

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Lê Thanh Thúy<sup>1</sup>, Ngô Anh Tuấn<sup>2</sup> và Huỳnh Thanh Nhã<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ

<sup>2</sup>Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Email: lthuy2374@gmail.com

## Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 05.01.2024

Ngày nhận bài sửa: 19.02.2024

Ngày duyệt đăng: 20.02.2024

## Từ khóa:

Cán bộ công đoàn, động lực làm việc, Liên đoàn lao động.

## TÓM TẮT

Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn (CBCĐ). Nghiên cứu đã khảo sát trên 150 đối tượng là cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ. Các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu đều đạt độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan với biến tổng lớn hơn 0,3. Với phân tích EFA, nghiên cứu cho thấy các biến đều có tương quan chặt chẽ với nhau với hệ số KMO lớn hơn 0,5, đạt giá trị hội tụ với hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5. Kết quả nghiên cứu cho thấy có bảy yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn đó là "Bản chất công việc", "Đào tạo và thăng tiến", "Quan hệ với cấp trên", "Thu nhập", "Quan hệ với đồng nghiệp", "Điều kiện làm việc" và "Sự ghi nhận đóng góp cá nhân". Ngoài ra việc kiểm định sự khác biệt của các nhóm đặc điểm về nhân khẩu học cũng cho thấy không có sự khác biệt về động lực làm việc của cán bộ công đoàn giữa các nhóm giới tính, nhóm tuổi và trình độ học vấn.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngày nay nguồn nhân lực được xem là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức. Một tổ chức có thể có cơ sở hạ tầng và công nghệ hiện đại, nhưng thiếu đội ngũ lao động làm việc có hiệu quả thì tổ chức khó có thể tồn tại và cạnh tranh với các tổ chức khác. Để quản lý có hiệu quả nguồn nhân lực thì điều đầu tiên phải xem con người là yếu tố trung tâm của sự phát triển, tạo điều

kiện để phát huy hết khả năng tiềm ẩn ở bên trong mỗi con người, tạo được động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức làm việc.

Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ là đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và là một tổ chức Công đoàn của thành phố Cần Thơ thực hiện chức năng nhiệm vụ: chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế -

xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Để đánh giá khả năng hoàn thành nhiệm vụ thì Ban Lãnh đạo dựa vào kết quả hoàn thành công việc của đội ngũ cán bộ công đoàn là yếu tố quan trọng nhất vì sự thành công của mỗi cá nhân sẽ góp phần tạo nên sự thành công của cả tổ chức Công đoàn thành phố Cần Thơ.

Hiện nay, Liên đoàn Lao động thành phố đang quản lý 09 Liên đoàn Lao động quận, huyện; 04 Công đoàn ngành; 1.232 Công đoàn cơ sở và nghiệp đoàn, với 77.790 đoàn viên công đoàn/83.773 công nhân viên chức lao động (CNVCLĐ). Cùng với sự phát triển mạnh về số lượng, chất lượng đội ngũ CNVCLĐ thành phố Cần Thơ ngày càng được khẳng định, xứng đáng là lực lượng có vai trò nòng cốt trong liên minh với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức, là nhân tố quan trọng mang tính chi phối cho sự phát triển của thành phố, nhất là trong sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Để hoạt động công đoàn ngày càng đạt hiệu quả, chất lượng và đi vào thực chất trong tình hình mới, đòi hỏi cán bộ công đoàn phải có trình độ chuyên môn sâu để tiếp cận công việc khác nhau, có công việc đòi hỏi phải am hiểu pháp luật, nắm bắt kịp thời các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và Nghị quyết của công đoàn, công việc tuyên truyền, vận động người lao động gia nhập tổ chức Công đoàn, tổ chức các hoạt động chăm lo cho đoàn viên công đoàn và người lao động,... Trong khi đó, cán bộ công đoàn hiện nay gắn bó với công việc

có thể khác nhau, công việc đó chưa phù hợp với khả năng của mình làm cho họ không tha thiết với công việc được giao, làm việc với năng suất còn thấp, chất lượng công việc chưa đạt so với mong muốn của lãnh đạo, đoàn viên công đoàn và người lao động. Trong quản trị nhân lực hiện đại để tổ chức có được đội ngũ người lao động hăng say làm việc, luôn phải phát huy tính sáng tạo, chủ động và trung thành với tổ chức, bên cạnh công tác tuyển dụng đào tạo, bố trí sử dụng, đánh giá kết quả làm việc ... thì công tác tạo động lực cho người lao động là biện pháp hữu hiệu và đóng vai trò quyết định, do bởi động lực làm việc được ví như đòn bẩy mạnh mẽ thúc đẩy người lao động tích cực làm việc, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả (Chandrakant, 2017).

