

Ảnh hưởng của năng lực tới kết quả công việc, nghiên cứu trường hợp công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội

Trần Minh Nguyệt

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Email: tmnguyetecore@gmail.com

Nguyễn Kim Tuyền

Vụ Tổ chức cán bộ, Tổng cục Môi trường

Ngày nhận: 29/5/2016

Ngày nhận bản sửa: 15/6/2016

Ngày duyệt đăng: 25/6/2016

Tóm tắt:

Bài viết lược khảo lý thuyết và các nghiên cứu liên quan để xây dựng và kiểm định mô hình tổng quát về ảnh hưởng của năng lực tới kết quả công việc, trường hợp nghiên cứu công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội. Mô hình đưa ra ba nhân tố năng lực ảnh hưởng đến kết quả công việc bao gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ. Phân tích được thực hiện thông qua kiểm định thang đo hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, hồi quy các yếu tố tác động đến kết quả làm việc. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy cho thấy cả ba yếu tố thể hiện năng lực đều có ảnh hưởng thuận chiều đến kết quả công việc của công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội, thứ tự quan trọng là kỹ năng làm việc, kiến thức chuyên môn và thái độ nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng định hướng giải pháp nâng cao chất lượng công việc thông qua nâng cao năng lực công chức quản lý môi trường.

Từ khoá: công chức, kết quả công việc, năng lực, quản lý môi trường.

The effect of capacity on working result: Case study of environmental management civil servants in Hanoi

Abstact:

This article reviewed theories and researches in order to build and test the model of the effects of the capacity on work results in the case of environmental management civil servants in Hanoi. The model suggested that three factors of capacity affected working result, including: knowledge, skills and attitudes. The analysis was done through testing Cronbach's Alpha scale reliability coefficient, Exploratory Factor Analysis EFA and regression. The study results showed that all three factors affected work results of environmental management's civil servants in Hanoi. The order of importance was working skills first, then professional knowledge and professional attitudes. Based on the results, some solutions were proposed in order to improve the capacity of environmental management civil servants.

Keywords: Civil servant, result of work, capacity, environmental management.

1. Đặt vấn đề

Bước vào thời kỳ đổi mới, sự phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam đã tạo sức ép lớn đến sức chịu đựng của môi trường. Hoạt động khai thác tài nguyên thiên nhiên quá mức phục vụ sản xuất nông nghiệp,

công nghiệp, thương mại, xây dựng, giao thông, y tế và sinh hoạt đã gây ra tình trạng cạn kiệt tài nguyên, suy giảm hệ sinh thái. Đồng thời, tình trạng xả thải lớn dẫn đến ô nhiễm môi trường trầm trọng. Bối cảnh phát triển kinh tế xã hội mang tính chất đánh

đối với môi trường và thiếu bền vững này đã và đang đặt ra yêu cầu và thách thức lớn với công tác quản lý nhà nước về môi trường ở Việt Nam. Trong đó, yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức quản lý môi trường hiện đại, có đầy đủ phẩm chất, kiến thức hiểu biết và kỹ năng quản lý trở nên vô cùng cấp thiết. Tuy nhiên, năng lực thực tế của công chức quản lý môi trường hiện nay chưa thực ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp bảo vệ môi trường. Tình trạng ô nhiễm môi trường vẫn tiếp tục gia tăng với tính chất và mức độ ngày càng nghiêm trọng, gây thiệt hại lớn về kinh tế, ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, đời sống của nhân dân.

