
CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP KINH DOANH VẬN TẢI VÀ KHO BÃI Ở BÌNH ĐỊNH

Phạm Thị Hương

Đại học Quy Nhơn

Email: phamthihuong@qnu.edu.vn

Mã bài: JED-479

Ngày nhận: 07/12/2021

Ngày nhận bản sửa: 07/05/2022

Ngày duyệt đăng: 16/05/2022

Tóm tắt:

Bài viết tập trung phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định. Dữ liệu được thu thập từ 200 người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định thông qua phiếu khảo sát. Kết quả chỉ ra động lực làm việc của người lao động phụ thuộc vào 6 nhân tố: thu nhập, điều kiện làm việc, quan hệ cấp trên, bản thân công việc, quan hệ đồng nghiệp và đào tạo thăng tiến. Trong đó, thu nhập và điều kiện làm việc có mức độ ảnh hưởng lớn nhất. Bài viết cũng đưa ra một số kiến nghị để thúc đẩy động lực cho người lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định.

Từ khóa: Động lực làm việc, người lao động, vận tải và kho bãi.

Mã JEL: M12

Factors influencing employees' working motivation at transportation and storage firms in Binh Dinh

Abstract

The main content of this study is to analyze determinants influencing employees' working motivation in transportation and storage firms in Binh Dinh. Data are collected from 200 employees who are working in transportation and storage firms in Binh Dinh through a survey. The results show that employees' working motivation depends on six factors, namely income, working conditions, relationship with superiors, the work itself, relationship with colleagues, and training – promotion. In which, income and working conditions have the greatest impacts. The research also proposes some recommendations for improving employees' working motivation in transportation and storage firms in Binh Dinh.

Keywords: Working motivation, employees, transportation and storage.

JEL Code: M12

1. Giới thiệu

Vấn đề thu hút và tạo động lực làm việc cho người lao động là chủ đề được rất nhiều học giả trong và ngoài nước quan tâm. Nhiều lý thuyết về động lực được phát triển để giải thích quá trình tạo động lực và các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc. Tuy nhiên, phần lớn các lý thuyết này đã được phát triển trong các nền văn hóa phương Tây trong khi động lực liên quan chặt chẽ đến các yếu tố cá nhân, văn hóa và kinh

tế xã hội. Đặc biệt ở các nước đang phát triển, nền tảng về động lực của nhân viên có thể khác với các nước phát triển (Ozsoy, 2019).

Tại Việt Nam, mặc dù đã có các nghiên cứu về động lực của người lao động như Lê Đình Lý (2010), Nguyễn Thùy Dung (2015), Lê Thu Hạnh (2021) nhưng có sự khác nhau về đối tượng, hoàn cảnh, phạm vi nghiên cứu nên kết quả các nghiên cứu cũng khác nhau và không thể ứng dụng hoàn toàn kết quả này cho các đối tượng nghiên cứu khác.

Tại Bình Định, theo niên giám thống kê 2020, đến tháng 12/2019, toàn tỉnh có 9.310 lao động làm việc trong 572 doanh nghiệp (DN) lĩnh vực vận tải và kho bãi. Mặc dù đây là lĩnh vực quan trọng trong định hướng phát triển của Tỉnh nhưng kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp vận tải không ổn định qua các năm, thậm chí một số năm (Năm 2016 và năm 2018) lợi nhuận trước thuế của các doanh nghiệp này còn ở mức âm. Một trong những nguyên nhân chính là chi phí kinh doanh và năng suất lao động (NSLĐ)

Bảng 1: Đặc điểm lao động trong các doanh nghiệp vận tải, kho bãi trên địa bàn tỉnh Bình Định

Chỉ tiêu	Năm				
	2015	2016	2017	2018	2019
Số lượng doanh nghiệp	473	473	535	578	572
Lợi nhuận trước thuế (tỷ đồng)	113.155	-3.808	24.651	-15.476	646.191
Doanh thu thuần (tỷ đồng)	3.182	3.470	4.123	4.275	8.477
Số lao động (người)	8.855	8.415	7.987	7.945	9.310
NSLĐ bình quân (triệu đồng/người/tháng)	359,3	412,4	516,2	538,1	910,5
NSLĐ các DN của Tỉnh/NSLĐ của các DN vận tải kho bãi	2,36	2,24	1,49	1,59	1,04

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bình Định 2020 và xử lý của nhóm tác giả.

trong các doanh nghiệp vận tải kho bãi còn khá thấp. Những vấn đề trên đòi hỏi các doanh nghiệp cần quan tâm hơn đến công tác tạo động lực nhằm phát huy lợi thế, nắm bắt cơ hội và vượt qua những khó khăn.

Qua những luận điểm được trình bày ở trên, nhóm tác giả cho rằng việc nghiên cứu “*Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định*” là cần thiết. Nghiên cứu này tiếp cận theo các lý thuyết nội dung, đặc biệt là thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959). Tuy nhiên, để phù hợp với đối tượng nghiên cứu, bài viết đã có sự điều chỉnh và bổ sung các chỉ dẫn mới. Kết quả nghiên cứu là cơ sở cho việc thực hiện các chính sách động viên người lao động nhằm tăng cường cho sự tồn tại và phát triển bền vững của các doanh nghiệp.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Vấn đề động lực làm việc của người lao động đã được các nhà khoa học quan tâm, nghiên cứu từ những năm 50 của thế kỷ trước. Các nghiên cứu được tiếp cận theo hai hướng: nội dung và quá trình.

