

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KHỐI VĂN PHÒNG TẠI CÔNG TY KẾT CẤU KIM LOẠI VÀ LẮP MÁY DẦU KHÍ

Đào Duy Huân¹³, Nguyễn Trung Trí¹⁴

Tóm tắt: Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại công ty kết cấu kim loại và lắp máy dầu khí được thực hiện dựa trên tham khảo các lý thuyết về động lực làm việc và kết quả tổng hợp nghiên cứu trong và ngoài nước. Phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để xác định các nhân tố, mô hình, thang đo và đánh giá độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá EFA, và Phân tích hồi quy. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc xếp theo thứ tự giảm dần: Công việc; Sự ổn định trong công việc; Sự tự chủ trong công việc; môi trường làm việc; Thu nhập và phúc lợi; Chính sách khen thưởng và công nhận; và (7) Quan hệ với đồng nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu, những hàm ý quản trị được đề xuất để nâng cao động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại công ty kết cấu kim loại và lắp máy dầu khí.

Từ khóa: Động lực làm việc, lãnh đạo, quản trị nhân sự.

Abstract: Factors affecting work motivation of office employees at Petroleum Equipment Assembly & Metal Structure Co. (PVC-MS) are conducted from a thorough literature review, theoretical background and previous related studies. The research used quantitative research methods including assessing scale reliability, exploratory factor analysis (EFA), and regression analysis. The results indicated seven factors affecting employee's motivation, arranging from largest to lowest effect, as follow: interesting and challenges work, stability, autonomy, working conditions, income and benefit, recognition and relationship with colleagues. From the results of the study, the management implications are proposed to improve the motivation of office workers at metal structure and oil and gas machinery installation companies.

Keywords: Motivation to work, leadership, human resource management.

1. Giới thiệu nghiên cứu

Có được một nguồn nhân lực dồi dào và sẵn sàng hoàn thành tốt từng công việc được giao luôn là điều kỳ vọng của tất cả các tổ chức đặc biệt là các đơn vị, cơ quan nhà nước. Tuy nhiên trong các doanh nghiệp Nhà nước vẫn tồn tại không ít những viên chức, nhân viên thiếu

¹³ Phó Giáo sư - Tiến sĩ - Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Nam Cần Thơ

¹⁴ Phó Tổng giám đốc Tổng Công ty Xây lắp Dầu khí Việt Nam

động lực làm việc, lao động với chất lượng thấp hơn năng lực thật sự của bản thân họ, làm ảnh hưởng đến kết quả công việc và mục tiêu phát triển của tổ chức. Vì vậy, việc tạo động lực làm việc và duy trì lực lượng lao động có năng lực và kinh nghiệm trong một tổ chức là công việc rất quan trọng giúp cho các đơn vị hoàn thành mục tiêu của mình.

Công ty cổ phần Kết cấu kim loại và Lắp máy Dầu khí (PVC-MS) là một doanh nghiệp có quy mô lớn, có cơ sở hạ tầng làm việc khang trang hiện đại, hiện tượng nhân viên nghỉ việc không lý do, sức sáng tạo của một bộ phận nhân viên còn nhiều hạn chế, có tình trạng lãng công khi làm việc, hiệu quả làm việc không đồng đều, vì vậy nghiên cứu nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại PVC-MS có ý nghĩa khoa học và thực tiễn.

2. Các nghiên cứu về động lực làm việc

Hiện nay, trên thế giới và trong nước có rất nhiều nghiên cứu xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc khu vực công, như: Macovei và cộng sự (2016), Walia và cộng sự (2018), Bùi Thị Minh Thu và cộng sự (2014), Nguyễn Ngọc Duy Phương và Trần Thị Việt Anh (2018). Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại PVC-MS.

Nghiên cứu của Kovach (1987), “Động lực làm việc: Những điều công nhân và người giám sát cần”, “Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân ngành may”; *Taguchi (2015)*, “Các yếu tố hình thành động lực làm việc tại Nhật Bản”; *Vũ Thị Uyên (2007)*; “Giải pháp tạo động lực cho lao động quản lý trong các doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội và ở Việt Nam đến năm 2020”; *Phạm Thị Minh Lý (2015)*, “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại thành phố Hồ Chí Minh”; *Lâm Thị Ngọc Mỹ (2018)*, “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Mía Đường Cần Thơ”.

Bảng 1: Tổng kết một số mô hình nghiên cứu trước

Tác giả	Mục tiêu	Thành phần thang đo	Kết quả nghiên cứu
Kovach (1987)	Xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân làm việc trong các ngành công nghiệp khác nhau tại Hoa Kỳ.	(1) Công việc thú vị, (2) Công nhận thành tích, (3) Cảm nhận vai trò cá nhân, (4) Sự đảm bảo trong công việc, (5) Lương cao, (6) Đào tạo và phát triển, (7) Điều kiện làm việc, (8) Sự gắn bó của cấp trên, (9) Phê bình kỹ luật khéo léo, (10) Giúp đỡ của cấp trên.	Yếu tố tạo động lực gồm: (1) Công việc thú vị, (2) Công nhận thành tích, (3) Cảm nhận vai trò cá nhân, (4) Sự đảm bảo trong công việc, (5) Lương cao, (6) Đào tạo và phát triển, (7) Điều kiện làm việc, (8) Sự gắn bó của cấp trên, (9) Phê bình kỹ luật khéo léo, (10) Sự giúp đỡ của cấp trên.