Với vị thế là Thủ đô, Hà Nội luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm chỉ đạo, tập trung đầu tư phát triển về mọi mặt. Công chức quản lý môi trường ở Hà Nội luôn có điều kiện phát huy tối đa năng lực của mình nhưng đồng thời, sẽ phải đối mặt với những yêu cầu cao về năng lực quản lý. Mặt khác, công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của thành phố đã và đang đặt ra nhiều vấn đề cấp thiết về môi trường, trong đó có việc nhanh chóng xây dựng và nâng cao năng lực đội ngũ công chức quản lý môi trường. Trước đòi hỏi của đổi mới, yêu cầu phát triển bền vững kinh tế, xã hội và môi trường trên địa bàn thành phố Hà Nội, những yêu cầu mới về năng lực công chức quản lý môi trường cũng cần được nghiêm túc nhìn nhận. Việc nghiên cứu, đánh giá một cách khoa học về ảnh hưởng của năng lực đến kết quả công việc của đội ngũ công chức quản lý môi trường sẽ có ý nghĩa quan trọng, là cơ sở giúp cho Đảng, Nhà nước, chính phủ hoạch định chiến lược xây dựng, đào tạo và phát triển đội ngũ công chức quản lý môi trường có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước gắn với bảo vệ môi trường trong giai đoạn hiện nay và cho những năm tới.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Thuật ngữ năng lực đã được bàn đến trong nhiều nghiên cứu khoa học và thực tiễn cuộc sống. Năng lực được xem như những phẩm chất tiềm tàng của một cá nhân đáp ứng những đòi hỏi của công việc. Mạc Văn Trang (2000) cho rằng: Năng lực nghề nghiệp là sự tương ứng giữa những thuộc tính tâm, sinh lý của con người với những yêu cầu do nghề nghiệp đặt ra. Năng lực nghề nghiệp được cấu thành bởi ba thành tố: thái độ đối với nghề, kiến thức chuyên môn, kỹ năng hành nghề. Cùng quan điểm này, Batal (2002) cũng cho rằng năng lực làm việc

được hiểu là kiến thức, kỹ năng và hành vi – thái độ cần huy động để có thể thực hiện đúng đắn các hoạt động riêng của từng vị trí việc làm. Năng lực làm việc được cấu thành bởi các yếu tố: (1) Kiến thức là hiểu biết chung và chuyên ngành về một lĩnh vực cụ thể, được hình thành qua đào tạo hoặc tự đào tạo thông qua học tập hoặc trải nghiệm thực tế. (2) Kỹ năng là sự thành thạo trong việc áp dụng kỹ thuật, phương pháp, công cụ để giải quyết công việc, được hình thành và phát triển qua thực hành thực tế. (3) Thái độ - hành vi là những phản ứng, cách cư xử của con người trong hoàn cảnh cụ thể, được hình thành và bộc lộ trong quá trình làm việc, giao tiếp. Các năng lực luôn bị chi phối bởi bối cảnh cụ thể như môi trường, hoàn cảnh cụ thể của đất nước, tổ chức, và vị trí cụ thể của cá nhân trong tổ chức (Valkeavaara, 1998).

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng các thành phần năng lực có quan hệ với kết quả công việc (Stajkovic & Luthans, 1998; Luthans & cộng sự, 2007; Luthans & cộng sự, 2006). Kết quả công việc của một cá nhân cho biết người đó có thể hiện tốt ở nơi làm việc không. Theo Campbell (1990), kết quả công việc được mô tả mang tính chất cá nhân là một sự việc cụ thể do một cá nhân độc lập tạo nên trong quá trình làm việc. Sự hiểu biết chuyên môn càng sâu, kỹ năng, kỹ xảo nghề càng thành thạo thì thời gian hao phí của lao động càng được rút ngắn từ đó góp phần nâng cao năng suất lao động. Năng lực tốt trong một môi trường tích cực là điều kiện cần thiết để có được kết quả làm việc bền vững. Quản lý nhà nước là hoạt động định hướng, điều tiết và kiểm soát hoạt động trong xã hội bằng quyền lực nhà nước. Trong lĩnh vực quản lý môi trường, hiệu quả quản lý nhà nước về môi trường được quyết định bởi trình độ năng lực của đội ngũ công chức quản lý môi trường. Nói cách khác, năng lực của công chức quản lý môi trường là yếu tố quyết định đến kết quả quản lý nhà nước về môi trường.

