

Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực lao động của người lao động trực tiếp tại các trung tâm phân phối thuộc Công ty Vinafco

NGUYỄN THỊ VÂN ANH*

Tóm tắt

Mục tiêu của bài viết nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực lao động của người lao động (NLD) trực tiếp tại các trung tâm phân phối thuộc Công ty Cổ phần Vinafco. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 06 nhân tố tác động đến động lực lao động của NLD trực tiếp là: Điều kiện làm việc; Đào tạo thăng tiến; Tiền lương và phụ cấp; Bản chất công việc; Đánh giá thành tích; Chính sách của Công ty.

Từ khóa: động lực lao động, người lao động, công ty Vinafco

Summary

This paper is to assess factors affecting motivation of direct employees in the distribution centers of Vinafco. The results point out 06 factors including Working conditions; Promotional training; Wages and allowances; Nature of job; Performance assessment; Corporate policies.

Keywords: work motivation, employees, Vinafco

GIỚI THIỆU

Công ty Cổ phần Vinafco (tiền thân là Công ty Dịch vụ vận tải Trung ương thuộc Bộ Giao thông Vận tải đã được cổ phần hóa) được biết đến như là một trong những công ty đầu ngành trong lĩnh vực logistics tại Việt Nam. Với kinh nghiệm nhiều năm hoạt động trong lĩnh vực logistics, Công ty luôn khẳng định được uy tín và vị trí hàng đầu trong ngành kinh doanh tiếp vận ở Việt Nam.

Việc phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, trình độ chuyên môn ngang tầm khu vực là nhân tố then chốt đảm bảo cho Công ty Vinafco phát triển theo hướng hiện đại, bền vững. Phát triển nguồn nhân lực cần phải được hỗ trợ từ những chính sách quản trị nhân lực hợp lý, trong đó nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của NLD trực tiếp tại các trung tâm phân phối là một trong những tiền đề cho hoạch định chính sách nhân sự của Công ty Vinafco.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Robbins (2001) cho rằng, động lực làm việc là sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức trên cơ sở thỏa mãn những nhu cầu cá nhân.

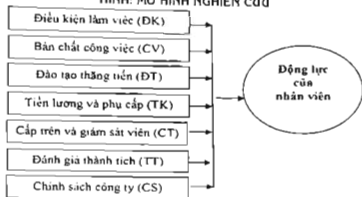
Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2007), động lực là sự khát khao và tự nguyện của con người nhằm tăng cường sự nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể (nói cách khác động lực bao gồm tất cả những lý do khiến con người hành động). Động lực cũng chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, các nhân tố này luôn thay đổi và khó nắm bắt.

Linder (1998) đã chỉ ra sự liên hệ giữa các nhân tố động viên trong mô hình Kovach (1987) với các lý thuyết về động viên nhân viên. Theo Linder (1998), thì các nhân tố: (1) Công việc thú vị thuộc nhu cầu tự khẳng định (Self-actualisation needs) trong thuyết nhu cầu theo thứ bậc của Maslow; (2) Tiền lương thuộc nhu cầu sinh lý vật chất (physiological needs), (3) Công việc lâu dài thuộc nhu cầu an toàn (safety needs).

*ThS., Trường Đại học Điện lực

Ngày nhận bài: 02/01/2020; Ngày phản biện: 06/01/2020; Ngày duyệt đăng: 14/01/2020

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Tác giả dựa trên tài liệu.

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

Biến	Nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
TL5	0.809						
TL6	0.706						
TL4	0.786						
TL2	0.764						
TL1	0.761						
TL3	0.760						
CT4		0.854					
CT5		0.850					
CT2		0.729					
CT3		0.711					
CT1		0.622					
CV04			0.820				
CV02			0.806				
CV03			0.803				
CV05			0.780				
CV01			0.615				
DK03				0.850			
DK01				0.820			
DK04				0.801			
DK02				0.773			
ĐT2					0.824		
ĐT1					0.807		
ĐT3					0.813		
ĐT4					0.577		
CS3						0.868	
CS2						0.858	
CS4						0.813	
CS1						0.587	
TT2							0.783
TT3							0.745
TT4							0.742
Eigenvalue							
Tổng phương sai giải thích							

Nguồn: Kết quả từ phần mềm phân tích SPSS

Ứng dụng lý thuyết về động lực làm việc trên thế giới, tại Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu chỉ ra động lực làm việc của nhân viên, như: Lê Đình Lý (2010), Nguyễn Ngọc Duy Phương và Huỳnh Nguyệt Tú (2017), Trần Thị Bích Thủy và cộng sự (2017)...

