

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong doanh nghiệp FDI tại Đồng bằng sông Hồng

TRẦN THẾ TUÂN*

Tóm tắt

Nghiên cứu này đã sử dụng kết quả khảo sát 379 người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tại khu vực Đồng bằng sông Hồng kết hợp với phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi quy OLS để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, có 5 nhân tố tác động và đều tác động thuận chiều đến động lực làm việc của người lao động là: Bản chất công việc; Quan hệ xã hội; Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo và đồng nghiệp; Cơ hội học tập và thăng tiến; Yếu tố vật chất. Trong đó, Bản chất công việc có tác động mạnh nhất và Yếu tố vật chất có tác động yếu nhất đến động lực làm việc của người lao động.

Từ khóa: động lực làm việc, người lao động, doanh nghiệp FDI, Đồng bằng sông Hồng

Summary

Based on a survey of 379 employees at FDI enterprises in the Red River Delta combined with exploratory factor analysis (EFA) and OLS regression, this study aims to find out factors affecting work motivation of employees. Research results point out 5 factors positively affecting their work motivation, which are The nature of the work; Social relation; Attention and recognition from leaders and colleagues; Opportunities for learning and promotion; Material factor. In particular, The nature of the work has the strongest impact while Material factor creates the weakest influence on their work motivation.

Keywords: work motivation, employees, FDI enterprises, Red River Delta

GIỚI THIỆU

Đồng bằng sông Hồng có hệ thống giao thông kết nối tốt nhất cả nước và ngày càng hoàn thiện. Yếu tố này đã tạo động lực liên kết phát triển và thúc đẩy chuyển dịch kinh tế của vùng Đồng bằng sông Hồng, thúc đẩy thu hút FDI.

Các doanh nghiệp FDI tại khu vực Đồng bằng sông Hồng đang dần chiếm được ưu thế trên thương trường. Tuy nhiên, tác phong công nghiệp trong lao động hiện nay vẫn chưa cao, động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp này vẫn chưa được cải thiện. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá các nhân tố tác động đến động lực làm việc của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn vùng Đồng bằng sông Hồng.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Động lực làm việc đóng vai trò quan trọng trong sự tăng năng suất lao động khi các yếu tố đầu vào khác không thay đổi.

Có nhiều quan điểm khác nhau của các nhà khoa học khi nghiên cứu về tạo động lực cho người lao động. Phần lớn các nghiên cứu được tiếp cận theo hai góc độ là nhóm học thuyết về nội dung và nhóm học thuyết về quá trình. Nhóm học thuyết về nội dung chỉ ra cách tiếp cận các nhu cầu của lao động quản lý, bao gồm các lý thuyết sau: Học thuyết nhu cầu của Maslow (1943); Học thuyết hai nhóm nhân tố của Herzberg (1959) (gồm nhóm nhân tố thúc đẩy và nhóm nhân tố duy trì), thuyết thành tựu thúc đẩy của McClelland (dẫn theo Denibutun, 2012) (gồm: nhu cầu thành tựu; nhu cầu quyền lực; nhu cầu liên minh). Nhóm học thuyết về quá trình tập trung nghiên cứu vào quá trình tư duy

* TS., Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải

Ngày nhận bài: 25/01/2022; Ngày phản biện: 10/02/2022; Ngày duyệt đăng: 20/02/2022

BẢNG 1: KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THANG ĐO

Nhân tố	Quan sát	Cronbach's Alpha
Nhu cầu xã hội	NCXH1, NCXH3, NCXH4, NCXH5, NCXH6	0,890
Nhu cầu sinh học cơ bản	SHCB1, SHCB2, SHCB3, SHCB4 (SHCB)	0,648
Nhu cầu an toàn	NCAT1, NCAT2, NCAT3, NCAT4, NCAT5	0,861
Nhu cầu được tôn trọng	NCTT1, NCTT2, NCTT3, NCTT4	0,679
Nhu cầu được thể hiện bản thân	THBT1, THBT2, THBT3, THBT4, THBT5, THBT6	0,744
Động lực làm việc	ĐLLV1, ĐLLV2, ĐLLV3, ĐLLV4, ĐLLV5, ĐLLV6, ĐLLV7	0,923

của con người. Quá trình tư duy này có ảnh hưởng đến quyết định thực hiện những hành động khác nhau của con người trong công việc, bao gồm các lý thuyết sau: Học thuyết kỳ vọng của Vroom (1964); Học thuyết công bằng của Adam (1963); Học thuyết tăng cường tích cực của Skinner (1938).

Vận dụng các học thuyết trên, một số nghiên cứu đi sâu tìm hiểu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của người lao động. Kovach (1987) chỉ ra 10 nhân tố tác động đến động lực làm việc; trong đó, công việc thích thú đóng vai trò quan trọng đối với nhóm lao động thu nhập cao, nhưng với nhóm lao động có thu nhập thấp, thì nhân tố quan trọng là tiền lương. Hackman và Oldham (1976) cho rằng, đặc điểm công việc là nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến tạo động lực lao động. Lương chỉ là một phần cấu thành động lực làm việc của người lao động (Brehm và Gates, 1997), ngoài ra, còn bị ảnh hưởng nhiều bởi sự đa dạng, thú vị của công việc (Romzek, 1990). Bên cạnh đó, còn có thời giờ làm việc linh hoạt và cơ hội thăng tiến (Daley, 1986; Emmert và Taher, 1992).

Chew (2004) lại cho rằng, động viên nhân viên phụ thuộc vào hành vi lãnh đạo, quan hệ nơi làm việc, văn hóa và cấu trúc công sở, môi trường làm việc. Theo Buelens và Van den Broeck (2007), giới tính, độ tuổi, vị trí quản lý tạo ra sự khác biệt về động lực làm việc giữa các đối tượng.

Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu định lượng được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp FDI trên địa bàn vùng Đồng bằng sông Hồng. Các phản hồi được đo lường bằng thang đo Likert 5 bậc từ 1 (Hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (Hoàn toàn đồng ý). Dữ liệu thu được bằng cách khảo sát 500 người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp FDI khu vực Đồng bằng sông Hồng trong năm 2021, ở độ tuổi từ 18 đến hơn 50, với 50,7% là nữ giới. Tỷ lệ phản hồi bằng khảo sát và đáp ứng yêu cầu là 379 phiếu, chiếm tỷ lệ 75,8%.

Phương pháp nghiên cứu

Để tìm ra các nhân tố tác động đến động lực làm việc của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp FDI, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích EFA cho 5 nhóm biến độc lập với 25 quan sát và 1 nhóm biến phụ thuộc với 7 quan sát. Cụ thể:

- **Động lực làm việc (ĐL):** Là lực đẩy từ bên trong cá nhân để đáp ứng các nhu cầu chưa được thỏa mãn. Biến phụ thuộc này bao gồm 7 quan sát được xây dựng dựa trên nghiên cứu của (dẫn từ Bjorklund, 2001).

- **Nhân tố Nhu cầu xã hội (XH):** Trương Minh Đức (2011), Phạm Bảo Dương (2009), Song và cộng sự (2007) đều cho rằng, một nhân viên mong muốn có mối quan hệ gần gũi hơn với đồng nghiệp sẽ khiến họ có động lực cao hơn, để tự nguyện hỗ trợ cho đồng nghiệp trong công việc. Nhân tố này bao gồm 6 quan sát (Smith, 2003; Dinibutun, 2012).

- **Nhân tố Nhu cầu sinh học (SH):** Trong các tổ chức làm việc, thì nhu cầu sinh học của cá nhân được thỏa mãn thông qua: tiền lương, phụ cấp, điều kiện cơ sở vật chất. Song và cộng sự (2007), Trương Minh Đức (2011) đã chỉ ra rằng, mong muốn có được mức tiền lương cao sẽ thúc đẩy nhân viên khát khao làm việc chăm chỉ và hiệu quả hơn, nhằm thỏa mãn mục tiêu về vật chất của cá nhân.

- **Nhân tố Nhu cầu an toàn (AT):** Theo Smith (2003), trong các tổ chức công thì nhu cầu về sự an toàn của người lao động bao gồm: sự an toàn cá nhân và sự an toàn thuộc về tổ chức (Institutional Safety). Nghiên cứu của Song và cộng sự (2007), Trương Minh Đức (2011) cho thấy, nhu cầu an toàn là yếu tố có tác động thuận chiều đến động lực làm việc.

- **Nhân tố Nhu cầu được tôn trọng (TT):** Song và cộng sự (2007), Phạm Bảo Dương (2009), Trương Minh Đức (2011) đều cho rằng, để có địa vị cao hơn trong tổ chức, người lao động sẽ nỗ lực thể hiện các hành vi tích cực, nhằm đạt được mục tiêu và sự thừa nhận của đồng nghiệp, lãnh đạo.

- **Nhân tố Nhu cầu tự thể hiện bản thân (TH):** Song và cộng sự (2007), Phạm Bảo Dương (2009), Trương Minh Đức (2011) đều cho rằng, mong muốn trải nghiệm những công việc mang tính thử thách sẽ tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên, khiến cho họ chăm chỉ và cố gắng hơn, để giải quyết các nhiệm vụ khó khăn.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định thang đo

Bảng 1 cho thấy, Cronbach's Alpha của các nhân tố đều lớn hơn 0,648 > 0,6, do đó chất lượng thang đo là tốt.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Theo kết quả phân tích EFA cho biến độc lập ở Bảng 2, hệ số KMO = 0,769, nên phân tích nhân tố là thích hợp. Sig. của kiểm định là $0,000 \leq 0,05$, nên các biến có tương quan với nhau trong tổng thể. Kết quả hệ số KMO và kiểm định Bartlett ở Bảng 2 cho thấy, có đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố.

Từ phân tích EFA, ta có 5 nhân tố được tạo ra từ 25 quan sát, ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động được đặt tên lại là: Bản chất công việc; Quan hệ xã hội; Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo và đồng nghiệp; Cơ hội học tập và thăng tiến; Yếu tố vật chất.

Kết quả phân tích EFA cho biến phụ thuộc ở Bảng 3 cho thấy, KMO = 0,853, nên phân tích nhân tố là thích hợp. Từ phân tích EFA, ta có 1 nhân tố được tạo ra từ 7 quan sát, đặt tên là ĐLLV: Động lực làm việc.

Phân tích hồi quy

Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình cho thấy, R^2 hiệu chỉnh = 0,733. Điều này có nghĩa là 73,3% thay đổi Động lực làm việc được giải thích bằng các biến độc lập.

Kiểm định ANOVA cho kết quả Sig. = $0,000 < 0,01$. Như vậy, mức ý nghĩa 99% có thể kết luận mô hình hồi quy là phù hợp.

Kết quả hồi quy cho thấy, cả 5 biến đều tác động thuận chiều tới Động lực làm việc của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp FDI trong khu vực Đồng bằng sông Hồng. Trong đó, Quan hệ xã hội (QHXH) tác động mạnh nhất với hệ số beta chuẩn hóa bằng 0,375; tiếp đến là Bản chất công việc (BCCV) với hệ số beta chuẩn hóa bằng 0,366; các biến: Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo, đồng nghiệp; Cơ hội học tập và thăng tiến; Yếu tố vật chất có hệ số beta chuẩn hóa lần lượt bằng 0,234; 0,219 và 0,163 (Bảng 4).

KẾT LUẬN

Động lực làm việc của người lao động là vấn đề rất quan trọng đối với các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp FDI trong khu vực Đồng bằng sông Hồng nói riêng. Nghiên cứu thực hiện dựa trên mô hình nghiên cứu ban đầu bao gồm 5 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của doanh nghiệp FDI là: Nhu cầu xã hội; Nhu cầu sinh học; Nhu cầu an toàn, Nhu cầu được tôn trọng và Nhu cầu thể hiện bản thân. Kết quả phân tích EFA thu được

BẢNG 2: PHÂN TÍCH EFA CHO BIẾN ĐỘC LẬP

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
THBT1- Có được nhiều sự chủ động trong công việc	0,903				
NCAT4- Chế độ của cơ quan dành cho nhân viên nghỉ ốm/ thai sản/biến cố gia đình...	0,885				
NCAT2- Áp lực công việc	0,876				
NCAT3- Công việc ổn định lâu dài	0,865				
THBT5- Trách nhiệm đối với công việc được mô tả rõ ràng	0,838				
THBT6- Bản chất công việc rất thú vị	0,835				
NCAT1- Đảm bảo an toàn lao động	0,833				
THBT4- Công việc phù hợp với năng lực chuyên môn	0,757				
NCXH2- Quan hệ tốt với lãnh đạo cơ quan		0,835			
NCXH6- Nhân được sự hỗ trợ của lãnh đạo và đồng nghiệp		0,790			
NCXH5- Quan hệ tốt với công đồng địa phương nơi cư trú		0,770			
NCXH3- Quan hệ tốt với công dân/khách hàng		0,731			
NCXH1- Quan hệ tốt với các đồng nghiệp		0,728			
NCXH4- Quan hệ tốt với các thành viên trong gia đình		0,710			
NCTT3- Được đồng viên, khích lệ từ lãnh đạo đơn vị			0,850		
NCTT2- Ghi nhận sự đóng góp đối với tổ chức			0,810		
SHCB3- Lãnh đạo thường quan tâm			0,791		
NCAT5- Công đoàn bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động			0,733		
NCTT4- Được đồng nghiệp tôn trọng			0,672		
SHCB4- Phương tiện, máy móc, thiết bị phục vụ cho công việc				0,849	
SHCB2- Thu nhập hiện tại				0,841	
NCTT1- Hải lòng với vị trí trong tổ chức				0,814	
SHCB1- Tiền lương cơ bản				0,780	
THBT3- Có nhiều cơ hội để thăng tiến trong công việc					0,851
THBT2- Có nhiều cơ hội được đưa đi học tập, bồi dưỡng					0,832
Eigenvalues	8,769	2,971	2,719	1,983	1,530
Cumulative (%)	35,08	46,96	57,84	65,77	71,89
Hệ số KMO	0,769				
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ			8348,742	
	df			300	
	Sig.			0,000	

BẢNG 3: PHÂN TÍCH EFA CHO BIẾN PHỤ THUỘC

	Component		
	1		
ĐLLV6- Tư nguyên mang công việc của cơ quan về nhà làm	0,927		
ĐLLV7- Thời gian làm việc của cơ quan trôi qua nhanh	0,913		
ĐLLV5- Dành thêm nhiều thời gian nữa cho công việc	0,875		
ĐLLV2- Thích người thân chọn công việc giống	0,813		
ĐLLV3- Mong chờ được trở lại công việc khi kết thúc các kỳ nghỉ lễ	0,797		
ĐLLV1- Cảm thấy được khích thích bởi các nhiệm vụ trong công việc	0,795		
ĐLLV4- Công việc chính là một thử thách	0,784		
Eigenvalues	5,001		
Cumulative (%)	71,439		
Hệ số KMO	0,853		
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ		2171,717
	Df		21
	Sig.		0,000

Nguồn: Tác giả tự tính toán dựa trên dữ liệu khảo sát.

5 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người lao động được đặt tên lại là: Bản chất công việc; Quan hệ xã hội; Sự quan tâm và thừa nhận của lãnh đạo và đồng nghiệp; Cơ hội học tập và thăng tiến; Yếu tố vật chất. Kết quả hồi quy chứng minh rằng, cả 5 biến này đều có tác động thuận chiều tới Động lực làm việc với mức ý nghĩa 99%.

Như vậy, để thúc đẩy động lực làm việc của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp FDI trong khu vực Đồng bằng sông Hồng, các doanh nghiệp cần ưu tiên phải xây dựng văn hóa tổ chức nhằm giúp các nhân

BẢNG 4: KẾT QUẢ HỒI QUY CỦA MÔ HÌNH

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
(Hằng số)	-1,261	0,163		-7,726	0,000		
BCCV	0,358	0,031	0,366	11,708	0,000	0,724	1,381
QHXH	0,377	0,032	0,375	11,679	0,000	0,684	1,462
QTTN	0,237	0,030	0,234	7,825	0,000	0,791	1,264
YTVC	0,170	0,028	0,163	6,044	0,000	0,971	1,030
CHTT	0,196	0,024	0,219	8,168	0,000	0,986	1,015
a. Biến phụ thuộc: ĐLLV							
R ² được điều chỉnh = 0,733				F (ANOVA) = 208,676		Sig. = 0,000 ^b	

viên gắn bó với nhau hơn. Đồng thời, cần bố trí công việc hợp lý, tạo điều kiện cho người lao động phát huy năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, lãnh đạo công ty cần thường xuyên quan tâm, động viên, khích lệ nhân viên, khen thưởng đúng người, đúng việc; tạo cơ hội thăng tiến cho những người giỏi. Ngoài ra, cũng cần có những biện pháp tích cực để tiết kiệm tài chính, tăng thu giảm chi nhằm xây dựng được các quỹ phúc lợi giúp cải thiện đời sống vật chất của nhân viên. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Bảo Dương (2009). *Nghiên cứu cơ sở khoa học, đề xuất chính sách nâng cao hiệu quả hoạt động của cán bộ nghiên cứu khoa học công nghệ lĩnh vực nông nghiệp nông thôn*, Viện Chính sách và Chiến lược Phát triển Nông nghiệp Nông thôn
2. Trương Minh Đức (2011). Ứng dụng mô hình định lượng đánh giá mức độ tạo động lực làm việc cho nhân viên Công ty Trách nhiệm hữu hạn ERICSSON Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh*, số 27, 240-247
3. Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and normal social psychology*, 67, 442- 436
4. Bjorklund (2001). *Work motivation - Studies of it determinants and outcomes*, Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Stockholm School of Economics
5. Brehm, J., and S. Gates (1997). *Working, Shirking and Sabotage*, Ann Arbor: The University of Michigan Press
6. Buelens, Marc and Van den Broeck, Herman (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Organizations, *Public Administration Review*, 67(1), 65-74
7. Chew, J. C. L. (2004). *The influence of human resource management practices on the retention of core employees of Australian organisations*, An empirical study (Doctoral dissertation, Murdoch University)
8. Daley, D. M. (1986). Humanistic management and organizational success: The effect of job and work environment characteristics on organizational effectiveness, public responsiveness, and job satisfaction, *Public Personnel Management*, 15, 131-142
9. Denibutun, S. (2012). Work Motivation: Theoretical Framework, *Journal on GSTF Business Review*, 1(4), 133-139
10. Dinibutun, S. Revda (2012). Work Motivation: Theoretical Framework, *Journal on GSTF Business Review*, 1(4), 133-139
11. Emmert, M. A., and W. A. Taher (1992). Public sector professionals: The effects of public sector jobs on motivation, job satisfaction and work involvement, *American Review of Public Administration*, 22, 37-48
12. Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279
13. Herzberg, Frederick (1959). *The motivation to work*, New York, Wiley Publisher
14. Kovach, K. A. (1987). Employee motivation: Workers and supervisors give different needsto answers, *Business Horizons*, 30(5), 58-65
15. Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50(4), 370-396
16. Romzek, B. S. (1990). Employee investment and commitment, *The ties that bind Public Administration Review*, 50(3), 374-382
17. Skinner B. F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*, New York: AppletonCentury-Crofts
18. Smith, Louise Jane (2003). *Evaluating the applicability of Maslow's theory of motivation to ancillary staff*, Thesis of Doctor of Philosophy, Sheffield Hallam University
19. Song, Lianke; Wang, Yonggui; Wei, Jiangru (2007). Revisiting motivation preference within the Chinese context: an empirical study, *Chinese Management Studies*, 1(1), 25-41
20. Victor H.Vroom (1964). *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Son, Inc