Dựa trên nền tảng lý thuyết về ảnh hưởng của các yếu tố năng lực đến kết quả làm việc, nghiên cứu sơ bộ được thực hiện. Mô hình nghiên cứu được thiết lập như sau: $KQ(Y) = f(KT, KN, TD)$. Trong đó, KQ là biến phụ thuộc thể hiện kết quả thực hiện công việc. Các biến KT – kiến thức chuyên môn, KN – kỹ năng làm việc và TD – thái độ nghề nghiệp là các biến độc lập. Danh sách các biến trong năng lực mẫu được rút ra từ các công trình nghiên cứu trước đây, kết hợp với tham vấn ý kiến chuyên gia,

phân tích bản mô tả công việc và thảo luận nhóm. Kết quả nghiên cứu sơ bộ đã xác định 18 biến năng lực và 5 biến kết quả công việc. Mỗi biến được đánh giá theo thang đo likert 5 điểm, từ 0 đến 4 thể hiện mức độ từ kém nhất đến tốt nhất. Việc đánh giá mức độ ở từng tiêu chí dựa vào tổng hợp cảm nhận của 3 đối tượng tham gia khảo sát là cấp trên, bản thân công chức và đồng nghiệp của họ. Quy ước giá trị điểm trung bình: 0→0,8: kém, 0,81→1,6: yếu, 1,61→2,4: trung bình, 2,41→3,2: khá, 3,21→4: tốt. Điểm trung bình thực tế khảo sát đánh giá của công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội nằm trong khoảng 2,18 đến 3,17 và tập trung nhiều ở mức khá. Để tăng độ phân biệt cho các tiêu chí đánh giá, nghiên cứu chia nhỏ thang đánh giá khá thành 2 mức: 2,41→2,8: trung bình khá và 2,81→3,2: khá.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện qua phương pháp phỏng vấn phiếu. Độ tin cậy của thông tin sẽ phụ thuộc vào kích thước mẫu khi được chọn. Theo nhiều nhà nghiên cứu, kích thước mẫu càng

lớn, càng tốt (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Để tiến hành phân tích nhân tố (EFA), kích thước mẫu tối thiểu phải đảm bảo tỷ lệ số quan sát trên biến đo lường là 5/1, tốt hơn là 10/1 tức là cứ mỗi biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát, tốt hơn là 10 quan sát (Hair & cộng sự, 2009). Với 23 biến đo lường được đưa ra trong mô hình, cỡ mẫu tối thiểu là 115, tốt hơn là 230. Để đảm bảo độ tin cậy của kết quả, nghiên cứu thực hiện phỏng vấn phiếu với tổng số 250 mẫu, thu về làm sạch và sử dụng trong nghiên cứu là 217 mẫu tại cả ba cấp tỉnh, huyện và xã ở thành phố Hà Nội. Trong đó có 31 cán bộ lãnh đạo, 97 công chức quản lý môi trường và 89 công chức quản lý lĩnh vực khác trong ngành tài nguyên và môi trường.

Kết quả thực hiện công việc được đo lường bởi 5 biến KQ1→KQ5, được nhìn nhận trên các góc độ: khối lượng, chất lượng công việc, tiến độ thực hiện và hiệu quả thể hiện qua việc ít mắc lỗi và tiết kiệm các nguồn lực. Kết quả điều tra cho thấy việc hoàn

Bảng 1. Thang đo và kết quả đánh giá các yếu tố cấu thành năng lực và kết quả thực hiện công việc của công chức

Mã biến	Giải thích biến	Điểm trung bình	Kết luận
KT	1. Trình độ kiến thức chuyên môn		
KT1	Trình độ văn bằng	3,13	Khá
KT2	Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo	2,90	Khá
KT3	Kiến thức chuyên môn nghiệp vụ	3,00	Khá
KT4	Kiến thức về quản lý công việc	3,10	Khá
KT5	Kiến thức về quy trình phối hợp công việc	3,00	Khá
KN	2. Kỹ năng làm việc		
KN1	Kỹ năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc	2,97	Khá
KN2	Kỹ năng sử dụng các thiết bị cho công việc	3,00	Khá
KN3	Khả năng giao tiếp với công chúng	2,95	Khá
KN4	Khả năng phối hợp làm việc nhóm	2,84	Khá
KN5	Kỹ năng tin học	2,99	Khá
KN6	Kỹ năng ngoại ngữ	2,18	Trung bình
KN7	Khả năng kiểm soát thời gian làm việc	2,84	Khá
KN8	Khả năng giải quyết các xung đột với đồng nghiệp	2,95	Khá
TD	3. Thái độ nghề nghiệp		
TD1	Coi công việc là niềm vui	2,74	Trung bình khá
TD2	Mức độ tự tin vào năng lực thực hiện công việc	3,07	Khá
TD3	Tinh thần trách nhiệm với công việc được giao	2,98	Khá
TD4	Mức độ chịu áp lực với công việc	2,94	Khá
TD5	Thái độ chuyên nghiệp trong thực hiện công việc	2,89	Khá
KQ	4. Kết quả thực hiện công việc		
KQ1	Mức độ hoàn thành khối lượng công việc	3,17	Khá
KQ2	Mức độ đảm bảo về chất lượng công việc	2,56	Trung bình khá
KQ3	Mức độ đảm bảo về tiến độ thực hiện công việc	3,14	Khá
KQ4	Ít mắc lỗi trong quá trình làm việc	2,81	Khá
KQ5	Mức độ tiết kiệm các nguồn lực trong thực hiện công việc	3,01	Khá