Kế thừa các nghiên cứu trước đây, đồng thời đưa trên mô hình nghiên cứu yếu tố tác động tới động lực làm việc

của NLD tại Công ty Vinafco (Nguyễn Thị Vân Anh, Phan Ngọc Trâm, 2017), tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NLD trực tiếp tại các trung tâm phân phối thuộc Công ty Vinafco như Hình.

Từ mô hình nghiên cứu, tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu sau:

H_1 : Điều kiện làm việc có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

H_2 : Đào tạo thăng tiến có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

H_3 : Tiền lương và phụ cấp có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

H_4 : Bản chất công việc có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

H_5 : Đánh giá thành tích có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

H_6 : Chính sách công ty có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

H_7 : Cấp trên và giám sát có tác động đồng biến đến động lực làm việc của NLD trực tiếp.

Phương pháp nghiên cứu

Nhằm kiểm tra sự ảnh hưởng của các biến độc lập đến động lực lao động của NLD trực tiếp tại các trung tâm phân phối thuộc Công ty Vinafco, tác giả tiến hành khảo sát trong khoảng thời gian từ tháng 03-05/2019. Phiếu khảo sát được in và gửi trực tiếp đến các cá nhân đang làm việc tại các trung tâm phân phối thuộc Công ty. Số lượng phiếu phát ra 185, số phiếu sau khi thu về và đạt yêu cầu là 185 (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Trong kiểm định độ tin cậy thang đo, hệ số tương quan với biến tổng (Corrected Item- Total Correlation) nhỏ hơn 0,3, thì coi biến đó là biến rác và loại bỏ khỏi mô hình. Hệ số Cronbach's Alpha tối thiểu là 0,6 được coi là phù hợp để sử dụng trong mô hình.

Sau khi phân tích độ tin cậy 07 thang đo nhân tố, số biến quan sát là 32, có 01 biến quan sát bị loại trừ là biến Thành tích I (TT1), số biến quan sát đưa vào mô hình là $X_1 = 31$ biến.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Sau khi kết thúc quá trình phân tích EFA của tập hợp biến quan sát X_j ($k=31$) được rút gọn tập hợp biến nhân tố F_j ($j=6$) với ý nghĩa giá thích bằng các biến quan sát X_j có hệ số tải $\lambda \geq 0.3$; hệ số Kaiser-Meyer-Olkin: $KMO = 0.729$; giá trị kiểm định Bartlett test với giả thuyết (H_0) là "các biến không tương quan với nhau" bằng 381.08 với mức ý nghĩa thống kê dưới 1% ($Sig. < 0.05$) (Bảng 1). Kết quả này đã bác bỏ giả thuyết trên, đồng nghĩa với việc các biến có tương quan với nhau và việc áp dụng phân tích nhân tố là thích hợp.

Phân tích hồi quy

Mô hình hồi quy

Sau khi phân tích EFA, biến độc lập Cấp trên và giám sát (CT) được cân nhắc loại bỏ khỏi mô hình với mức ý nghĩa ($Sig. > 0.05$) (bác bỏ giả thuyết H_7 vì không có ý nghĩa). Các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu được giữ nguyên tên, tuy nhiên mô hình bao gồm 31 biến quan sát đã được điều chỉnh xuống 26 biến, với nội dung và ký hiệu các biến từ F1 đến F6 như Bảng 2.

Việc xem xét các nhân tố từ F_1 đến F_6 (ĐK, CV, ĐT, TL, TT, CS) xem nhân tố nào thật sự tác động đến nhu cầu đào tạo của NLD và xu hướng ảnh hưởng tới nhu cầu đào tạo đến NLD dưới mức độ cá nhân được thực hiện bằng phương trình hồi quy tuyến tính bội.

$$DL = \beta_0 + \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 F_6$$

Trong đó, các biến nhân tố đưa vào phân tích hồi quy được tính bằng cách tính $F = \sum W_j Z_k$ ($\lambda > 0.3$), tức là trọng số nhân tố được trích từ bảng ma trận trọng số nhân tố Z_k (Component Score Coefficient Matrix) nhân với biến quan sát X_j có hệ số tải $\lambda > 0.3$.

Từ bảng ma trận tương quan và các biến nhân tố, các biến độc lập đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực của NLD trực tiếp đối với doanh nghiệp, cho phép dự đoán biến độc lập tác động đồng biến hoặc nghịch biến lên biến phụ thuộc.

