

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CÔNG TY XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH GIAO THÔNG – TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ VÀ XÂY DỰNG GIAO THÔNG THÁI NGUYÊN

Lê Ngọc Nương¹, Chu Thị Vân Anh², Cao Thị Thanh Phụng³

Tóm tắt

Bài viết này nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động tại các công ty xây dựng công trình giao thông - Nghiên cứu điển hình tại Công ty cổ phần quản lý và xây dựng giao thông Thái Nguyên dựa trên mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA) kết hợp sử dụng mô hình hồi quy đa biến. Kết quả chứng minh trong 7 yếu tố được đem vào phân tích (Thu nhập, điều kiện làm việc, phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp và sự phù hợp với chính sách, mục tiêu và văn hóa công ty) có 02 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động, đó là nhân tố đồng nghiệp và thu nhập & phúc lợi.

Từ khóa: Nhân tố, Động lực làm việc, Người lao động, Công ty.

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION IN CONSTRUCTION TRANSPORTATION COMPANIES – A CASE STUDY IN THAI NGUYEN TRANSPORTATION CONSTRUCTION AND MANAGEMENT JOINT STOCK COMPANY

Abstract

This paper aims to analyze the factors affecting the motivation of employees in construction companies - a case study in Thai Nguyen Transportation Construction and Management Joint Stock Company - based on the model of factor analysis (EFA) and multiple regression. Results reveal that among the seven factors that are analyzed (income, working conditions, welfare, training and promotion opportunities, leadership, co-workers and compliance with policies, objectives and company culture), two factors that affect the job satisfaction of an employee include co-workers and income and welfare.

Keywords: Factors, employee motivation, labor, company.

1. Đặt vấn đề

Trong giai đoạn hiện nay, nhận thức của người quản lý đối với người lao động trong doanh nghiệp đã có sự thay đổi. Nếu như trước đây, người lao động được xem như là chi phí đầu vào thì hiện nay, người lao động được xem như tài sản, nguồn lực vô cùng quý giá, quyết định sự thành bại của một doanh nghiệp. Sự thoả mãn của nhân viên đối với công việc chính là tiền đề để nhân viên gắn bó với doanh nghiệp khi doanh nghiệp gặp khó khăn. Với những chính sách nhân sự phù hợp, doanh nghiệp sẽ giúp nhân viên lấy lại động lực làm việc, chia sẻ khó khăn và giúp doanh nghiệp vượt qua thời kỳ khủng hoảng. Các nghiên cứu trước đây cho thấy tạo động lực trong công việc ảnh hưởng lớn đến hành vi và thái độ làm việc của người lao động. Mỗi quốc gia, mỗi địa phương, mỗi doanh nghiệp khác nhau, nhu cầu cần được thoả mãn của người lao động cũng khác nhau. Tại Thái Nguyên, Công ty cổ phần quản lý và xây dựng giao thông đang gặp khó khăn trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động, dẫn đến khó khăn trong việc giữ chân người tài trong công ty. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại công ty. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp công ty có cơ sở khoa học

cho việc xây dựng và thực thi những chính sách nhân sự hợp lý, khắc phục những khó khăn trong công tác nhân lực hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này đã vận dụng các lý thuyết về động cơ làm việc của A. Maslow và F. Herzberg, chỉ số mô tả công việc JDI và MSQ đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động kết hợp kế thừa kết quả các công trình nghiên cứu của Weiss (1967), Kendall và Hulin (1969), Wiley (1997) và Luddy (2005) cùng với thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty cổ phần quản lý và xây dựng giao thông Thái Nguyên đã xây dựng được mô hình đề xuất gồm 7 nhân tố. Bao gồm:

Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc luôn được người lao động quan tâm bởi vì môi trường liên quan đến sự thuận tiện cá nhân song đồng thời cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ

Thu nhập

Thu nhập bao gồm tiền lương, tiền thưởng và các khoản trợ cấp của Công ty cho người lao động. Thu nhập đóng vai trò rất quan trọng trong tạo động lực cho người lao động. Với công sức đóng góp của mình, người lao động đòi hỏi phải được trả công xứng đáng.

Phúc lợi

Phúc lợi là những lợi ích mà người lao động có được từ công ty của mình ngoài khoản tiền mà người đó kiếm được. Theo Artz (2008) phúc lợi có vai trò quan trọng trong tạo động lực cho người lao động trong doanh nghiệp.

Cơ hội đào tạo và thăng tiến

Người lao động luôn mong muốn được đào tạo để nâng cao trình độ tay nghề, kỹ năng công việc từ đó tạo cho người lao động cảm giác thỏa mãn nhu cầu ham hiểu biết, tăng uy tín và hiệu quả công việc. Những cơ hội đào tạo và thăng tiến mà công ty tạo ra cho người lao động của mình có tác dụng động viên cao độ trong điều kiện hiện nay.

Lãnh đạo

Động lực làm việc của người lao động được mang lại từ những yếu tố mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới bao gồm sự dễ giao tiếp với cấp trên, sự hỗ trợ khi cần thiết, sự quan tâm của cấp trên, sự bảo vệ nhân viên khi cần thiết, năng lực của cấp trên, sự tự do thực hiện công việc của nhân viên, sự ghi nhận sự đóng góp của nhân viên và sự đối xử công bằng đối với nhân viên.

Đồng nghiệp

Đồng nghiệp là người bạn làm việc cùng với nhau. Theo nghiên cứu này, đồng nghiệp là người cùng làm trong một doanh nghiệp, là người mà bạn thường xuyên trao đổi, chia sẻ với nhau về công việc. Đối với phần lớn các công việc thì thời gian mỗi người lao động làm việc với đồng nghiệp của mình là nhiều hơn so với thời gian làm việc với cấp trên.

Sự phù hợp với chính sách, mục tiêu và văn hóa công ty

Hiện nay, người lao động không chỉ quan tâm đến tiền lương, tiền thưởng và chế độ đãi ngộ mà họ ngày càng quan tâm nhiều hơn đến chính sách và mục tiêu hoạt động của công ty. Mỗi cá nhân người lao động khi quyết định gắn bó lâu dài với một công ty thường căn cứ vào rất nhiều nhân tố, trong đó yếu tố phù hợp giữa mục tiêu của cá nhân và mục tiêu của tổ chức ngày càng được coi trọng.

2.1. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phương pháp thảo luận nhóm để đánh giá mối quan tâm của cán bộ công nhân viên về các nhu cầu cần được thỏa mãn trong công việc, từ đó, xây dựng các yếu tố đo lường phù hợp. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu theo nội dung đã chuẩn bị trước với đối tượng phỏng vấn là 30 cán bộ công nhân trong công ty.

2.2. Nghiên cứu định lượng

2.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

- Thu thập dữ liệu thứ cấp: Thông tin thứ cấp được thu thập từ các báo cáo qua các năm 2014, 2015, 2016 tại công ty.

- Thu thập thông tin sơ cấp: Thông tin sơ cấp được thực hiện thông qua phương pháp điều tra chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng với cỡ mẫu là 265 phiếu dành cho đối tượng là cán bộ công nhân viên tại công ty. Toàn bộ dữ liệu hồi đáp được xử lý với phần mềm SPSS 20.0.

2.2.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

a. Kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alph

Các thang đo được đánh giá sơ bộ thông qua hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để loại các biến rác trước, các biến có hệ số tương quan tổng (Corrected Item – Total Correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Alpha từ 0.6 trở lên (Nunnally & Burnstein, 1994).

b. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Mô hình phân tích nhân tố EFA của nghiên cứu được cho là phù hợp khi các tiêu chuẩn sau đây được thỏa điều kiện:

- Hệ số tải nhân tố (Factor loading): Theo Hair và cộng sự (1998, 111), Factor loading là mức chỉ tiêu đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA (ensuring practical significance). Factor loading ≥ 0.3 được xem đạt mức tối thiểu, Factor loading ≥ 0.4 được xem là quan trọng, Factor loading ≥ 0.5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Trong nghiên cứu này tác giả lấy các nhân tố có chỉ số factor loading lớn hơn 0.5 để nghiên cứu có ý nghĩa thực tiễn.

Phương sai cộng dồn (Cumulative of variance): Là phần trăm phương sai toàn bộ được tính bởi các nhân tố, nghĩa là coi biến thiên 100% thì giá trị này cho biến phân tích nhân tố có động được bao nhiêu % và bị thất thoát bao nhiêu %. Tiêu chuẩn để chấp nhận phân tích nhân tố có phương sai cộng dồn lớn hơn hoặc bằng 50% với Eigenvalue phải lớn hơn 1.

Tính thích hợp của EFA (Kaiser – Meyer – Olkin): Là chỉ số dùng xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Nếu $0.5 \leq KMO \leq 1$ thì phân tích nhân tố là thích hợp.

Kiểm định Bartlett, xem xét giả thuyết Ho: “Các biến quan sát không có tương quan trong tổng thể”. Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê (Sig ≤ 0.05) thì các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể (theo Trọng & Ngọc, 2005, 262).

c. Phân tích hồi quy đa biến

Đề tài sử dụng phương pháp hồi quy để phân

tích ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc của người lao động. Biến phụ thuộc là động lực làm việc và biến độc lập là các yếu tố được rút ra từ quá trình phân tích EFA và được kiểm định với mức ý nghĩa 5%. Mô hình dự đoán có dạng:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki}$$

Trong đó:

Y_i = biến phụ thuộc (động lực làm việc của người lao động)

X_k = các biến độc lập (các yếu tố tác động đến động lực làm việc của người lao động)

β_0 = hằng số

β_k = các hệ số hồi quy ($i > 0$)

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Sau khi phân tích Cronbach's Alpha, hệ số tin cậy của các nhóm biến đạt khá cao. Tuy nhiên,

Bảng 1: Bảng Model Summary và ANOVA
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.406	.48190

a. Predictors: (Constant), THUNHAP PHUCLOI, DONGNGHIEP, CHINHSACH, DAOTAO, DIEUKIEN, LANHDAO; b. Dependent Variable: DONGLUCLAMVIEC

Hệ số xác định hiệu chỉnh Adjusted R-Square là 0.406, nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu đến mức 40.6%. Giá trị R^2 của mô hình tổng thể bằng 0.421 cho thấy các biến độc lập trong mô hình giải thích 42.1% động lực làm việc của người lao động trong Công ty. Giá trị Sig. (P-value) trong bảng ANOVA đánh giá sự phù hợp của mô hình hồi quy. Sig. = 0.000 < 0.05 nên mô hình phù hợp.

Bảng 2: Hệ số hồi quy

Model	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.
	B	Độ lệch chuẩn	Hệ số Beta		
(Constant)	1.451	.276		5.262	.000
DIEUKIEN	.044	.032	.081	1.376	.170
DAOTAO	.040	.043	.054	.949	.344
LANHDAO	-.075	.047	-.100	-1.608	.109
DONGNGHIEP	.111	.036	.190	3.077	.002
CHINHSACH	.013	.030	.021	.414	.679
THUNHAP PHUCLOI	.485	.056	.547	8.662	.000

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu điều tra

$$DL = 1.451 + 0.111 * DONGNGHIEP + 0.485 * THUNHAP PHUCLOI$$

Cụ thể: **Động lực làm việc của người lao động = 1.451 + 0.111 * “Đồng nghiệp” + 0.485 * “Thu nhập và Phúc lợi”**

Yếu tố “Thu nhập và phúc lợi”

Thu nhập và phúc lợi có ý nghĩa quan trọng nhất trong tạo động lực làm việc cho người lao động. Thứ tự ưu tiên mà doanh nghiệp cần làm

biến DT5, DN4 và CS1 có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến cao hơn hệ số Cronbach's Alpha ban đầu nên các biến này bị loại để thang đo có độ tin cậy cao hơn. Do đó, 35 biến được đưa vào phân tích nhân tố. Phương pháp tính hệ số sử dụng Principal Components với phép quay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố Eigenvalue lớn hơn 1. Quá trình phân tích nhân tố để loại các biến trong nghiên cứu này được thực hiện như sau: 35 thành phần được đưa vào phân tích nhân tố có 6 nhân tố tạo ra. Tổng phương sai trích = 69.39% cho biết 6 nhân tố này giải thích được 69.39% biến thiên của dữ liệu. KMO = 0.851 (> 0.5) đạt yêu cầu.

3.2. Phân tích mô hình hồi quy đa biến

Kết quả phân tích hồi quy cho các biến số được thể hiện thông qua các bảng:

Kết quả cho thấy, chỉ có các nhân tố DONGNGHIEP và THUNHAP PHUCLOI có hệ số Sig. < 0.05, chứng tỏ có hai nhân tố trên có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Các nhân tố khác có hệ số Sig. > 0.05 nên bị loại khỏi mô hình hồi quy.

Từ kết quả trên, phương trình hồi quy được xác định như sau:

trong nhân tố này là tạo sự công bằng hơn trong việc phân phối thu nhập, xây dựng chính sách khen thưởng, trợ cấp hợp lý và cố gắng tăng lương cho người lao động (trong điều kiện cho phép). Công ty cần tham khảo, xem xét và so sánh thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp với người lao động ở các doanh nghiệp khác cùng ngành, đánh giá đúng vị trí và vai trò của từng người lao động trong tổ chức để xác định mức thu nhập phù hợp cho từng người lao động. Bên cạnh đó, cần xây dựng chính sách tiền lương nhất quán, thực hiện đánh giá khoa học, chính xác với năng lực, điều kiện hoàn cảnh công việc cụ thể. Gắn tiền lương, thưởng với kết quả làm việc của người lao động sẽ giúp phát huy vai trò kích thích lao động của công cụ tiền lương

Yếu tố “Đồng nghiệp”

Đây là yếu tố đứng thứ hai góp phần tạo động lực cho người lao động trong tổng số các yếu tố được đem vào phân tích, sau yếu tố Tiền lương và Phúc lợi. Công ty cần tạo điều kiện để những người lao động trong công ty có cơ hội giao lưu, học hỏi để họ hiểu nhau và hợp tác tốt với nhau hơn nữa trong công việc, giúp họ trở thành những người bạn thực sự, thân thiện và luôn giúp đỡ nhau. Việc nhân viên hiểu nhau giúp công việc thuận lợi hơn do họ phối hợp ăn ý

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Abraham H Maslow. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- [2]. Artz, Benjamin. (2008). *Fringe benefit and Job satisfaction*. University of Wisconsin – White water, USA.
- [3]. Bellingham, R. (2004). *Job Satisfaction Survey*. Wellness Council of America.
- [4]. Bless, C., Higson-Smith, C., & Kagee, A. (2006). *Fundamentals of Social Research Methods: An African Perspective*. Juta and Company Limited, 4th Edition.
- [5]. Boeve, W. D. (2007). *A National Study of Job Satisfaction factors among faculty in physician assistant education*. Eastern Michigan University.
- [6]. Trần Kim Dung. (2003). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản thống kê.
- [7]. Nguyễn Thị Hải. (2009). Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến sự thoả mãn với công việc của nhân viên ngành cao su – Trường hợp các công ty cao su tại tỉnh Daklak. *Luận văn thạc sĩ*. Trường Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [8]. Lê Hồng Lam. (2009). Đo lường sự thoả mãn của Cán bộ Công nhân viên với tổ chức tại Công ty TNHH Long Shin. *Luận văn thạc sĩ*. Đại học Nha Trang.
- [9]. Hoàng Trọng Chu, Nguyễn Mộng Ngọc. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- [10]. Nguyễn Đình Thọ. (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.

Thông tin tác giả:

1. Lê Ngọc Nương

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: ngocnuong85@gmail.com

2. Chu Thị Vân Anh

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

3. Cao Thị Thanh Phượng

-Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

hơn khi thực hiện nhiệm vụ, sẵn sàng hỗ trợ nhau khi cần thiết. Những đồng nghiệp tốt luôn tạo ra bầu không khí làm việc dễ chịu, giúp người lao động cảm thấy Công ty như ngôi nhà thứ hai của mình, nâng cao mức độ gắn bó của họ với Công ty. Thay vì cho các Hạt, Đội tự tổ chức tham quan nghỉ mát, Công ty có thể tổ chức cho nhân viên toàn Công ty tham gia tham quan nghỉ mát chung với nhiều hoạt động phong phú nhằm tăng sự giao lưu giữa nhân viên các đơn vị khác nhau. Các hội diễn thể thao, hội diễn văn nghệ cần đi vào chiều sâu nhiều hơn để người lao động có cơ hội giao lưu, học hỏi kinh nghiệm, cùng nhau vui chơi, giải trí sau những giờ làm việc mệt mỏi.

4. Kết luận

Nghiên cứu này đã vận dụng các lý thuyết về động cơ làm việc của A. Maslow và F. Herzberg, chỉ số mô tả công việc JDI và MSQ đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty cổ phần quản lý và xây dựng giao thông Thái Nguyên. Bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá và mô hình hồi quy đa biến, nghiên cứu đã chứng minh được 2 biến có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động: Đồng nghiệp và thu nhập, phúc lợi.

Ngày nhận bài: 03/05/2017

Ngày nhận bản sửa: 20/12/2017

Ngày duyệt đăng: 15/01/2018