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2014

thành khối lượng công việc, đảm bảo tiến độ được công chức đánh giá ở mức cao nhất. Tuy nhiên, chất lượng công việc chỉ được đánh giá ở mức trung bình.

Trình độ kiến thức chuyên môn được đo lường bởi 5 biến KT1→KT5, thể hiện qua trình độ văn bằng, chuyên ngành đào tạo, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức về quản lý công việc và quy trình phối hợp công việc. Các yếu tố này được đánh giá ở mức khá.

Kỹ năng làm việc được đo lường bởi 8 biến KN1→KN8 bao gồm: kỹ năng giải quyết vấn đề phát sinh trong công việc, sử dụng thiết bị, giao tiếp, làm việc nhóm, tin học, ngoại ngữ, kiểm soát thời gian làm việc và giải quyết xung đột. Đa phần các kỹ năng được đánh giá ở mức khá. Trong đó, kỹ năng sử dụng các thiết bị cho công việc được đánh giá ở mức cao nhất. Tuy nhiên khả năng sử dụng ngoại ngữ phục vụ cho công việc được đánh giá thấp nhất, ở mức trung bình. Đây chính là điểm yếu cần lưu ý đối với đội ngũ công chức quản lý môi trường. Để có thể đáp ứng với yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế, đảm bảo cho các kế hoạch liên kết bảo vệ môi trường của Hà Nội với các tổ chức bảo vệ môi trường xuyên quốc gia, đội ngũ công chức này cần nhanh chóng nâng cao kỹ năng sử dụng ngoại ngữ.

Thái độ nghề nghiệp được đo lường bởi 5 biến TD1→TD5 bao gồm: coi công việc là niềm vui, tự tin vào năng lực thực hiện công việc, trách nhiệm với công việc, chịu được áp lực công việc và có thái độ chuyên nghiệp. Thực tế khảo sát cho thấy sự tự tin vào năng lực thực hiện công việc và tinh thần trách nhiệm với công việc được giao là những ưu điểm nổi bật của đội ngũ công chức quản lý môi trường. Tuy nhiên, không có nhiều người cho công việc là niềm vui. Thái độ chuyên nghiệp trong thực hiện công việc không được đánh giá cao.

Trên cơ sở số liệu khảo sát, việc định lượng các nhân tố năng lực ảnh hưởng đến kết quả công việc

của công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội được tiến hành qua 3 bước. Bước 1, sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau. Bước 2, sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định và nhận diện các nhân tố được cho là phù hợp. Bước 3, sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính nhận diện các nhân tố và ảnh hưởng của từng nhân tố năng lực đến kết quả thực hiện công việc, đảm bảo có ý nghĩa thống kê.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Đánh giá bộ công cụ đo lường năng lực và kết quả công việc của công chức quản lý môi trường

3.1.1. Đánh giá độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để đánh giá mức độ chặt chẽ của tập hợp các biến quan sát trong các thang đo. Theo Peterson (2004), hệ số Cronbach's Alpha phải từ 0,7 trở lên thì thang đo mới được xem là tin cậy và hiệu quả.

Kết quả kiểm định thang đo cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của tất cả các nhân tố đều lớn hơn 0,7. Điều này có ý nghĩa rằng, tất cả các nhân tố thỏa mãn điều kiện để phân tích nhân tố khám phá. Tuy nhiên, Hạn chế của hệ số Cronbach's Alpha là không cho biết biến nào nên loại bỏ hay giữ lại. Theo nhiều nhà nghiên cứu, các biến có hệ số tương quan biến tổng (item – total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại (Nunnally, 1978; Peterson, 1994). Do đó, bên cạnh hệ số Cronbach's Alpha, tác giả sử dụng hệ số tương quan biến tổng để loại những biến có hệ số này nhỏ hơn 0,3.

Với 4 nhóm biến “Trình độ kiến thức chuyên môn”, “Kỹ năng làm việc”, “Thái độ nghề nghiệp” và “Kết quả thực hiện công việc”, kiểm định thang đo cho thấy tất cả các biến có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3. Đồng thời, các biến có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến nhỏ hơn so với hệ số Cronbach's Alpha chung của nhóm biến đảm bảo

Bảng 2. Thống kê mức độ tin cậy của các nhóm biến thể hiện năng lực và kết quả công việc của công chức quản lý môi trường

Nhóm biến	Cronbach's Alpha	Lượng biến quan sát
Kiến thức chuyên môn (KT)	0,883	5
Kỹ năng chuyên môn (KN)	0,887	8
Thái độ nghề nghiệp (TD)	0,840	5
Kết quả công việc (KQ)	0,822	5

Nguồn: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha từ số liệu điều tra, năm 2014

Bảng 3. Kết quả đánh giá độ tin cậy của từng biến trong các nhóm biến

Mã biến	Giải thích biến	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
1. Nhóm biến Trình độ kiến thức chuyên môn					
KT1	Trình độ văn bằng	12,00	4,324	0,807	0,840
KT2	Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo	12,24	4,282	0,630	0,882
KT3	Kiến thức chuyên môn nghiệp vụ	12,13	4,422	0,660	0,871
KT4	Kiến thức về quản lý công việc	12,04	4,267	0,792	0,842
KT5	Kiến thức về quy trình phối hợp công việc	12,13	4,252	0,733	0,854
2. Nhóm biến Kỹ năng làm việc					
KN1	Kỹ năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc	19,76	13,380	0,713	0,867
KN2	Kỹ năng sử dụng các thiết bị cho công việc	19,72	14,249	0,566	0,881
KN3	Khả năng giao tiếp với công chúng	19,77	13,259	0,715	0,867
KN4	Khả năng phối hợp làm việc nhóm	19,88	13,704	0,637	0,875
KN5	Kỹ năng tin học	19,74	12,815	0,778	0,860
KN6	Kỹ năng ngoại ngữ	20,54	13,398	0,577	0,882
KN7	Khả năng kiểm soát thời gian làm việc	19,88	13,880	0,623	0,876
KN8	Khả năng giải quyết các xung đột với đồng nghiệp	19,77	13,123	0,669	0,872
3. Nhóm biến Thái độ nghề nghiệp					
TD1	Coi công việc là niềm vui	11,88	3,976	0,566	0,828
TD2	Mức độ tự tin vào năng lực thực hiện công việc	11,55	3,471	0,788	0,768
TD3	Tinh thần trách nhiệm với công việc được giao	11,65	4,110	0,580	0,826
TD4	Mức độ chịu áp lực với công việc	11,68	3,264	0,763	0,772
TD5	Thái độ chuyên nghiệp trong thực hiện công việc	11,73	3,743	0,552	0,836
4. Nhóm biến Kết quả thực hiện công việc					
KQ1	Mức độ hoàn thành khối lượng công việc	11,52	3,640	0,670	0,773
KQ2	Mức độ đảm bảo về chất lượng công việc	12,12	3,813	0,539	0,808
KQ3	Mức độ đảm bảo tiến độ thực hiện công việc	11,54	3,221	0,719	0,754
KQ4	Ít mắc lỗi trong quá trình làm việc	11,88	3,535	0,558	0,805
KQ5	Mức độ tiết kiệm các nguồn lực trong thực hiện công việc	11,67	3,602	0,605	0,790

Nguồn: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha từ số liệu điều tra, năm 2014

Bảng 4. Kết quả kiểm định KMO và Barlett với các nhóm nhân tố thể hiện năng lực

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,878
Approx. Chi-Square		2,491 E3
Bartlett's Test of Sphericity		df 153
Sig.		0,000

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu, năm 2014

tính nhất quán bên trong khi đưa vào mô hình phân tích nhân tố.

3.1.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

a. Đối với các nhóm nhân tố thể hiện năng lực của công chức

Kết quả kiểm định sự phù hợp của dữ liệu thể hiện năng lực của công chức qua chỉ số KMO và

kiểm định Barlett như sau:

Hệ số KMO = 0,878 > 0,5 và p-value = 0,000 < 0,05 thỏa mãn điều kiện do đó số liệu điều tra đảm bảo tin cậy để thực hiện phân tích nhân tố khám phá. Phương pháp trích yếu tố Principal Axis factoring với phép quay Varimax được sử dụng cho phân tích EFA. Ma trận xoay được thể hiện ở bảng 5.

Bảng 5. Ma trận xoay phân tích các nhân tố thể hiện năng lực công chức

Mã biến	Giải thích biến	Nhân tố		
		1	2	3
KN5	Kỹ năng tin học	0,808		
KN3	Khả năng giao tiếp với công chúng	0,791		
KN1	Kỹ năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc	0,771		
KN4	Khả năng phối hợp làm việc nhóm	0,688		
KN8	Khả năng giải quyết các xung đột với đồng nghiệp	0,657		
KN7	Khả năng kiểm soát thời gian làm việc	0,653		
KN6	Kỹ năng ngoại ngữ	0,574		
KN2	Kỹ năng sử dụng các thiết bị cho công việc	0,560		
KT4	Kiến thức về quản lý công việc		0,863	
KT1	Trình độ văn bằng		0,847	
KT5	Kiến thức về quy trình phối hợp công việc		0,764	
KT2	Mức độ phù hợp của chuyên ngành đào tạo		0,701	
KT3	Kiến thức chuyên môn nghiệp vụ		0,656	
TD2	Mức độ tự tin vào năng lực thực hiện công việc			0,857
TD1	Coi công việc là niềm vui			0,754
TD4	Mức độ chịu áp lực với công việc			0,740
TD3	Tinh thần trách nhiệm với công việc được giao			0,626
TD5	Thái độ chuyên nghiệp trong thực hiện công việc			0,599
Eigenvalues		7,955	1,694	1,574
Phương sai trích (%)		44,194	9,412	8,744
Tổng phương sai trích (%)		44,194	53,606	62,349
Cronbach Alpha		0,887	0,883	0,840

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu, năm 2014

Bảng 6. Kết quả kiểm định KMO và Barlett cho nhân tố kết quả thực hiện công việc

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,785
Approx. Chi-Square	408,307
Bartlett's Test of Sphericity	df
	10
	Sig.
	0,000

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu, năm 2014

Tổng phương sai trích cho biết 3 nhân tố giải thích được 62,349% biến thiên của số liệu. Các nhóm nhân tố không có xáo trộn và được sắp xếp theo thứ tự: kỹ năng làm việc với 8 biến, trình độ kiến thức chuyên môn với 4 biến và thái độ nghề nghiệp với 5 biến quan sát.

b. Đối với các nhóm nhân tố thể hiện kết quả công việc của công chức

Hệ số KMO = 0,785 > 0,5 và p-value = 0,000 < 0,05 thể hiện số liệu điều tra đảm bảo tin cậy để thực hiện phân tích nhân tố khám phá. Số liệu về mối quan hệ giữa các biến quan sát với nhân tố kết quả

công việc sau khi thực hiện chạy phân tích nhân tố với ma trận xoay được thể hiện ở bảng 7.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá đối với biến kết quả công việc cho phép khẳng định rút trích thành một nhân tố từ 5 chỉ báo. Hệ số Cronbach Alpha = 0,822 > 0,7 nên khẳng định biến số đảm bảo tính nhất quán nội tại.

3.3. Đánh giá mối quan hệ giữa năng lực với kết quả công việc của công chức quản lý môi trường

Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố năng lực đến kết quả làm việc của công chức quản lý môi trường, đề tài sử dụng phương pháp hồi quy

Bảng 7. Kết quả phân tích nhân tố kết quả thực hiện công việc

Mã biến	Giải thích biến	Nhân tố 1
KQ3	Mức độ đảm bảo về tiến độ thực hiện công việc	0,841
KQ1	Mức độ đảm bảo về chất lượng công việc	0,813
KQ5	Mức độ tiết kiệm các nguồn lực trong thực hiện công việc	0,772
KQ4	Ít mắc lỗi trong quá trình làm việc	0,710
KQ2	Mức độ hoàn thành khối lượng công việc	0,689
Eigenvalues		2,943
Phương sai trích (%)		58,863
Tổng phương sai trích (%)		58,863
Cronbach Alpha		0,822

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu, năm 2014

Bảng 8. Ma trận hệ số tương quan giữa các thành tố năng lực và kết quả công việc của công chức

		Kienthuc	Kynang	Thaido	Ketqua
Kienthuc	Pearson Correlation	1,000	0,581	0,546	0,794
	Sig. (1-tailed)		0,000	0,000	0,000
Kynang	Pearson Correlation	0,581	1,000	0,586	0,819
	Sig. (1-tailed)	0,000		0,000	0,000
Thaido	Pearson Correlation	0,546	0,586	1,000	0,711
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000		0,000
Ketqua	Pearson Correlation	0,794	0,819	0,711	1,000
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000	0,000	

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu, năm 2014

Bảng 9. Tóm tắt mô hình

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,924	0,853	0,851	0,178	1.579

Nguồn: Kết quả phân tích hồi quy từ số liệu điều tra, năm 2014

Bảng 10. Phân tích phương sai ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,275	3,000	13,092	412,017	0,000
	Residual	6,768	213,000	0,032		
	Total	46,042	216,000			

Nguồn: Kết quả phân tích hồi quy từ số liệu điều tra, năm 2014

tuyển tính bội. Biến độc lập là: trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc và thái độ nghề nghiệp. Biến phụ thuộc là kết quả thực hiện công việc. Các nhóm biến được tính nhân số bằng phương pháp trung bình cộng của các biến quan sát trong nhóm. Kết quả kiểm tra tính tương quan giữa các thành tố năng lực và kết quả công việc của công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội thể hiện ở bảng 8.

Số liệu từ bảng 8 cho thấy cả ba biến độc lập đều có hệ số tương quan tuyến tính r (Pearson Correlation) dương và có Sig rất nhỏ cho thấy chúng đều có ý nghĩa thống kê. Mỗi quan hệ giữa các thành tố năng lực công chức với kết quả công việc là cùng chiều. Cả ba yếu tố năng lực công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội đều có thể đưa vào mô hình để giải thích cho biến kết quả công việc trong phân tích hồi quy.

Bảng 11. Kết quả hồi quy ảnh hưởng của năng lực đến kết quả công việc

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,043	0,086		0,498	0,619		
Kienthuc	0,372	0,031	0,412	12,122	0,000	0,598	1,673
Kynang	0,398	0,031	0,448	12,766	0,000	0,559	1,788
Thaido	0,218	0,033	0,223	6,551	0,000	0,594	1,685

a. Dependent Variable: Ketqua

Nguồn: Kết quả phân tích hồi quy từ số liệu điều tra, năm 2014

Kết quả hồi quy cho thấy giá trị R^2 (R Square) = 0,853 có nghĩa là 3 nhân tố cấu thành năng lực công chức giải thích được 85,3% sự biến thiên của kết quả công việc. Giá trị R^2 điều chỉnh (Adjusted R Square) = 0,851 phản ánh sự phù hợp cao của mô hình với tổng thể. Thống kê Durbin-Watson = 1,579 nằm trong đoạn 1,5 đến 2,5 nên mô hình không có hiện tượng tự tương quan (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Phân tích phương sai ANOVA cho thấy thông số $F = 412,017$, có giá trị p – value (Sig) = 0,000 < 0,05, chứng tỏ mô hình hồi quy là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy mức ý nghĩa của 3 thành phần biến độc lập là Kienthuc, Kynang, Thaido đều bằng 0,000 < 0,05, có ý nghĩa thống kê, có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc là Ketqua. Bên cạnh đó, mô hình không vi phạm đa cộng tuyến do hệ số phóng đại phương sai độc lập (VIF) đều nhỏ hơn 3 (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Phương trình hồi quy có dạng: $Y = 0,043 + 0,372*KT + 0,398*KN + 0,218*TD$