Kết quả hồi quy và kiểm định

Trong điều kiện các nhân tố khác không đổi, với mức ý nghĩa ở mức 5% nếu F_1 tăng 1 đơn vị, thì Động lực cá nhân tăng 0.276 đơn vị; F_2 tăng 1 đơn vị, thì Động lực cá nhân tăng 0.205 đơn vị; F_3 tăng 1 đơn vị, thì Động lực cá nhân tăng 0.225 đơn vị; F_4 tăng 1 đơn vị, thì

BẢNG 2: TÊN NHÂN TỐ TRONG PHƯƠNG TRÌNH HỒI QUY

Tên nhân tố	Nhân tố	Biến quan sát
F1: Điều kiện làm việc	F_1	ĐK03, ĐK01, ĐK04, ĐK02
F2: Đào tạo thăng tiến	F_2	ĐT1, ĐT1, ĐT3, ĐT4
F3: Tiền lương và phụ cấp	F_3	TL5, TL6, TL4, TL2, TL1, TL3
F4: Bản chất công việc	F_4	CV04, CV02, CV03, CV05, CV01
F5: Đánh giá thành tích	F_5	TT2, TT3, TT4, TT1
F6: Chính sách công ty	F_6	CS3, CS2, CS4, CS1

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

BẢNG 3: KẾT QUẢ ƯỚC LƯỢNG MÔ HÌNH HỒI QUY

Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t
Hệ số β_0	-0.561		-1.977
F_1	0.276***	0.292***	4.738
F_2	0.205***	0.246***	3.862
F_3	0.225***	0.196***	3.681
F_4	0.168***	0.185***	3.105
F_5	0.120***	0.134***	2.039
F_6	0.115***	0.112***	2.180

Giá trị kiểm định sự phù hợp của mô hình $F = 46.855$
 $R^2 = 63.4\%$
 Durbin - Watson = 1.516

(*** Mức ý nghĩa tương ứng với 5%)

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu trên phần mềm SPSS

Động lực cá nhân tăng 0.168 đơn vị; F_5 tăng 1 đơn vị, thì Động lực cá nhân tăng 0.120 đơn vị; F_6 tăng 1 đơn vị, thì Động lực cá nhân tăng 0.115 đơn vị.

Phân tích ANOVA đối với mô hình hồi quy đa biến cho thấy, giá trị kiểm định $F = 46.855$ có ý nghĩa ở mức thống kê 5% chứng tỏ rằng, mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được và giả thuyết $H_1, H_2, H_3, H_4, H_5, H_6$ được chấp nhận. Giá trị R^2 của mô hình tổng thể bằng 63.4% cho thấy, sự thay đổi của biến phụ thuộc Động lực lao động được giải thích bởi các biến nhân tố F_1, F_2, F_3, F_4, F_5 và F_6 như Bảng 3.

Mô hình với hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa:

$$DL = -0.561 + 0.276F_1 + 0.205F_2 + 0.225F_3 + 0.168F_4 + 0.120F_5 + 0.115F_6$$

Mô hình với hệ số đã chuẩn hóa:

$$DL = 0.292F_1 + 0.246F_2 + 0.196F_3 + 0.185F_4 + 0.124F_5 + 0.112F_6$$

Hay:

Mức độ tạo động lực làm việc = 0.292 (Điều kiện làm việc) + 0.246 (Đào tạo thăng tiến) + 0.196 (Tiền lương và phụ cấp) + 0.185 (Bản chất công việc) + 0.124 (Đánh giá thành tích) + 0.112 (Chính sách công ty).

Dựa trên phân tích SPSS với hệ số hồi quy chuẩn hóa và chưa chuẩn hóa, chúng ta thấy rằng, nhân tố tác động mạnh nhất đến động lực của NLD chính là Điều kiện làm việc (hệ số hồi quy chuẩn hóa lớn nhất), tiếp theo đó là các nhân tố tác động xếp theo thứ tự giảm dần là: Đào tạo thăng tiến; Tiền lương và phụ cấp; Bản chất công việc; Đánh giá thành tích; Chính sách công ty.

KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 06 nhân tố (sau khi loại bỏ nhân tố Cấp trên và giám sát) tác động mạnh nhất đến động lực lao động của NLD trực tiếp là: Điều kiện làm việc; Đào tạo thăng tiến; Tiền lương và phụ cấp; Bản chất công việc; Đánh giá thành tích; Chính sách của Công ty. Trong đó, nhân tố Điều kiện làm việc có ảnh hưởng mạnh nhất; còn nhân tố Chính sách của Công ty có tác động ít nhất đến động lực lao động của NLD trực tiếp tại các trung tâm phân phối thuộc Công ty Vinafco.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả có một số đề xuất sau:

Về Điều kiện làm việc. Công ty cần cải thiện và đầu tư điều kiện làm việc cho NLD, cụ thể: đầu tư trang thiết bị hiện đại, tiên tiến, đặc biệt các công cụ, dụng cụ, hệ thống trang thiết bị logistic mới nhất; luôn kịp thời thông báo cho nhân viên về sự thay đổi của môi trường làm việc.