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên, bài viết “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ” giúp nhận diện được các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn từ đó có thể giúp Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ xây dựng giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động cho công đoàn.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Cơ sở lý thuyết

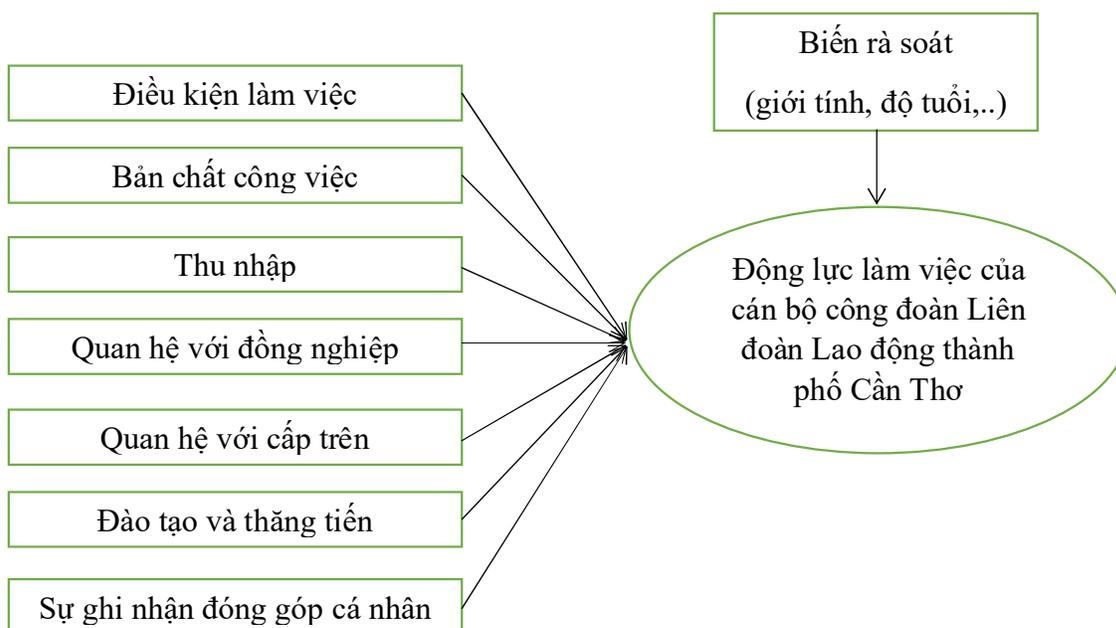
Vấn đề động lực làm việc đã được rất nhiều nhà nghiên cứu đề cập từ rất sớm, với nhiều hướng tiếp cận khác nhau. Các nghiên cứu này thường coi trọng kết quả thực hiện công việc của người lao động và xem đó như là một thang đo quan trọng để đánh giá về mức độ động lực làm việc trong khi kết quả thực hiện công việc còn phụ thuộc rất lớn vào năng lực của mỗi cá nhân (Chatzopoulou & cộng sự, 2015; Taguchi, 2015; Uyên, 2015; Varma, 2017; Jerome & cộng sự, 2019). Bên cạnh đó có rất nhiều nghiên cứu khẳng định, lương cao là nhân tố thúc đẩy mạnh mẽ đối

với người lao động (Dung & Ngọc, 2012; Khan 2014; Chatzopoulou & cộng sự, 2015; Khanh & Dân, 2015; Taguchi, 2015; Uyên, 2015; Huynh, 2016).

Tuy nhiên, ngoài thu nhập thì người lao động còn quan tâm đến những nhân tố khác trong công việc như đặc thù công việc, niềm yêu thích công việc, hay sự coi trọng của xã hội đối với công việc của họ... (Dung và Ngọc, 2012; Khan 2014; Lộc và Nghi, 2014; Bảy, 2015; Chatzopoulou và cộng sự, 2015; Rožman và cộng sự, 2017; Taguchi, 2015; Uyên, 2015; Varma, 2017; Jerome và cộng sự, 2019).

Như đã trình bày ở trên, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên đối với tổ chức và mỗi nghiên cứu khác nhau thì sự tác động của các yếu tố đó cũng không giống nhau. Mô hình nguyên thủy JDI của Smith và cộng sự về động lực làm việc gồm 5 thành phần: (1) Thu nhập, (2) Cơ hội

đào tạo và thăng tiến, (3) Môi quan hệ với đồng nghiệp, (4) Môi quan hệ với cấp trên, (5) Điều kiện làm việc, đây là mô hình sở hữu nội dung tốt, các khái niệm vững chắc và được sử dụng ở nhiều nghiên cứu trước. Ngoài ra, sau khi tìm hiểu nhiều nghiên cứu về tạo động lực làm việc đối với người lao động, tác giả nhận thấy rằng lý thuyết về tháp nhu cầu của Maslow (1943) và lý thuyết hai nhân tố của Herzberg(1959) là hai học thuyết được sử dụng rất phổ biến. Bên cạnh đó sự tham khảo mô hình của Bảy (2015), Uyên (2015) và Huynh (2016) cũng đóng góp vai trò quan trọng đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ Công đoàn Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ. Trên cơ sở đó, ngoài 5 thành phần công việc của mô hình JDI, tác giả đề xuất thêm hai biến “Bản chất công việc” và “Sự ghi nhận đóng góp cá nhân” vào mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Công bố của tác giả, (2023).

Từ mô hình nghiên cứu đề xuất trên, nghiên cứu có các giả thuyết như sau:

**Bảng 1. Bảng tóm tắt giả thuyết trong mô hình nghiên cứu**

Giả thuyết	Nội dung
H <sub>1</sub>	Nhân tố Bản chất công việc có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.
H <sub>2</sub>	Nhân tố Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.
H <sub>3</sub>	Nhân tố Quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.
H <sub>4</sub>	Nhân tố Thu nhập có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.
H <sub>5</sub>	Nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.
H <sub>6</sub>	Nhân tố Điều kiện làm việc có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.
H <sub>7</sub>	Nhân tố Sự ghi nhận đóng góp cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của CBCĐ chuyên trách đối với công việc.

*Nguồn: Công bố của tác giả, (2023).*

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập số liệu: Theo các nhà nghiên cứu Hair và ctv năm 1998, để chọn kích thước quan sát nghiên cứu phù hợp đối với phân tích nhân tố khám phá EFA cỡ quan sát tối thiểu  $N > 5 \cdot x$  ( $x$ : là tổng số biến quan sát). Theo Tabachnick và Fidell (1996) để tiến hành phân tích hồi quy một cách tốt nhất thì cỡ quan sát tối thiểu cần đạt được tính theo công thức  $N > 50 + 8m$  (trong đó  $m$  là biến độc lập). Còn theo Bentlou và Chou (1987) thì số lượng quan sát cho mỗi tham số ước lượng là 5 quan sát. Theo nghiên cứu của Trọng và Ngọc (2008) trong phân tích nhân tố thì số quan sát (cỡ mẫu) ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến kích thước mẫu và cần cho nghiên cứu phụ thuộc vào nhiều yếu tố như phương

pháp phân tích dữ liệu và độ tin cậy cần thiết. Nghiên cứu có 27 biến đo lường, do vậy kích thước mẫu phải là:  $5 \times 27 = 135$ . Để giúp cho nghiên cứu có cái nhìn tổng quát nhất về động lực làm việc của cán bộ công đoàn, nhóm tác giả thu thập 180 phiếu khảo sát bằng phương pháp chọn mẫu phi xác suất theo kiểu thuận tiện, thông qua việc phỏng vấn trực tiếp cán bộ công đoàn thành phố Cần Thơ với bảng câu hỏi đã chuẩn bị trước. Tuy nhiên sau khi xử lý dữ liệu, có 30 phiếu không đạt yêu cầu, vì vậy nghiên cứu sử dụng 150 phiếu.

Phương pháp phân tích: nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả để mô tả các đặc điểm của cán bộ công đoàn trực thuộc Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ. Sau đó nghiên cứu kiểm định Cronbach's Alpha

để kiểm định sự đồng nhất giữa các biến và loại bỏ các biến rác. Tiếp theo, dùng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA để xác định các yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn trực thuộc Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ. Cuối cùng tiến hành phân tích hồi quy đa biến để tìm ra các biến ảnh hưởng.

### 3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### 3.1. Mô tả mẫu quan sát

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong 150 cán bộ công đoàn được phỏng vấn, có 83 cán bộ công đoàn là nam chiếm 55,3% và 67 cán bộ công đoàn là nữ chiếm 44,7%. Tỷ lệ này cho thấy bộ số liệu không chênh lệch nhiều về cán bộ công đoàn giữa nam và nữ. Đối tượng cán bộ công đoàn khảo sát chủ yếu tập trung ở nhóm tuổi 39 trở lại, chiếm

90,0%. Đây là nhóm tuổi trẻ, năng động và nhiệt huyết trong công việc. Bên cạnh đó, cán bộ công đoàn được khảo sát trình độ đại học có 140 người chiếm tỷ lệ 93,3%. Cán bộ công đoàn có trình độ sau đại học có 9 người chiếm tỷ lệ 6,0% và cuối cùng là trình độ cao đẳng có 1 người chiếm tỷ lệ 0,7%. Cán bộ công đoàn được khảo sát có chức vụ chủ tịch công đoàn là 16 người chiếm tỷ lệ 10,67%. Cán bộ công đoàn có chức vụ phó chủ tịch công đoàn là 30 người chiếm tỷ lệ 20,0%. Cán bộ có chức vụ ủy viên ban chấp hành công đoàn là 30,00% và cuối cùng là chuyên viên có 59 người chiếm tỷ lệ 39,33%. Điều này cho thấy đối tượng khảo sát đều có đủ nhận thức để đưa ra các nhận xét, sự so sánh, đánh giá cần thiết để tác giả có thể lấy đó để phân tích bài viết.

**Bảng 2. Đặc điểm của cán bộ công đoàn trực thuộc Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ**

TIÊU CHÍ	SỐ LƯỢNG	PHẦN TRĂM (%)
<b>Giới tính</b>		
Nam	83	55,3
Nữ	67	44,7
<b>Tuổi</b>		
Trên 50 tuổi	8	5,3
Từ 40 – 49 tuổi	7	4,7
Từ 30 – 39 tuổi	96	64,0
Dưới 30 tuổi	39	26,0
<b>Trình độ học vấn</b>		
Cao đẳng	1	0,7
Đại học	140	93,3
Sau đại học	9	6,0
<b>Chức vụ</b>		
Chủ tịch	16	10,67
Phó chủ tịch	30	20,00
Ủy viên	45	30,00
Chuyên viên	59	39,33
<b>Tổng</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Số liệu điều tra, (2022).*

### 3.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn trực thuộc Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ

Kết quả phân tích cho thấy, hệ số

Cronbach's Alpha của các nhân tố đều lớn 0,6, đạt yêu cầu. Ngoài ra các hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3, đạt yêu cầu của giả thuyết. Không có biến nào bị loại khỏi mô hình.

**Bảng 3. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha**

Nhân tố ảnh hưởng	Hệ số Cronbach's Alpha
Điều kiện làm việc	0,848
Bản chất công việc	0,845
Thu nhập	0,766
Quan hệ với đồng nghiệp	0,896
Quan hệ với cấp trên	0,892
Đào tạo và thăng tiến	0,834
Sự ghi nhận đóng góp cá nhân	0,786

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu, (2022).*

Kết quả Cronbach's Alpha cho thấy có 24 biến quan sát của 07 thành phần đo lường yếu tố tác động đến động lực làm việc đủ yêu cầu

về độ tin cậy. Vì vậy, 23 biến quan sát của thang đo này được tiếp tục đánh giá bằng EFA.

**Bảng 4. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett các biến độc lập**

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	Kiểm định Bartlett của thang đo		
	Giá trị Chi bình phương	Df	Sig-mức ý nghĩa quan sát
0,732	1.821,269	276	0,000

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu, (2022).*

Với giả thiết  $H_0$  đề ra trong phân tích này là tại 24 biến quan sát trong tổng thể không có mối tương quan với nhau. Kiểm định KMO và Bartlett's trong phân tích nhân tố cho thấy giả thuyết này bị bác bỏ

(sig. = 0,000 < 0,005); hệ số KMO cao (bằng 0,732 > 0,5). Kết quả này chỉ ra rằng các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và phân tích nhân tố EFA rất thích hợp.