Theo phương trình hồi quy trên, căn cứ vào hệ số beta, có thể thấy tất cả các nhân tố cấu thành năng lực công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội đều có tác động thuận chiều đến kết quả công việc. Như vậy, việc nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc và thái độ nghề nghiệp là những nhân tố góp phần nâng cao kết quả thực hiện công việc của công chức quản lý môi trường. Khi kỹ năng làm việc được nâng cao lên 1 điểm thì kết quả công việc sẽ được nâng lên trung bình là 0,398 điểm và ngược lại trong điều kiện các

biến khác không đổi. Tương tự, khi trình độ kiến thức được nâng cao lên 1 điểm thì kết quả công việc sẽ được nâng lên trung bình là 0,372 điểm. Khi thái độ nghề nghiệp được nâng cao lên 1 điểm thì kết quả công việc sẽ được nâng lên trung bình là 0,218 điểm.

Nghiên cứu còn cho thấy kết quả thực hiện công việc của công chức chịu tác động mạnh nhất bởi kỹ năng làm việc, tiếp đó là trình độ kiến thức chuyên môn và sau nữa là thái độ nghề nghiệp. Như vậy, muốn nâng cao chất lượng kết quả công việc, trước hết cần nâng cao kỹ năng làm việc của công chức. Trong đó, để đáp ứng yêu cầu công vụ trong quá trình hội nhập quốc tế, công chức cần chú trọng bồi dưỡng, bổ sung kỹ năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc và nâng cao hơn nữa tinh thần trách nhiệm với công việc được giao.

4. Kết luận

Trên cơ sở lý luận khoa học về ảnh hưởng của năng lực đến kết quả thực hiện công việc của công chức, bài viết đã phân tích đánh giá thực trạng ảnh hưởng của năng lực đến kết quả thực hiện công việc của công chức quản lý môi trường ở thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu một lần nữa đã khẳng định rằng các yếu tố năng lực có ảnh hưởng thuận chiều đến kết quả công việc với thứ tự quan trọng là: kỹ năng làm việc, trình độ kiến thức và thái độ nghề nghiệp. Như vậy, muốn nâng cao được kết quả, hiệu quả công tác quản lý nhà nước về môi trường, nhất thiết cần bồi dưỡng, nâng cao năng lực của đội ngũ công chức quản lý môi trường. Trên thực tế, hoạt động bồi dưỡng, nâng cao năng lực công chức là công việc phức tạp, liên quan đến nhiều người, nhiều ngành, nhiều cấp, cần được tiếp tục định hướng nghiên cứu. □

Tài liệu tham khảo

- Batal, C. (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực hành chính công*, Phạm Quỳnh Hoa dịch, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Campbell, J.P. (1990), 'Modeling the performance prediction problem on industrial and organizational psychology', in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (eds.), Consulting Psychologists Press, Inc, Palo Alto, California, USA, 687–732.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2009), *Multivariate Data Analysis* (7ed), Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Luthans, F., Jame, B.A., Bruce J., Norman, S.M. & Combs, G.J. (2006). 'Psychological Capital development: Toward a micro-intervention', *Journal of Organization Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Bruce J.A. (2007), *Psychological Capital*, Oxford University Press, New York.
- Mạc Văn Trang (2000), 'Thử đề xuất một quan niệm về nhân cách trong cơ chế thị trường', *Tạp chí Tâm lý học*, 8, 18–20.
- Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội.
- Nunnally, J. (1978), *Psychometric Theory*, McGraw – Hill, New York, USA.
- Peterson, R. (1994), 'A Meta – Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha', *Journal of Consumer Research*, 2(21), 381–391.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998), 'Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches', *Organizational Dynamics*, 26, 62–74.
- Valkeavaara, T. (1998), 'Human resource development roles and competencies in five European countries', *International Journal of Training and Development*, 3 (2), 171–189.