Về Đào tạo thăng tiến. Công ty cần đẩy mạnh công tác đào tạo để có thể khai thác tối đa nguồn lực hiện có và nâng cao hiệu quả của tổ chức. Đồng thời, giúp cho nhân viên có được sự hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, văn hóa của Công ty; hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc, nghề nghiệp, thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự giác. Công ty nên cử các nhân viên tham gia các lớp học nhằm đạt chứng chỉ về nghiệp vụ giao nhận... và các khóa học khác đúng chuyên môn.

Để tạo động lực cho NLD, thì công tác đề bạt, bổ nhiệm cũng là một trong những yếu tố quan trọng, kích thích NLD làm việc. Công ty cần tạo cho nhân viên các cơ hội để tích lũy dần các tiếng chuông trong hoạt động nghiệp vụ logistic, làm cơ sở để bạt trong tương lai.

Về Tiền lương và phụ cấp. Công ty cần có chính sách điều chỉnh chế độ tiền lương, thưởng và phúc lợi cho phù hợp. Tiền lương hiện tại vẫn chưa có tác

động tích cực trong tạo động lực tới nhân viên. Do đó, Công ty cần điều chỉnh chế độ tiền lương xứng đáng với nỗ lực làm việc của nhân viên (tiền lương cần được tính toán và công bằng giữa các nhân viên); Phụ cấp được thực hiện hợp lý, đặc biệt áp dụng cho ca làm việc vào ngày nghỉ, hoặc ca đêm... việc thanh toán phụ cấp phải thực hiện đầy đủ và đúng hạn).

Về Bản chất công việc. Công ty cần tạo cho NLD quyền quyết định những vấn đề, như: lựa chọn phương pháp làm việc, trình tự thực hiện công việc và thời gian làm việc, tăng vai trò của họ trong Công ty. Khuyến khích sự tham gia của NLD cấp dưới vào các quyết định và khuyến khích sự phối hợp giữa NLD với NLD.

Về Đánh giá thành tích. Công ty nên sử dụng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá hợp lý. Bên cạnh việc đánh giá đúng nhân viên, thì việc phát huy tiềm năng của nhân viên cũng rất quan trọng trong việc tạo động lực thúc đẩy NLD. cụ thể: xây dựng tầm nhìn sứ mệnh; xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ rõ ràng; thành tích của NLD được đánh giá phù hợp, khách quan, đánh giá đúng người, đúng việc.

Về Chính sách. Công ty nên thực hiện và phát triển hoàn thiện các chính sách khen thưởng kịp thời, đúng lúc, bằng các hình thức, như: Hàng tuần, hàng tháng ghi tên những NLD có thành tích xuất sắc lên bảng tin; Gửi những danh thiếp chúc mừng lao động có thành tích cao; Khen ngợi và trao tặng phần thưởng cho NLD xuất sắc trong những buổi họp toàn Công ty. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Điểm và Nguyễn Ngọc Quân (2007). *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
2. Lê Đình Lý (2010). *Chính sách tạo động lực cho cán bộ, công chức cấp xã, nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An năm 2010*. Luận án tiến sỹ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
3. Nguyễn Ngọc Duy Phương và Huỳnh Nguyệt Tú (2017). Các nhân 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), 90-94
4. Trần Thị Bích Thủy, Nguyễn Thị Thu Trang, Nguyễn Văn Thông (2017). Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, công chức xã, phường trên địa bàn thành phố Thái Nguyên. *Tạp chí Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, số 03/2017, 35-39
5. Nguyễn Thị Vân Anh, Phan Ngọc Trâm (2017). *Đề xuất mô hình nghiên cứu về tác động của tổ chức đến động lực làm việc tại Vinafco*, truy cập tại <http://kinhte.vadubao.vn/chi-tiet/8645-de-xuat-mo-hinh-nghien-cuu-yeu-to-tac-dong-toi-dong-luc-lam-viec-tai-vinafco.html>
6. Kovach, K. A. (1987). What motivates employees?. Workers and supervisors' different answers, *Business Horizons*, 30, 58-65
7. Linder, J. R. (1998). Understanding employ motivation. *Journal of extension education*, 36(1), 1-10
8. Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall