khuyến khích thực hiện các hoạt động dựa trên hạnh phúc. Đồng thời tha thiết để nó sẽ nhận được kết quả tốt và chất lượng. Điều này được củng cố bởi ý kiến của Pancasila (2020), các tổ chức thúc đẩy người lao động của họ, sẽ khuyến

khích tinh thần để họ cung cấp tất cả khả năng và chuyên môn của họ. Nếu người lao động có động lực, họ sẽ nhận được sự hài lòng trong công việc và làm việc nhiệt tình hơn trước, điều này sẽ có tác động đến việc cải thiện hiệu quả công việc. Theo Nguyễn Ngọc Duy Phương và Huỳnh Nguyệt Tú (2017), động lực làm việc là sự sẵn sàng, đam mê và nỗ lực để đạt được mục tiêu của tổ chức và hiệu suất của nhân viên.

2.1.2. Hiệu quả công việc

Hiệu quả công việc (Job Performance) được định nghĩa là cách một nhân viên thực hiện công việc của mình với việc sử dụng thời gian, kỹ thuật và tương tác với người khác như thế nào (Hall và Goodale, 1986). Hiệu quả là thứ mà người lao động sẽ cung cấp để đóng góp cho tổ chức về kết quả sản xuất hoặc dịch vụ. Hiệu quả chắc chắn có tác động rất lớn đến chất lượng của một tổ chức và quyết định tỷ lệ thành công của chính tổ chức đó (Farisi và cộng sự, 2020). Chất lượng và khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả làm việc của người lao động, do đó mỗi người lao động sẽ có một mức độ năng lực khác nhau trong việc hoàn thành công việc. Trong khi đó, Trần Kim Dung (2015) cho rằng, hiệu quả công việc là khối lượng công việc được hoàn thành tương ứng với chất lượng công việc và thời gian thực hiện cụ thể.

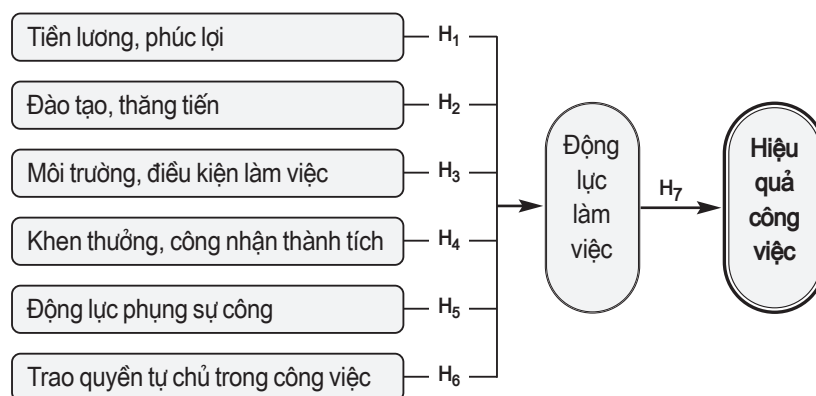
2.1.3. Cán bộ, công chức

Tại Khoản 3, Điều 4, Luật Cán bộ, Công chức quy định: “Cán bộ xã, phường, thị trấn là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, UBND, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội”. Cũng tại Luật này quy định “Công chức xã, phường, thị trấn là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” (Luật Cán bộ công chức, 2008).

2.2. Mô hình nghiên cứu

Qua lược khảo lý thuyết và một số nghiên cứu liên quan, mô hình nghiên cứu bao gồm 6 biến độc lập tác động đến hiệu quả công việc của cán bộ, công chức cấp xã tại thành phố Biên Hòa thông qua động lực làm việc được đề xuất như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

H₁: Tiền lương, phúc lợi và động lực làm việc có tác động cùng chiều;

H₂: Đào tạo, thăng tiến và động lực làm việc có tác động cùng chiều;

H₃: Môi trường, điều kiện làm việc và động lực làm việc có tác động cùng chiều;

H₄: Khen thưởng, công nhận thành tích và động lực làm việc có tác động cùng chiều;

H₅: Động lực phụng sự công và động lực làm việc có tác động cùng chiều;

H₆: Trao quyền tự chủ trong công việc và động lực làm việc có tác động cùng chiều;

H₇: Động lực làm việc và hiệu quả công việc có tác động cùng chiều.

3. Phương pháp nghiên cứu

Thang đo tiền lương, phúc lợi (TNPL); đào tạo, thăng tiến (DTT); môi trường, điều kiện làm việc (MTDK); động lực làm việc (DLLV) được kế thừa từ thang đo của Huỳnh Thanh Tú và Trương Thị Trâm Hương (2023). Thang đo khen thưởng, công nhận thành tích (KTCN) được kế thừa từ thang đo của Nguyễn Quyết Thắng và Trần Minh Quang (2022). Thang đo trao quyền tự chủ trong công việc được kế thừa từ thang đo của Hartline và Ferrell

(1996). Thang đo động lực phụng sự công (DPSC) và hiệu quả công việc (HQCV) được kế thừa từ thang đo của Đoàn Bảo Sơn và cộng sự (2024). Sau khi thảo luận với nhóm 08 chuyên gia (2 giảng viên đại học và 06 lãnh đạo tại UBND các phường), mô hình gồm 6 biến độc lập, 2 biến phụ thuộc được đo lường bởi 32 biến quan sát. Thang đo loại Likert liên tục năm mức độ đã được sử dụng.

Nhóm tác giả áp dụng phương pháp chọn mẫu theo phương pháp thuận tiện (chọn mẫu không theo xác suất), dữ liệu được thu thập từ cán bộ, công chức đang công tác tại UBND các xã phường trên địa bàn thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai. Bảng câu hỏi được gửi trực tiếp đến từng người, có 250 bảng câu hỏi được gửi đi để đạt được kích thước mẫu đề ra trong khoảng thời gian 15 ngày (từ ngày 10/7/2024 - 25/7/2024). Kết thúc quá trình thu thập dữ liệu, trong số 240 bảng câu hỏi thu về, sau khi loại bỏ những khảo sát không đạt yêu cầu, có 236 bảng câu hỏi đạt yêu cầu được đưa vào xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS 27.0. Trong số, 236 người tham gia, tỷ lệ nam và nữ lần lượt là 39,8% và 60,2%. Số lượng người tham gia có trình độ đại học chiếm tỷ lệ lớn nhất (55,9%), nhóm có trình độ cao đẳng (25,8%) và những người tham gia có trình độ sau đại học (18,2%). Phần lớn những người tham gia từ 30 đến 40 tuổi (68,2%), nhóm trên 50 tuổi với 33 người tham gia (14,0%), nhóm tuổi từ 41 đến 50

chiếm 11,9% với 28 người tham gia, tỷ lệ thấp nhất (5,9%) là nhóm dưới 30 tuổi.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả phân tích (Bảng 1) ta thấy, toàn bộ thang đo các biến độc lập và biến phụ thuộc có hệ số Cronbach Alpha dao động từ [0,708 - 0,884], như vậy thỏa mãn điều kiện ($> 0,6$). Bên cạnh đó, hệ số tương quan biến tổng của từng biến quan sát nằm trong khoảng [0,414 - 0,823], nên đạt yêu cầu ($> 0,3$). Riêng biến DPSC1 có hệ số tương quan biến tổng là 0,260 ($< 0,3$) nên bị loại khỏi mô hình. Như vậy, có 31/32 biến quan sát đều đạt được độ tin cậy cần thiết và đủ điều kiện để tiếp tục các bước phân tích tiếp theo.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả EFA lần 2 cho thấy có 6 yếu tố được trích với giá trị riêng Eigen là 1,283 (> 1); hệ số KMO là 0,762 với mức ý nghĩa Sig là 0,00 ($< 0,05$) nên kết quả đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê. Phương sai trích đạt 65,554% ($> 50\%$) nên phân tích EFA này phù hợp. Bên cạnh đó, kết quả EFA biến phụ thuộc cho thấy hệ số KMO là 0,810 ($> 0,5$) và kiểm định Bartlett có Sig. = 0,000 $< 0,05$ nên kết quả đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê. Nhóm biến phụ thuộc trích đạt tiêu chí giá trị riêng Eigen là 1,041 > 1 và phương sai trích bằng 65,114% (lớn hơn 50%) giải thích 65,114% sự biến

Bảng 1. Tổng hợp hệ số Cronbach's Alpha

Yếu tố	Ký hiệu	Số biến ban đầu	Hệ số Cronbach's Alpha	Số biến hợp lệ
Tiền lương, phúc lợi	TLPL	4	0,728	4
Đào tạo, thăng tiến	DTTT	4	0,764	4
Môi trường, điều kiện làm việc	MTDK	4	0,745	4
Khen thưởng, công nhận thành tích	KTCN	4	0,842	4
Động lực phụng sự công	DPSC	4	0,768	3 (Loại DPSC1)
Trao quyền tự chủ trong công việc	TCCV	4	0,777	4
Động lực làm việc	DLLV	4	0,724	4
Hiệu quả công việc	HQC	4	0,884	4

Nguồn: Kết quả phân tích từ khảo sát của nhóm tác giả

thiên của dữ liệu thu thập. Các hệ số tải của 6 biến phụ thuộc dao động từ [0,638 - 0,838]. Hai biến phụ thuộc là hai yếu tố Động lực làm việc và Hiệu quả công việc được biểu hiện qua 8 biến quan sát, các hệ số tải của hai yếu tố này dao động từ [0,625 - 0,866], không có biến quan sát nào bị loại vì hệ số tải ($> 0,50$). Như vậy, 30 biến quan sát đạt chuẩn, đủ điều kiện cho phân tích hồi quy đa biến và đơn biến tiếp theo.

4.3. Phân tích hồi quy
Hai mô hình phân tích hồi quy tuyến tính đa biến và đơn biến được xây dựng và phân tích để kiểm định giả thuyết rằng có sự tác động của 06 biến độc lập (TLPL_X1, DTTT_X2, MTDK_X3, KTCN_X4, DPSC_X5, TCCV_X6) lên biến phụ thuộc (DLLV_Y1 và HQCV_Y2).

Kết quả kiểm định các giả thuyết phản ánh các yếu tố của các biến độc lập (TLPL_X1, DTTT_X2, MTDK_X3, KTCN_X4, DPSC_X5, TCCV_X6) lên biến phụ thuộc (DLLV_Y1) được trình bày trong Bảng 2. Phân tích hồi quy đa biến cho thấy hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,532; có nghĩa là 53,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc (DLLV_Y1) có thể giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình. Tất cả các biến độc lập đều có hệ số Beta chuẩn hóa dao động

từ [0,116 - 0,283] (> 0) và có mức ý nghĩa sig là 0,000 ($< 0,05$). Các hệ số VIF dao động từ [1,031 - 1,423] (< 10) nên không có hiện tượng đa cộng tuyến của các biến độc lập. Như vậy, cả 6 giả thuyết $H_1, H_2, H_3, H_4, H_5, H_6$ được chấp nhận.

Kết quả kiểm định giả thuyết phản ánh ảnh hưởng của DLLV_Y1 đến HQCV_Y2 được trình bày trong Bảng 3 với R^2 hiệu chỉnh 0,354 và hệ số beta 0,597. Như vậy, giả thuyết H_7 được ủng hộ thông qua bộ dữ liệu thu thập được.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận
Kết quả nghiên cứu định lượng phản ánh sáu yếu tố độc lập (TLPL_X1, DTTT_X2, MTDK_X3, KTCN_X4, DPSC_X5, TCCV_X6) đã ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc thông qua động lực làm việc của cán bộ, công chức đang làm việc tại Ủy ban nhân dân các phường xã ở thành phố Biên Hòa.

Kết quả phân tích hồi quy đa biến chỉ ra rằng các yếu tố (TLPL_X1, DTTT_X2, MTDK_X3, KTCN_X4, DPSC_X5, TCCV_X6) có tác động tích cực đến động lực làm việc của cán bộ, công chức theo thứ tự giảm dần như sau (1) Tiền lương, phúc lợi; kế đến lần lượt là (2) Đào tạo, thăng tiến;

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Giả thuyết	Biến độc lập	Hệ số Beta chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa Sig.	VIF	Kết luận
H_1	TLPL_X1	0,283	5,394	0,000	1,382	Chấp nhận
H_2	DTTT_X2	0,249	4,690	0,000	1,420	Chấp nhận
H_3	MTDK_X3	0,169	3,665	0,000	1,071	Chấp nhận
H_4	KTCN_X4	0,242	4,718	0,000	1,319	Chấp nhận
H_5	DPSC_X5	0,161	3,027	0,003	1,423	Chấp nhận
H_6	TCCV_X6	0,116	2,569	0,011	1,031	Chấp nhận
	Biến phụ thuộc	DLLV_Y1				
	R^2 hiệu chỉnh	0,532				
	Thống kê F (sig)	45,467(0,000)				
	Hệ số Durbin Watson	1,798				

Nguồn: Kết quả phân tích từ khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy đơn biến

Giả thuyết	Biến độc lập	Hệ số Beta chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa Sig.	Kết luận
H ₇	DLLV_Y1	0,597	11,395	0,000	Chấp nhận
	Biến phụ thuộc	HQCV_Y2			
	R ² hiệu chỉnh	0,354			
	Thống kê F (sig)	129,847(0,000)			
	Hệ số Durbin Watson	1,821			

Nguồn: Kết quả phân tích từ khảo sát của nhóm tác giả

(3) Khen thưởng, công nhận thành tích; (4) Môi trường, điều kiện làm việc; (5) Động lực phụng sự công; và cuối cùng là (6) Trao quyền tự chủ trong công việc. Kết quả phân tích hồi quy đơn biến cho thấy động lực làm việc cũng có tác động cùng chiều đối với hiệu quả công việc của cán bộ, công chức. Điều đó khẳng định các biến độc lập (TLPL_X1, DTTT_X2, MTDK_X3, KTCN_X4, DPSC_X5, TCCV_X6) tại Ủy ban nhân dân phường xã nếu được thực hiện tốt thì cán bộ, công chức sẽ có động lực làm việc tốt, từ đó dẫn đến hiệu quả công việc của họ cũng được cải thiện.

5.2. Hàm ý quản trị

Dưới đây là một số hàm ý quản trị nhằm gia tăng động lực làm việc và hiệu quả công việc của cán bộ, công chức cấp xã tại thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai thông qua 06 biến độc lập (TLPL_X1, DTTT_X2, MTDK_X3, KTCN_X4, DPSC_X5, TCCV_X6).

Đối với hàm ý về tiền lương và phúc lợi: cần ưu tiên thực hiện chính sách tiền lương theo lộ trình, nhằm nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức, tương xứng với giá trị sức lao động bỏ ra và phải bảo đảm được 3 phương diện là duy trì cuộc sống, tích lũy một phần và dự phòng rủi ro (ốm đau, về hưu,...). Ngoài ra, một số hình thức về phúc lợi như tiền mặt, tiền thưởng, thời gian nghỉ có lương hoặc bất kỳ thứ gì khác có thể được áp dụng.

Đối với hàm ý về đào tạo và thăng tiến: cần quan tâm, sắp xếp vị trí và bổ nhiệm những người đủ điều kiện và uy tín trong nhân dân vào một số chức danh phù hợp khi thấy cần thiết để cán bộ, công chức làm việc hết mình, tâm phục và tín nhiệm.

Đối với hàm ý về khen thưởng và công nhận thành tích: cần phát triển một hệ thống khen thưởng và công nhận các cá nhân cũng như thành viên trong nhóm, từ đó người lao động được truyền cảm hứng để thực hiện công việc và hơn thế nữa là hài lòng với công việc.

Đối với hàm ý về môi trường và điều kiện làm việc: cần xây dựng nên một bầu không khí lành mạnh, thể hiện ở sự đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau trên tình đồng chí, đồng đội, cùng nhau thực hiện mục tiêu chung của tập thể.

Đối với hàm ý về động lực phụng sự công: cần đẩy mạnh việc xây dựng môi trường làm việc công bằng, dân chủ, minh bạch trong công tác quản lý, điều hành giúp cho cán bộ, công chức an tâm công tác và cống hiến cho tổ chức.

Đối với hàm ý về trao quyền tự chủ trong công việc: cần đưa cán bộ, công chức vào quá trình ra quyết định, tăng mức độ tự chủ và quyền kiểm soát của họ trong quá trình thực hiện quyết định. Từ đó cán bộ, công chức làm việc sẽ có động lực hơn, tận tụy hơn với tổ chức, năng suất hơn và thỏa mãn với công việc của mình hơn.

Có những hạn chế nhất định ngoài những đóng góp lớn. Hạn chế đầu tiên là dữ liệu mẫu chỉ bao gồm cán bộ, công chức đang công tác tại các phường xã ở thành phố Biên Hòa chứ không phải tất cả cán bộ, công chức của khu vực công. Nghiên cứu chỉ xem xét 6 biến số ảnh hưởng đến động lực và hiệu quả công việc. Nghiên cứu trong tương lai có thể kết hợp các yếu tố nhận dạng bổ sung như cam kết với tổ chức, sự hài lòng trong công việc,... ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Nai (2024). Nghị quyết số 13/NQ-HĐND, ngày 18/6/2024 về việc tán thành chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã tỉnh Đồng Nai, giai đoạn 2023-2025.
2. Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2008). Luật số 22/2008/QH12, Luật Cán bộ công chức, ban hành ngày 13/11/2008.
3. Trần Kim Dung (2015). Quản trị nguồn nhân lực. NXB Tổng hợp, TP. Hồ Chí Minh
4. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). Phân tích dữ liệu với SPSS (1&2). Hồ Chí Minh: NXB Hồng Đức, Hà Nội.
5. Hồ Chí Minh (2021). Hồ Chí Minh toàn tập, tập 5, xuất bản lần thứ 3. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Huỳnh Thanh Tú, Trương Thị Trâm Hương (2023). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ cấp xã tại huyện Cần Đức, tỉnh Long An. Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ: Kinh tế, Kinh doanh và Luật, 2, 4393-4403.
7. Đoàn Bảo Sơn, Lê Huỳnh Kim Tuyền, Phạm Thị Cẩm Tiên (2024). Tác động của quản lý nguồn nhân lực có trách nhiệm xã hội đến hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí HCMCOUJS - Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, 19(7), 72-90.
8. Nguyễn Ngọc Duy Phương, Huỳnh Nguyệt Tú (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Chi nhánh viễn thông VNPT Bình Dương. Tạp chí Công Thương, 13(12), 90-95.
9. Nguyễn Quyết Thắng, Trần Minh Quang (2022). Các nhân tố tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức tại UBND Quận 12, TP. Hồ Chí Minh. Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 28, 121-124.
10. Elamalki D., Kaddar A., & Beniich N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. Future Business Journal, 10-53, <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
11. Fadhil A., & Mayowan Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal Administrasi Bisnis, 54(1), 40- 48.
12. Farisi S., Fahmi M., Irnawati J. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero). Jurnal Humaniora
13. Hall D. T., & Goodale J. G. (1986). Human resource management. Glenview. IL: Scott, Foresman.
14. Maya A., Kristiana W. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. Journal Admistrasi Kantor, 5(1), 83- 98.
15. Miao S., Rhee J., & Jun I. (2020). How Much Does Extrinsic Motivation or Intrinsic Motivation Affect Job Engagement or Turnover Intention?. A Comparison Study in China. Sustainability, 12(9), 3630. <https://doi.org/10.3390/su12093630>.
16. Omale S. A., Oriaku C. C., Nwogbo D. C. & Ardo M. A. (2022). Dynamic of Workforce Motivation on Profit Optimization and Performance of Nigerian Banks. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 11(03), 2022, 28-35.
17. Pancasila I. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(6), 387-397.
18. Uka A., Prendi A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. Management & Marketing, Challenges for the Knowledge Society, 16(3), 268- 285. DOI: 10.2478/mmcks-2021-0016.

Ngày nhận bài: 18/8/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/9/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/9/2024

Thông tin tác giả:

1. TS. NGUYỄN VĂN TÂN¹

2. LÊ THỊ MỸ CHI²

3. LÊ THỊ THÙY TRANG^{3*}

4. TRƯƠNG MINH HOÀNG⁴

¹Khoa Quản trị - Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Lạc Hồng -

Email: tannv@lhu.edu.vn

²Ủy ban Nhân dân phường An Bình, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Email: lechi.ubnd.1985@gmail.com

³Ủy ban Nhân dân phường An Bình, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Email: thuytrang441991@gmail.com

⁴Đoàn phường Trung Dũng, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

Email: tmhoang228@gmail.com

FACTORS INFLUENCING THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE: A CASE STUDY OF COMMUNE-LEVEL OFFICIALS AND CIVIL SERVANTS IN BIEN HOA CITY, DONG NAI PROVINCE

● Ph.D. NGUYEN VAN TAN¹

● LE THI MY CHI²

● LE THI THUY TRANG²

● TRUONG MINH HOANG³

¹ Faculty of Administration - International Economics, Lac Hong University

² People's Committee of An Binh Ward, Bien Hoa City, Dong Nai province

³ The Youth Union of Trung Dung Ward, Bien Hoa City, Dong Nai province

ABSTRACT:

This study aimed to assess the impact of various factors on work motivation and work efficiency among commune-level cadres and civil servants in Bien Hoa City, Dong Nai Province. The factors examined include: (1) salary and benefits, (2) training and promotion opportunities, (3) working environment and conditions, (4) rewards and recognition of achievements, (5) motivation for public service, and (6) empowerment and autonomy in work. The sample consisted of 236 cadres and civil servants from 25 communes and wards in Bien Hoa City, Dong Nai Province. Linear regression analysis was employed to analyze the survey data. The results indicated that all six factors significantly influence work motivation, which in turn positively impacts work efficiency. The study also offered managerial recommendations to enhance work motivation and improve the work efficiency of commune-level officials and civil servants.

Keywords: work motivation, work efficiency, commune, ward officials and civil servants, Bien Hoa City, Dong Nai Province.