Các nghiên cứu lý thuyết theo hướng nội dung như nghiên cứu của Maslow (1943), Herzberg (1959), Clelland (1985),... Theo các tác giả, cơ sở để tạo nên động lực làm việc là nhu cầu và sự thỏa mãn nhu cầu. Các học thuyết này giúp trả lời điều gì sẽ thúc đẩy một nhân viên (Chiang & cộng sự, 2008). Vì vậy, nhà quản trị cần nắm bắt được nhu cầu của người lao động và tìm cách thỏa mãn các nhu cầu đó thì sẽ nâng cao động lực làm việc của người lao động. Các nghiên cứu thực nghiệm theo hướng này cũng được thực hiện ở rất nhiều các lĩnh vực khác nhau như du lịch, khách sạn (Ross, 2006; Silva & Thilakasiri, 2016); thương mại dịch vụ (Teck-Hong & Waheed, 2011; Anupama, 2016); giáo dục (Shah & cộng sự, 2012; Sandhe & Joshi, 2017). Các nhân tố được chỉ ra nhiều nhất trong các nghiên cứu bao gồm: điều kiện làm việc; bản thân công việc; thu nhập; đào tạo – thăng tiến; quan hệ với cấp trên; quan hệ với đồng nghiệp và sự ghi nhận.

Các nghiên cứu theo hướng quá trình như Vroom (1964), Hackman & Oldham (1976),... cố gắng xác định cách thức tạo ra động lực, giúp mô tả và giải thích cách hành vi được định hướng, cung cấp năng lượng, duy trì hoặc dừng lại (Mullin, 2006). Nghiên cứu thực nghiệm theo hướng này cũng được hưởng ứng. Ứng dụng học thuyết công bằng, Stringer & Didham (2011), Oren & cộng sự (2013) chỉ ra cảm nhận về sự công bằng trong tổ chức có tác động tới động lực của người lao động. Theo thuyết kỳ vọng, nghiên cứu của Chiang & cộng sự (2008) kết luận lượng giá trị, phương tiện và kỳ vọng có ảnh hưởng đáng kể tới động lực làm việc. Liao & cộng sự (2011) nghiên cứu động lực làm việc của blogger dựa trên thuyết kỳ vọng. Kết quả

cho thấy phần thưởng hấp dẫn sẽ giúp động lực viết và đăng bài tốt hơn.

Ngoài ra, nhiều nghiên cứu có sự kết hợp hai hoặc nhiều học thuyết khác nhau trong việc nghiên cứu về động lực lao động. Nguyễn Thùy Dung (2015) ứng dụng thuyết đặc điểm công việc và thuyết công bằng trong nghiên cứu động lực của giảng viên các trường tại Hà Nội. Kết quả, đặc điểm công việc tác động lớn nhất tới động lực của giảng viên. Lê Thu Hạnh (2021) kết hợp thuyết kỳ vọng và đặc điểm công việc để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên tại các ngân hàng, trong đó yếu tố kỳ vọng tác động mạnh nhất.

Trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi, trên thế giới cũng đã có những đề tài nghiên cứu về vấn đề này như Lizbetinová & cộng sự (2017), Stacho & cộng sự (2016). Các nghiên cứu này chủ yếu tiếp cận theo các học thuyết nội dung. Kết quả chỉ ra yếu tố thu nhập và các mối quan hệ có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất tới động lực làm việc. Tại Việt Nam, rất ít đề tài nghiên cứu chuyên sâu về động lực làm việc trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi, đặc biệt là ở Bình Định mặc dù đây là lĩnh vực quan trọng trong định hướng phát triển của Tỉnh.

Theo kết quả tổng quan, các nghiên cứu theo hướng nội dung hay quá trình đều khẳng định vai trò của việc tạo động lực và cố gắng chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc. Mặc dù có một số chỉ trích về tính hiệu quả, các nghiên cứu theo thuyết nội dung vẫn được đánh giá cao và phổ biến hơn so với các học thuyết quá trình vì theo cách tiếp cận này, các tác giả có căn cứ hợp lý để đưa ra cơ sở của các nhân tố tác động, các nhân tố đưa ra cũng mang tính tổng quát và đầy đủ hơn. Việc đưa ra kiến nghị và giải pháp cũng chính xác và cụ thể hơn theo từng yếu tố tác động. Vì vậy, cho đến hiện tại, các học thuyết nội dung, đặc biệt là thuyết hai yếu tố của Herzberg (1959) vẫn được đánh giá là học thuyết nền tảng và được ứng dụng nhiều. Học thuyết này chỉ ra sự tích hợp các yếu tố động lực bên trong và bên ngoài của cá nhân, có khả năng bao trùm các thuyết động lực khác một cách tương đối. Các yếu tố động viên và yếu tố duy trì do Herzberg (1959) đưa ra đã tìm thấy những điểm tương đồng với các lý thuyết nội dung khác (Borkowski, 2011). Vì vậy, nghiên cứu này thực hiện theo cách tiếp cận nội dung.

2.2. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Động lực làm việc

Khái niệm động lực làm việc được diễn giải rất đa dạng nhưng nhìn chung các quan điểm đều cố gắng mô tả bản chất, ý nghĩa của động lực, đó là: (1) Động lực làm việc mang tính cá nhân, nó biểu hiện qua thái độ và hành vi của người lao động; (2) Động lực làm việc bị ảnh hưởng bởi cả những yếu tố bên trong bản thân người lao động và bên ngoài. Vì vậy nhà quản trị hoàn toàn có thể sử dụng những biện pháp, chính sách khác nhau để làm thay đổi động lực làm việc của người lao động.

Nghiên cứu sử dụng khái niệm động lực của Stee & Porter (1983), theo đó động lực làm việc là sự khao khát và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của tổ chức, là sự thôi thúc, bền bỉ trong quá trình làm việc. Khái niệm này đã được các nhà khoa học ủng hộ, thừa nhận như Wright (2004), Nguyễn Thùy Dung (2015).

2.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc

Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu, bài viết tập trung nghiên cứu các nhân tố tác động tới động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định, bao gồm: điều kiện làm việc; thu nhập; bản thân công việc; đào tạo – thăng tiến; quan hệ với cấp trên; quan hệ với đồng nghiệp và sự ghi nhận.

- Điều kiện làm việc:

Điều kiện làm việc là tình trạng thực tế của nơi làm việc, gồm các phương tiện phục vụ công việc, môi trường lao động, quy trình công nghệ (Bellingham, 2004). Barzoki & cộng sự (2012) kết luận điều kiện làm việc là nhân tố quan trọng nhất tác động tới động lực. Theo Sell & Cleal (2011), nhóm nhân viên làm việc trong môi trường nguy hiểm có động lực thấp hơn nhóm làm việc trong điều kiện an toàn, mặc dù họ nhận được mức lương cao hơn.

Giả thuyết H1: Điều kiện làm việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Thu nhập:

Thu nhập là tất cả những khoản mà người lao động nhận được bao gồm tiền lương, phụ cấp và những

khoản thưởng, khuyến khích vật chất. Nhiều nghiên cứu khẳng định đây là một trong những yếu tố được xếp hạng đầu tiên trong việc ảnh hưởng tới động lực làm việc như Artz (2008), Barzoki & cộng sự (2012).

Giả thuyết H2: Thu nhập ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Bản thân công việc:

Bản thân công việc bao gồm mức độ phù hợp, sự thú vị, thách thức, sự chủ động linh hoạt trong công việc, các yêu cầu về khối lượng công việc. Công bố của Hackman & Oldman (1976), Teck Hong & Waheed (2011) đã chứng minh ảnh hưởng của bản thân công việc tới động lực của người lao động.

Giả thuyết H3: Bản thân công việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Đào tạo – thăng tiến:

Đào tạo – thăng tiến là những quan điểm, mục tiêu, những công cụ, những hoạt động của tổ chức liên quan tới vấn đề đào tạo và phát triển nhân sự. Theo Thomson & cộng sự (2002), những người được đào tạo tốt, có nhiều khả năng thăng tiến cao sẽ có động lực lao động tốt hơn những người khác. Người lao động sẽ hài lòng và có động lực hơn khi nhu cầu đào tạo – thăng tiến của họ được đáp ứng (Chiang & cộng sự, 2008).

Giả thuyết H4: Đào tạo – thăng tiến ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Quan hệ với cấp trên:

Quan hệ với cấp trên cấp trên là người giám sát, quản lý trực tiếp nhân viên cấp dưới. Mỗi quan hệ với cấp trên thể hiện thông qua sự tôn trọng, quan tâm, giúp đỡ của cấp trên với cấp dưới, sự hòa nhã, công bằng trong việc đối xử đối với các nhân viên (Netemeyer & cộng sự, 1997). Nhiều nhà khoa học khẳng định mỗi quan hệ với cấp trên có quan hệ sâu sắc đến lòng trung thành, sự gắn bó và động lực lao động của nhân viên (Chew, 2004).

Giả thuyết H5: Quan hệ với cấp trên ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Quan hệ với đồng nghiệp:

Đồng nghiệp là người có chức vụ hoặc cấp bậc tương tự trong cùng một tổ chức. Mỗi quan hệ với đồng nghiệp được hiểu là sự tôn trọng, quan tâm, giúp đỡ lẫn nhau, sự đối xử ân cần, chân thành và thân thiện của đồng nghiệp. Nghiên cứu của Boeve (2007) đã chỉ ra vai trò quan trọng nhất của yếu tố đồng nghiệp tới động lực làm việc.

Giả thuyết H6: Quan hệ với đồng nghiệp ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Sự ghi nhận:

Sự ghi nhận thể hiện sự công nhận về những đóng góp của người lao động và những đánh giá công bằng, khoa học về những đóng góp đó. Nghiên cứu của Kovach (1987), Teck-Hong & Waheed (2011) cho thấy yếu tố tác động lớn nhất tới động lực là điều kiện làm việc và sự ghi nhận.

Giả thuyết H7: Sự ghi nhận ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để kết quả nghiên cứu mang tính chính xác cao, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu định tính trước khi tiến hành nghiên cứu định lượng.

3.1. Nghiên cứu định tính

Sau khi xây dựng được thang đo sơ bộ và thiết lập bảng khảo sát, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu để kiểm tra, hiệu chỉnh lại mô hình và thang đo cũng như xác định sơ bộ mối quan hệ giữa các biến.

Đối tượng phỏng vấn là hai chuyên gia và sáu người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định. Kết quả phỏng vấn sâu đã mang lại nhiều thông tin hữu ích cho nghiên cứu. Các đáp viên đều khẳng định tầm quan trọng của động lực làm việc. Mô hình nghiên cứu và các thang đo được đánh giá là phù hợp với đối tượng nghiên cứu. Ngoài ra, nhóm người lao động có xu hướng quan tâm nhiều đến yếu tố thu nhập và điều kiện làm việc. Đặc biệt, trong giai đoạn dịch bệnh, người lao động nhấn mạnh sự linh hoạt về thời gian, địa điểm trong quá trình thực hiện công việc khi môi trường làm việc biến động và sự quan tâm hỗ trợ của doanh nghiệp. Từ kết quả phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu đã thực hiện một số điều chỉnh. Đối với thang đo Điều kiện làm việc, tác giả đã bổ sung thêm hai chỉ dẫn: “Thời gian làm việc linh động khi môi trường làm việc biến động” và “Địa điểm làm việc linh động khi môi trường làm việc

biến động”. Thang đo Thu nhập được bổ sung thêm 2 chỉ dẫn: “Thu nhập cạnh tranh hơn so với các doanh nghiệp khác trên địa bàn” và “Công ty có chế độ hỗ trợ tốt khi người lao động gặp khó khăn”.

3.2. Nghiên cứu định lượng

3.2.1. Thang đo

Các thang đo trong nghiên cứu được kế thừa từ các nghiên cứu trước. Tuy nhiên, quá trình nghiên cứu định tính cũng đã mang lại một số điều chỉnh trong thang đo cho phù hợp. Các thang đo được sử dụng là thang đo Likert với 5 cấp độ (từ 1: “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5: “Hoàn toàn đồng ý”).

3.2.2. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành thông qua phát phiếu điều tra đối với những người lao động làm việc trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi tại Bình Định. Tác giả kết hợp chọn mẫu thuận tiện và chọn mẫu theo phương pháp “quả bóng tuyết”, tức là tìm đối tượng khảo sát tiếp theo nhờ vào sự giới thiệu của đối tượng vừa khảo sát trước đó. Hình thức thu thập dữ liệu kết hợp giữa gửi phiếu khảo sát thông qua Google form và trực tiếp.

Về kích thước mẫu, theo Tabachnick & Fidell (1996), đối với phân tích hồi quy bội, cỡ mẫu tối thiểu là $50 + 8 * m$ (m là số biến độc lập). Nghiên cứu có 5 biến độc lập nên cỡ mẫu tối thiểu là $50 + 8*5 = 90$ mẫu. Để đảm bảo độ tin cậy, tác giả tiến hành khảo sát 230 người lao động. Số lượng phiếu thu về là 211 phiếu. Sau khi đã sàng lọc, làm sạch, 200 phiếu hợp lệ được giữ lại và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.

Về giới tính, số lượng nam chiếm ưu thế với 128 người (64%). Tỷ lệ này là phù hợp với đặc điểm về lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi. Về độ tuổi, đa số người được hỏi nằm ở độ tuổi từ 25 đến 49 tuổi. Trong đó, 88 người từ 25 đến 34 tuổi (44%), 56 người từ 35 đến 49 tuổi (28%). Theo chức danh công việc, đa số đáp viên là nhân viên với 91 người (45,5%), còn lại 54 quản lý (27%), 55 công nhân (27,5%).

Về giá trị trung bình, tất cả các nhân tố đều có giá trị trung bình lớn hơn 3,5 nhưng nhỏ hơn 4 chứng tỏ

Bảng 2: Kết quả phân tích EFA biến độc lập

Các nhân tố	Các chỉ báo	Yếu tố						
		1	2	3	4	5	6	7
Điều kiện làm việc	Nơi làm việc đảm bảo an toàn, thoải mái	0,963						
	Được trang bị đầy đủ thiết bị cần thiết cho công việc	0,960						
	Địa điểm làm việc linh động khi môi trường làm việc biến động	0,920						
	Thời gian làm việc linh động khi môi trường làm việc biến động	0,831						
	Người lao động được thông báo kịp thời về sự thay đổi môi trường làm việc	0,800						
	Thời gian làm việc hợp lý	0,657						
Thu nhập	Thu nhập là tương xứng với kết quả làm việc		0,907					
	Thu nhập cạnh tranh so với các doanh nghiệp khác trên địa bàn		0,894					
	Chính sách thu nhập đảm bảo phù hợp với quy định của nhà nước		0,835					
	Chính sách thu nhập đảm bảo công bằng giữa những người lao động		0,797					
	Công ty có chế độ hỗ trợ tốt khi người lao động gặp khó khăn		0,784					
Bản thân công việc	Được tự chủ trong công việc			0,885				
	Công việc thú vị và sáng tạo			0,884				
	Công việc có tầm quan trọng và vai trò nhất định trong công ty			0,867				
	Khối lượng công việc được giao là chấp nhận được			0,780				
	Công việc hiện tại phù hợp với năng lực và chuyên môn			0,625				
Quan hệ với cấp trên	Lãnh đạo thường quan tâm đến ý kiến cấp dưới trước khi ra quyết định				0,898			
	Nhân viên thường nhận được sự giúp đỡ, hướng dẫn, tư vấn của lãnh đạo trực tiếp khi cần thiết				0,831			
	Lãnh đạo trực tiếp tôn trọng và tin cậy nhân viên trong công việc				0,711			
	Anh/chị được cấp trên đối xử công bằng, không phân biệt				0,693			

	Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hòa nhã, dễ tiếp cận				0,585			
Sự ghi nhận	Người lao động luôn được khuyến khích và động viên để đưa ra những đóng góp tích cực					0,867		
	Có sự phân hồi rõ ràng nhiệm vụ và hiệu quả thực hiện công việc					0,841		
	Việc đánh giá được thực hiện rất khoa học, rõ ràng					0,801		
	Những đóng góp của người lao động luôn được ghi nhận kịp thời					0,718		
Đào tạo – thăng tiến	Nhiều cơ hội thăng tiến cho người lao động						0,873	
	Cơ hội thăng tiến là công bằng cho người lao động						0,806	
	Chính sách đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho người lao động rõ ràng						0,799	
	Người lao động được trang bị, huấn luyện tốt các kiến thức và kỹ năng cần thiết khi thực hiện công việc						0,753	
Quan hệ với đồng nghiệp	Đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt với anh/chị							0,906
	Đồng nghiệp tôn trọng đặc điểm riêng có của anh/chị							0,769
	Đồng nghiệp thường giúp đỡ lẫn nhau, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm							0,750
	Đồng nghiệp rất quan trọng đối với anh/Chị							0,727
Eigenvalues	13,667	2,175	2,005	1,722	1,688	1,326	1,146	
% of Variance	41,416	6,592	6,077	5,217	5,116	4,018	3,474	
Cumulative %	41,416	48,008	54,085	59,302	64,418	68,436	71,911	
KMO	0,929							
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5144,597						
	df	528						
	Sig.	0,000						

mức độ hài lòng về các yếu tố mới trên mức trung bình.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá thang đo

Nghiên cứu thực hiện phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định độ tin cậy của thang đo.

Bảng 3: Kết quả phân tích EFA biến phụ thuộc

Nhân tố	Các chỉ báo	Yếu tố
		1
Động lực làm việc	Anh/chị thường cố gắng hết sức để hoàn thành công việc bất kể khó khăn nào	0,879
	Anh/chị thường nghỉ về công việc ngay cả khi ngoài giờ làm việc	0,857
	Anh/chị sẵn sàng bắt đầu làm việc sớm hoặc ở lại muộn để hoàn thành công việc	0,831
	Anh/chị có thể duy trì nỗ lực thực hiện công việc trong thời gian dài	0,829
	Anh/chị luôn cảm thấy hứng thú khi làm công việc hiện tại	0,779
Eigenvalues		3,491
% of Variance		69,818
Cumulative %		69,818
KMO		0,865
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	551,220
	df	10
	Sig.	0,000

Kết quả cho thấy tất cả các thang đo đều có hệ số tin cậy lớn hơn 0,6, đạt yêu cầu. Tuy nhiên, thang đo Bản chất công việc có hai chỉ báo bị loại (Công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng; Công việc nhiều thách thức), thang đo Quan hệ với đồng nghiệp có một chỉ báo bị loại (Anh/chị luôn được đồng nghiệp đối xử thân thiện) vì có hệ số tương quan với biến tổng nhỏ hơn 0,3. Hơn nữa, giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến sẽ tăng lên đáng kể.

Phân tích EFA cho biến độc lập thu được KMO bằng 0,929 lớn hơn 0,5, chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp. Kết quả kiểm định Bartlett's là 5144,597 với Sig. nhỏ hơn 0,05 chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 và không có trường hợp biến nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố nên các nhân tố thỏa mãn được giá trị hội tụ và phân

biệt. Giá trị tổng phương sai trích là 71,911% lớn hơn 50%, đạt yêu cầu.

Tương tự, phân tích EFA cho biến phụ thuộc cho thấy chỉ số KMO là 0,865 chứng tỏ dữ liệu dùng để phân

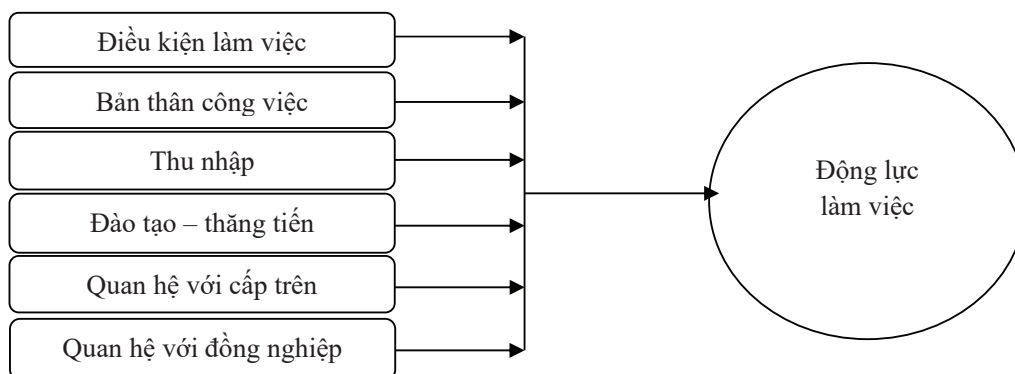
Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,576	0,022		159,61	0,000		
Điều kiện làm việc	0,132	0,032	0,213	4,122	0,000	0,493	1,930
Thu nhập	0,183	0,032	0,296	5,794	0,000	0,505	1,978
Bản thân công việc	0,090	0,029	0,145	3,084	0,002	0,595	1,681
Quan hệ với cấp trên	0,116	0,031	0,187	3,684	0,000	0,511	1,956
Sự ghi nhận	0,040	0,028	0,065	1,428	0,155	0,629	1,589
Đào tạo – thăng tiến	0,069	0,028	0,111	2,498	0,013	0,664	1,505
Quan hệ với đồng nghiệp	0,074	0,027	0,119	2,715	0,007	0,680	1,470

tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp. Kiểm định Barlett's bằng 551,220 với Sig. < 0,05. Các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 nên các nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt. Giá trị tổng phương sai trích là 69,818% tức là 5 biến quan sát được rút trích về 1 nhân tố có Eigenvalues bằng 3,491 và phương sai trích là 69,818%.

Như vậy, kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA thu được 7 nhân tố độc lập (gồm 33 biến quan sát) và

Hình 1: Mô hình kết quả nghiên cứu



1 nhân tố phụ thuộc (gồm 5 biến quan sát) để đưa vào các bước phân tích tiếp theo.

4.2. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Phân tích tương quan được thực hiện bằng phương pháp hồi quy bội. Kết quả cho thấy tất cả các giá trị Sig. nhỏ hơn 0,05 và hệ số tương quan của các nhân tố đều lớn hơn 0 chứng tỏ biến độc lập có mối tương quan tuyến tính dương với biến phụ thuộc.

Kết quả hồi quy cho thấy giá trị R² là 0,747 chứng tỏ các biến độc lập và biến phụ thuộc có quan hệ với nhau. Hệ số R² hiệu chỉnh là 0,738 tức là 73,8% sự biến thiên của động lực làm việc được giải thích bởi 7 nhân tố trong mô hình, còn lại 26,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các yếu tố khác.

Giá trị F bằng 81,009 với Sig. bằng 0,000, nhỏ hơn 5% chứng tỏ R² của tổng thể khác 0 nên kết luận hàm hồi quy hoàn toàn phù hợp với dữ liệu.

Biến Sự ghi nhận có giá trị Sig. kiểm định t bằng 0,155 > 0,05 nên không có ý nghĩa trong mô hình hồi quy và bị loại khỏi mô hình. Sáu biến còn lại đều có giá trị Sig < 0,05 chứng tỏ tác động có ý nghĩa thống kê đến biến phụ thuộc. Kết luận, mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định còn lại 6 nhân tố độc lập và 1 nhân tố phụ thuộc:

Kiểm tra các khuyết tật của mô hình cho kết quả như sau: Hệ số Duabin- Watson (DW) bằng 1,716 nên

không có tự tương quan bậc 1. Hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến đều nhỏ hơn 2 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến. Dùng kiểm định White không có tích chéo, kết quả cho thấy không xảy ra hiện tượng phương sai sai số thay đổi. Kiểm định KS cho thấy Sig. > 0,05 nên phân dư có phân phối chuẩn.

Mối quan hệ giữa các biến được thể hiện qua phương trình hồi quy theo hệ số đã chuẩn hóa (Beta):

$$DLLV = 0,213 ĐKLV + 0,296 TN + 0,145 CV + 0,187 QHCT + 0,111ĐT-TT + 0,119 QHĐN$$

Phương trình hồi quy cho thấy biến Thu nhập và Điều kiện làm việc tác động mạnh nhất, biến Quan hệ với cấp trên và Bản thân công việc ảnh hưởng khá mạnh, biến Đào tạo thăng tiến và Quan hệ với đồng nghiệp tác động ít nhất tới động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp vận tải kho bãi tại Bình Định.

Một số kiểm định so sánh giá trị trung bình được thực hiện nhằm kiểm tra sự khác biệt về động lực theo nhóm. Theo giới tính, nghiên cứu sử dụng phương pháp Independent Sample T – Test và kết quả không có sự khác biệt nhiều về động lực giữa nam và nữ. Theo chức danh công việc, phương pháp Independent Sample T – Test cho kết quả nhóm công nhân có động lực làm việc thấp hơn nhóm nhân viên văn phòng và quản lý. Nhóm nhân viên văn phòng và quản lý không có sự khác nhau nhiều về động lực làm việc. Theo độ tuổi, phương pháp kiểm định One way ANOVA cho thấy nhóm lao động dưới 25 tuổi và nhóm trên 50 tuổi có động lực làm việc thấp hơn nhóm từ 25 tuổi đến 34 tuổi và nhóm từ 35 đến 49 tuổi.

5. Bàn luận kết quả nghiên cứu và đề xuất

5.1. Bàn luận

Nghiên cứu xem xét tác động của 7 yếu tố tới động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định. Kết quả chỉ ra 6 giả thuyết nghiên cứu được chấp nhận và 1 giả thuyết không được chấp nhận, trong đó Thu nhập có tác động mạnh nhất. Kết quả này có sự tương đồng với nhiều nghiên cứu trước như Kovach (1987), Emrah Ozsoy (2019). Xét về bối cảnh nghiên cứu, Việt Nam là nước đang phát triển, đời sống người dân còn nhiều khó khăn nên kết quả này là hoàn toàn hợp lý. Điều kiện làm việc có ảnh hưởng mạnh thứ hai tới động lực làm việc. Kết quả này không ủng hộ nghiên cứu của Herzberg (1959) nhưng tương đồng với nghiên cứu của Barzoki & cộng sự (2012) và phù hợp với đối tượng nghiên cứu và kết quả cứu định tính.

Yếu tố Quan hệ với cấp trên và Bản thân công việc ảnh hưởng khá mạnh tới động lực làm việc. Kết quả này phù hợp với lý thuyết của Herzberg (1959), Hackman & Oldman (1976), Lê Thu Hạnh (2021). Nghiên cứu ủng hộ kết quả của Herzberg (1959), Teck-Hong & Waheed (2011) khi cho rằng Quan hệ với đồng nghiệp có tác động tới động lực làm việc. Kết quả cũng cho thấy Đào tạo thăng tiến có tác động ít nhất tới động lực làm việc. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Kukanja (2012).

Yếu tố Sự ghi nhận không nhận được ủng hộ từ dữ liệu nghiên cứu. Kết quả này trái ngược với nghiên cứu của Brooks (2007), Teck-Hong & Waheed (2011). Tuy nhiên, xét về bối cảnh nghiên cứu, tại các doanh nghiệp Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp kinh doanh vận tải và kho bãi ở Bình Định nói riêng, việc đánh giá và ghi nhận thành tích chưa được thực hiện hoặc thực hiện chưa bài bản. Kết quả nghiên cứu định tính cũng cho thấy nhiều công ty vẫn áp dụng cách trả lương cố định theo tháng hoặc theo cấp bậc lao động nên không quan tâm tới việc ghi nhận thành tích hoặc kết quả đánh giá đôi khi không gắn liền với đãi ngộ mà họ nhận được. Đây có thể là lý do khiến yếu tố Sự ghi nhận không được chấp nhận trong kết quả nghiên cứu.

5.2. Đề xuất

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số đề xuất sau:

Yếu tố Thu nhập tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của người lao động. Ngoài ra, nhiều công bố trước cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố thu nhập. Theo nghiên cứu “Thách thức tuyển dụng và giữ chân nhân sự cấp trung và cấp cao người Việt tại doanh nghiệp nước ngoài đang hoạt động ở nước ta” được Navigos Search công bố năm 2018, có hơn 41% đơn vị tham gia khảo sát cho biết trong năm qua không thể tìm đủ lượng nhân sự cấp trung và cấp cao là người Việt cho doanh nghiệp của mình và thách thức lớn nhất là sự cạnh tranh vô cùng gay gắt về mức lương và thưởng từ các công ty cùng ngành (56%). Vì vậy, các doanh nghiệp cần xây dựng chính sách thu nhập cạnh tranh, đảm bảo thu nhập tương xứng với kết quả làm việc cũng như đảm bảo tính công bằng giữa những người lao động, có chế độ hỗ trợ tốt khi họ gặp khó khăn trong công việc, cuộc sống.

Điều kiện làm việc có tác động mạnh đến động lực làm việc của người lao động. Đặc biệt, trong các doanh

ngành kinh doanh vận tải và kho bãi, thời gian làm việc có thể phải thay đổi theo ca kíp, mùa vụ. Do đó, doanh nghiệp cần tạo một môi trường làm việc thuận tiện để giúp cho người lao động hoàn thành tốt công việc của mình, trang bị đầy đủ thiết bị cần thiết cho công việc và tạo ra không gian làm việc an toàn, thoải mái. Ngoài ra, cần có sự bố trí về thời gian, địa điểm làm việc hợp lý và linh hoạt. Người lao động cũng cần được thông báo kịp thời nếu có bất cứ sự thay đổi nào về môi trường làm việc.

Quan hệ với cấp trên là yếu tố tác động khá mạnh đến đến động lực làm việc của người lao động. Các nhà quản lý cần tạo mối quan hệ tốt với cấp dưới, tôn trọng, thấu hiểu và thường xuyên giúp đỡ, hướng dẫn cho nhân viên khi cần thiết. Bên cạnh đó, nhà quản lý nên tạo dựng phong cách lịch sử, nhã nhặn và gần gũi để kích thích nhân viên có thể bày tỏ quan điểm, đóng góp ý kiến để nâng cao hiệu quả trong công việc.

Bản thân công việc tác động khá mạnh đến đến động lực làm việc của người lao động. Vì vậy, doanh nghiệp cần sắp xếp nhân sự phù hợp công việc, giao công việc phù hợp với năng lực, chuyên môn và sở thích của người lao động. Bên cạnh đó, việc giao khối lượng công việc vừa phải và để họ tự chủ trong công việc cũng là các giải pháp hiệu quả để tạo động lực cho người lao động.

Ngoài ra, doanh nghiệp có thể áp dụng một số giải pháp khác như xây dựng môi trường văn hóa công sở chuyên nghiệp, hoàn thiện các chính sách đào tạo và thăng tiến cho người lao động.

Lời thừa nhận/ Cảm ơn: Nghiên cứu này được thực hiện trong khuôn khổ đề tài khoa học công nghệ cấp cơ sở của trường Đại học Quy Nhơn với mã số: T2021.729.32.

Tài liệu tham khảo

- Anupama, S. (2016), 'Factors Affecting Employee Motivation for Organizational Effectiveness Health Care Employees', *Indian Journal of Positive Psychology* 7 (2), 256.
- Art, B. (2008), 'The Role of Firm Size and Performance Pay in Determining Employee Job Satisfaction Brief: Firm Size, Performance Pay, and Job Satisfaction', *Labour*, 22(2), 315-343.
- Barzoki, Attafar, RezaJannati (2012), 'An analysis of factors affecting the employees motivation based on Herzberg's Hygiene factors theory', *Australian Journal of basic and applied sciences*, 6(8), 115-123.
- Bellingham, R.(2004), *Job Satisfaction Survey*, Wellness Council of America.
- Boeve, W. D. (2007), 'A national study of job satisfaction factors among faculty in physician assistant education', Doctoral Dissertation, Eastern Michigan University.
- Brooks, A. (2007), 'Factors that influence employee motivation in organizations', PhD Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville, USA.
- Clelland D. (1985), *Human Motivation*, Scott, Glenview, IL.
- Chew (2004), 'The Influence of Human Resource Management Practices on the Retention of Core Employees of Australian Organisations: An Empirical Study', Master thesis, Murdoch University.
- Chiang, C.F., Jang, S.C., Canter, D., & Prince, B. (2008), 'An Expectancy Theory Model for Hotel Employee Motivation: Examining the Moderating Role of Communication Satisfaction', *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 9(4), 327-351.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1976), 'Motivation through the design of work, test of a theory', *Organizational Behavior and Human Performance*, New York, 16, 250-279.
- Herzberg (1959), *The motivation to work*, John Willey and Sound New York, New York.
- Kovach (1987), 'What motivates employees workers and supervisors give different answers', *Business Horizons*, Sept-Oct, 58-65.
- Kukanja (2012), 'The Impact of Economic Crisis on the Motivation to Work in Food Service: The case of the Municipality of Piran', *Academica Turistica - Tourism and Innovation Journal*, 5(2), 27-38.
- Lê Đình Lý (2010), 'Chính sách tạo động lực cho cán bộ công chức cấp xã (nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An)',

Luận án tiến sĩ kinh tế, ĐH kinh tế quốc dân.

- Lê Thu Hạnh (2021), 'Các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân viên tại các ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam', Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Khoa học Xã hội.
- Liao, H.-L., Liu, S.-H., & Pi, S.-M. (2011), 'Modeling motivations for blogging: An expectancy theory analysis', *Social Behavior and Personality*, 39(2), 251–264.
- Ližbetinová I, Miloš Hitka, Chenguang Li & Zdeněk Caha (2017), 'Motivation of Employees of Transport and Logistics Companies in the Czech Republic and in a Selected Region of the PRC', 18th International Scientific Conference - LOGI 2017, MATEC Web of Conferences, 134.
- Maslow, A.H (1943), 'A theory of Human Motivation', *Psychological review*, 50, 370–396.
- Mullins, L. J. (2006), *Essentials of Organisational Behaviour*, (7th Ed.) FT Prentice Hall, Pearson Education Ltd. England.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles, Daryl O. Mckee, & Robert C. Mc Murrian (1997), 'An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context', *Journal of marketing*, 61, 85–98.
- Nguyễn Thùy Dung (2015), 'Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội, luận án tiến sĩ kinh tế', Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- Oren, L., Tziner, A., Nahshon, Y., & Sharoni, G. (2013), 'Relations between OCBs, organizational justice, work motivation and self-efficacy', *Amfiteatru Economic*, 15(34), 505-516.
- Ozsoy, E. (2019), 'An empirical test of Herzberg's two-factor motivation theory', *Marketing and Management of Innovations*, 1, 11-20.
- Ross, G. F. (2006), 'Tourism Industry Employee Workstress—A Present and Future Crisis', *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 19(2-3):133-147.
- Sandhe, A. & Joshi, A. (2017), 'An empirical study of motivation and factors affecting motivation for teaching staff in private universities/colleges in Vadodara', *Revista de Administração de Roraima*, 7(1), 5-16.
- Sell & Cleal (2011), 'Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited', *Review of labour economics and industrial relations*, 25(1), 1-23.
- Shah, M.J, Rehman, M.U, Akhtar. G., Zafar,H. & Riaz, A. (2012), 'Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions', *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271-281.
- Silva & Thilakasiri (2016), 'Factors influencing employee motivation among non – managerial staff in hotel sector, Sri Lanka, Kalaliya', *Journal of human resource management*, 11(1), 36-47.
- Stacho, Z., Potkány, M., Stachová, K., Marcineková, K. (2016), 'The organizational culture as a support of innovation processes' management: A case study', *International Journal for Quality Research*, 10(4), 769-784.
- Stee, R.M & Porter, L.W (1983), 'Motivation: New directions for theory and research', *Academy of Management Review*, 17(1), 80 – 88.
- Stringer và Didham (2011), 'Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees', *Qualitative Research in Accounting and Management*, 8(2), 161-179.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996), *Using Multivariate Statistics (3rd ed.)*, New York: Harper Collins College Publishers.
- Teck-Hong & Waheed (2011), 'Herzberg's motivation – Hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money', *Asian Academy of management Journal*, 16(1), 73-94.
- Thomson, D. Dunleavy, J., & Bruce, S. (2002), 'Nurse Job Satisfaction – Factors Relating to Nurse Satisfaction in the Workplace', *Report commissioned for the Canadian Nursing Advisory Committee*, Ottawa.
- Vroom, V. (1964), *The motivation to work*, New York: John Wiley
- Wright, B.E (2004), 'The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories', *Journal of public administration research and theory*, 1(14), 59-78.