Bảng 5. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

<i>Quan sát</i>	<i>Biến</i>						
	1	2	3	4	5	6	7
BCCV1	0,840						
BCCV2	0,863						
BCCV3	0,789						
BCCV4	0,783						
DTTT1		0,727					
DTTT2		0,796					
DTTT3		0,897					
DTTT4		0,781					
QHCT1			0,893				
QHCT2			0,924				
QHCT3			0,874				
TN1				0,716			
TN2				0,746			
TN3				0,778			
TN4				0,773			
QHDN1					0,815		
QHDN2					0,810		
QHDN3					0,843		
DKLV1						0,859	
DKLV2						0,782	
DKLV3						0,750	
SGNDGCN1							0,727
SGNDGCN2							0,843
SGNDGCN3							0,838

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu, (2022).

Chú thích: BCCV: Bản chất công việc; DTTT: Đào tạo thăng tiến; QHCT: Quan hệ cấp trên;  
 TN: Thu nhập; QHDN: Quan hệ đồng nghiệp; DKLV: Điều kiện làm việc;  
 SGNDGCN: Sự ghi nhận đóng góp cá nhân.

Qua kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố ở Bảng 4 cho thấy các hệ số tải của các nhân tố đều lớn hơn 0,5 thỏa điều kiện của nghiên cứu. Mặt khác, các biến quan sát có trong ma trận xoay nhân tố đều không bị xáo trộn, nên đều được giữ lại. Như vậy sau khi phân tích nhân tố được chia thành 7 nhóm nhân tố: Bản chất công việc, Đào tạo và thăng tiến, Quan hệ với cấp trên, Thu nhập, Quan hệ với đồng nghiệp, Điều kiện làm việc, Sự ghi nhận đóng góp cá nhân.

\* Kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Bảng 6 cho thấy R<sup>2</sup> hiệu chỉnh bằng 0,623, có nghĩa là 62,3% sự biến thiên của ĐLLV (động lực làm việc của cán bộ công đoàn) được giải thích bởi sự biến thiên của 07 biến độc lập BCCV, DTTT, QHCT, TN, QHDN, DKLV, SGNDGCN. trị số F có mức ý nghĩa với Sig. = 0,000 (< 0,05) có nghĩa mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra là phù hợp với dữ liệu thực tế thu thập được và các biến đưa vào đều có ý nghĩa trong thống kê với mức ý nghĩa từ 1% đến 10%.

**Bảng 6. Mức độ giải thích của mô hình**

Mô hình	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	Sai số ước lượng	Trị số F
1	0,641	0,623	0,613685	0,0000

*Biến độc lập: BCCV, DTTT, QHCT, TN, QHDN, DKLV, SGNDGCN*

*Biến phụ thuộc: ĐLLV*

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu, (2022).*

Từ bảng thống kê phân tích các hệ số hồi quy (Bảng 7) cho thấy cả 07 biến độc lập BCCV, DTTT, QHCT, TN, QHDN, DKLV, SGNDGCN có tác động cùng chiều với biến phụ thuộc ĐLLV với ý nghĩa thống kê (Sig.< 0,010). So sánh mức độ tác động của 07 biến này vào biến phụ thuộc Động lực làm việc cho thấy thứ tự giảm dần như sau: biến Điều kiện làm việc có tác động mạnh nhất ( $\beta_1 =$

0,588), tiếp theo là biến Quan hệ với đồng nghiệp có  $\beta_2 = 0,363$ , biến Sự ghi nhận đóng góp cá nhân đứng thứ ba có  $\beta_3 = 0,256$ , biến Quan hệ với cấp trên có  $\beta_4 = 0,251$ , biến Đào tạo và thăng tiến có  $\beta_5 = 0,114$ , biến Thu nhập có  $\beta_6 = 0,087$  và tác động thấp nhất là biến bản chất công việc có  $\beta_7 = 0,081$ . Như vậy các giả thuyết đều được chấp nhận ở độ tin cậy 95%.

Bảng 7. Thống kê phân tích các hệ số hồi quy

Biến quan sát	Ký hiệu biến	Hệ số hồi quy	Mức ý nghĩa
Hằng số	B <sup>ns</sup>	9,93*10 <sup>(-17)</sup>	1,000
Bản chất công việc	BCCV*	0,083	0,100
Đào tạo và thăng tiến	DTTT**	0,114	0,005
Quan hệ với cấp trên	QHCT***	0,251	0,000
Thu nhập	TN*	0,087	0,087
Quan hệ với đồng nghiệp	QHDN***	0,363	0,000
Điều kiện làm việc	DKLV***	0,588	0,000
Sự ghi nhận đóng góp cá nhân	SGNDGCN***	0,256	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu, (2022).

Chú thích: dấu \*\*\*, \*\*, \* và ns lần lượt ở mức ý nghĩa 1%, 5%, 10% và không có ý nghĩa

Như vậy, kết quả nghiên cứu này phù hợp với các nghiên cứu trước đây của Bầy (2015), Dung và Ngọc (2012), Chatzopoulou và cộng sự, (2015), Huynh (2016), Jerome và cộng sự, (2019), Khan (2014), Khanh và Dền (2015), Minh và Khôi (2014), Rožman và cộng sự, (2017), Taguchi (2015), Uyên (2015), Varma (2017). Điều kiện làm việc phù hợp với nhu cầu cá nhân và công việc sẽ tạo sự thoải mái cho người lao động trong công việc, từ đó làm tăng động lực làm việc của họ nhiều hơn. Khi công việc phù hợp với năng lực và sở thích của bản thân, thì người lao động sẽ cảm thấy hứng thú với công việc từ đó họ có nhiều động lực trong công việc hơn. Nếu thành tích trong công

việc không được ghi nhận đúng mức thì sẽ tạo sự chán nản trong công việc cho người lao động, ngược lại sự ghi nhận đúng mức thành quả của người lao động sẽ giúp họ có thêm động lực để hoàn thành công việc tốt hơn. Tổ chức có chính sách đào tạo và thăng tiến phù hợp và minh bạch sẽ tạo nhiều động lực cho người lao động trong công việc hơn. Bên cạnh đó, mối quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp cũng tạo động lực cho người lao động. Việc lãnh đạo có mối quan hệ tốt với nhân viên sẽ tạo được sự an tâm trong công việc từ đó làm tăng động lực làm việc cho nhân viên. Ngoài ra, thu nhập ổn định và đáp ứng được nhu cầu trong cuộc sống sẽ tạo động lực cho người lao động làm việc tốt hơn.

Bảng 8. Kiểm định sự khác biệt về quyết định theo các biến số phân loại

Biến	Sig. Kiểm định Levene	Sig. Kiểm định t	Sig. kiểm định Anova
Giới tính	0,519	0,653	-
Trình độ học vấn	0,569	-	0,563
Nhóm tuổi	0,287	-	0,132
Chức vụ	0,239	-	0,698

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu, (2022).*

Bảng 8 cho thấy, các nhóm đặc điểm về nhân khẩu học cũng cho thấy không có sự khác biệt về động lực làm việc của cán bộ công đoàn giữa các nhóm giới tính, nhóm tuổi, trình độ học vấn và chức vụ.

#### 4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

##### 4.1. Kết luận

Nghiên cứu đã khảo sát 150 đối tượng là cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ. Các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu đều đạt độ tin cậy qua kiểm định Cronbach's Alpha. Kết quả nghiên cứu cho thấy có bảy yếu tố tác động đến động lực làm việc của cán bộ công đoàn đó là “Bản chất công việc”, “Đào tạo và thăng tiến”, “Quan hệ với cấp trên”, “Thu nhập”, “Quan hệ với đồng nghiệp”, “Điều kiện làm việc” và “Sự ghi nhận đóng góp cá nhân”. Ngoài ra việc kiểm định sự khác biệt của các nhóm đặc điểm về nhân khẩu học cũng cho thấy không có sự khác biệt về động lực làm việc của cán bộ công đoàn giữa các nhóm giới tính, nhóm tuổi và trình độ học vấn.

##### 4.2. Đề xuất

Để nâng cao động lực làm việc của cán bộ công đoàn Liên đoàn Lao động cần xây dựng môi trường và thời gian làm việc hiệu quả. Ngoài ra, Liên đoàn Lao động cần tạo điều kiện tăng mối quan hệ giữa các công đoàn viên như: định kỳ hàng năm tổ chức phong trào đoàn thể, hoạt động ngoài trời, các chuyến du lịch tập thể để cán bộ công đoàn tham gia giao lưu, chia sẻ tất cả mọi việc từ đó sẽ hiểu nhau hơn. Thường xuyên tổ chức các cuộc họp mặt trong Liên đoàn Lao động cùng với gia đình của cán bộ công đoàn tham gia để chia sẻ, cảm thông công việc và tạo môi trường thân thiện, đoàn kết. Đặc biệt, lãnh đạo cần phải xây dựng lòng tin của nhân viên đối với cấp trên, ngoài việc chuyên môn nên quan tâm đến cán bộ ngoài nơi làm việc, cùng tham gia các hoạt động với nhân viên để tạo sự gắn bó, hiểu nhau hơn tạo cho nhân viên cảm giác rằng họ đang được lãnh đạo quan tâm đến con đường sự nghiệp của họ, và họ tin tưởng rằng sẽ thành công hơn nữa trong tương lai. Bên cạnh đó, Liên đoàn Lao động cần quy định rõ ràng về

chính sách thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến.

#### Tài liệu tham khảo

Adams, J. S (1963), "Toward an Understanding of Inequity", *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422-436.

Blumberg, M., and Pringle, C. D. (1982), "The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance", *Academy of management Review*, 7(4), 560-569.

Carter, S., and Shelton, M. (2009). "The performance equation - What makes truly great, sustainable performance". Loughborough, UK: Apter Development LLP.

Chandrakant Varma (2017). "Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance". *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. Vol. 6 (2), February 2017.

Chatzopoulou, M., A. Vlachvei and Th. Monovasilis (2015). "Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture Greece". *Procedia Economics and Finance* 24 ( 2015 ) 136 – 145.

Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, (5th Edition), Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.

Herzberg F. (1959), "The motivation to work". John Wiley & Sons, New York.

Jerome Idiegbeyan-Ose, Ayooluwa Aregbesola, Sola Emmanuel Owolabi and Toluwani Eyiolorunsho (2019), "Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria, *Academy of Strategic Management Journal*. 18 (1)

Jurkiewicz, C. L., Massey Jr, T. K., and Brown, R. G. (1998), "Motivation in public and private organizations: A comparative study", *Public productivity & Management review*, 230-250.

Khanh, Đ. V. và Dân N. T. T. (2015). "Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên các điện lực cơ sở". *Tạp chí Điện và đời sống*. (191), tr. 23-25.

Lộc, H. T. và Nghi N. Q. (2014), "Xây dựng khung lý thuyết về động lực làm việc ở khu vực công tại Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, 32 (2014), trang 97-105.

Maja Rožman, Sonja Treven, Vesna Čančer (2017), "Motivation and Satisfaction of Employees in the Workplace", *Business Systems Research*. Vol. 8 No. 2, 2017.

Maslow, A.H (1943), "Motivation and Personality: Harper & Row", New York.

Marc B. and Herman Van den Broeck (2007), "An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations", *Public Administration Review*, 67 (1), 65-74.

Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L (1969), "The measurement of satisfaction in work and retirement", Chicago.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). "Using multivariate statistics (3rd ed.)", New York.

Taguchi, Y (2015), “Factors forming work motivation in Japan”, *Procedia Manufacturing* 3 (2015), pp. 717 – 722.

Trọng, H. và Ngọc C. N. M. (2008), “Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập I, II”, Nxb Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.

Uyên, G. H. H (2015), “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng tại Công ty phần mềm

FPT Đà Nẵng”, luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh, Trường Đại học Đà Nẵng, năm 2015.

Vroom, V.H (1964), “Work and motivation”. Jossey-Bass, San Francisco.

Varma, C. (2017), “Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance”. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2).

## FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF THE TRADE UNION OFFICIALS OF THE CAN THO CITY LABOR CONFEDERATION

### ABSTRACT

*The research "Factors affecting the work motivation of who are unionists of the Can Tho City Confederation of Labor" has the target of the research that is analysis of the tactors affecting the work motivation of who are unionists of the Can Tho City Confederation of Labor. The study has surveyed over 150 subjects who are unionists of the Can Tho City Confederation of Labor. The scales used in the study are reliable with Cronbach's Alpha coefficient > 0.6 and the correlation coefficient with the total variable > 0.3. With EFA analysis, the study shows that the variables are closely correlated with the KMO coefficient > 0.5, reaching the convergent value with the factor loading coefficients all greater than 0.5. The results show that there are seven factors affecting the unionists, which are work, training and promotion, peer relationship, superior relationship, Income, working conditions and recognition of personal contributions. In addition, testing the difference of demographic characteristics also shows that there are no difference in the work motivation of trade unionists between gender, age and education.*

**Keywords:** *Confederation of labor, unionist, working motivation.*