Tác giả	Mục tiêu	Thành phần thang đo	Kết quả nghiên cứu
Taguchi (2015)	Các yếu tố hình thành động lực làm việc tại Nhật Bản.	(1) Đánh giá nhân viên, (2) Mục tiêu của công ty, (3) Cơ hội thăng tiến, (4) Thu nhập, (5) Môi quan hệ trong tổ chức, (6) Đặc điểm công việc, (7) Điều kiện nơi làm việc, (8) Cơ cấu tổ chức, (9) Cân bằng cuộc sống và công việc.	Yếu tố động lực làm việc của người lao động Nhật là: (1) Đánh giá nhân viên, (2) Mục tiêu của công ty, (3) Cơ hội thăng tiến, (4) Thu nhập, (5) Môi quan hệ trong tổ chức, (6) Đặc điểm công việc, (7) Điều kiện nơi làm việc, (8) Cơ cấu tổ chức, (9) Cân bằng cuộc sống và công việc.
Phạm Thị Minh Lý (2015)	Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc nhân viên DNVVN ở tp Hồ Chí Minh.	(1) Đồng nghiệp, (2) Trao quyền, (3) Bản chất công việc, (4) Lãnh đạo.	4 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc: (1) Đồng nghiệp, (2) Trao quyền, (3) Bản chất công việc, (4) Lãnh đạo.
Bùi Thị Minh Thu & Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014)	Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty lắp máy Việt Nam.	(1) Lương và chế độ phúc lợi, (2) Văn hóa doanh nghiệp, (3) Môi quan hệ với đồng nghiệp, (4) Điều kiện làm việc, (5) Môi quan hệ với lãnh đạo, (6) Sự tự chủ trong công việc, (7) Cơ hội đào tạo và phát triển	Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên: (1) Lương và chế độ phúc lợi, (2) Văn hóa doanh nghiệp, (3) Môi quan hệ với đồng nghiệp, (4) Điều kiện làm việc, (5) Môi quan hệ với lãnh đạo, (6) Sự tự chủ trong công việc, (7) Cơ hội đào tạo và phát triển.
Lâm Thị Ngọc Mỹ (2018)	Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Mía Đường Cần Thơ.		(1) Thu nhập, (2) Công nhận thành tích, (3) Đào tạo - Thăng tiến, (4) Phúc lợi, (5) Bản chất công việc.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3. Giải thích các nhân tố và giả thuyết nghiên cứu

Công việc thú vị, thách thức có thể là công việc mà người lao động cho rằng thú vị và hài lòng với nó vì có thể giúp người lao động gắn bó và quan tâm đến vai trò của họ. Một công việc thú vị, thách thức và có ý nghĩa phù hợp với năng lực và phát huy được các kỹ năng sẽ thúc đẩy nhân viên nỗ lực hết mình để vượt qua và phát triển cá nhân (Kovach, 1987; Nguyễn Ngọc Duy Phương và ctg, 2018).

Giả thuyết H₁: Công việc thú vị, thách thức ảnh hưởng đến động lực làm việc

Theo Herzberg và ctg (1959), các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc được phân loại gồm 2 yếu tố: yếu tố duy trì và yếu tố thúc đẩy. Trong đó, yếu tố duy trì là điều kiện làm việc, chính sách của công ty, sự giám sát, quan hệ đồng nghiệp, tiền lương, địa vị và công việc ổn định. Và đặc biệt trong khủng hoảng kinh tế hiện nay thì sự ổn định công việc, tiền lương đều đặn là một trong những yếu tố quan trọng để giữ chân và thu hút nhân tài cho PVC-MS.

Giả thuyết H₂: Sự ổn định trong công việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Người lao động được trao quyền kiểm soát, chịu trách nhiệm với công việc, được tham gia ra các quyết định liên quan đến công việc và được khuyến khích đưa ra các sáng kiến trong công việc. Khi người lao động nhận thấy rằng, kết quả công việc phụ thuộc rất nhiều vào những nỗ lực, những sáng kiến quyết định của họ, họ sẽ có trách nhiệm và sự nỗ lực cao nhất cho công việc của mình (Kovach, 1987; Nguyễn Ngọc Duy Phương và ctg, 2018).

Giả thuyết H₃: Sự tự chủ trong công việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Điều kiện làm việc, an toàn, có đầy đủ công cụ để làm việc, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc vui vẻ và được tổ chức tốt theo nghiên cứu của Kovach (1987) có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Người lao động sẽ thích và tự hào về điều kiện làm việc mà họ xem là an toàn và để phát triển thêm cảm giác về động lực từ công việc của họ.

Giả thuyết H₄: Điều kiện làm việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Thu nhập và phúc lợi thể hiện ở nhu cầu sinh lý và an toàn trong thuyết nhu cầu của Maslow. Khoản thu nhập và phúc lợi tốt phải thể hiện ở mức lương phù hợp với năng lực và đóng góp của người lao động, thưởng tương xứng với thành tích đóng góp sẽ thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo đến nhân viên và làm cho nhân viên cảm thấy hài lòng với chính sách phúc lợi (Kovach, 1987; Nguyễn Ngọc Duy Phương và ctg, 2018).

Giả thuyết H₅: Thu nhập và phúc lợi ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Đào tạo được tổ chức đúng cách, đúng quy trình sẽ nâng cao trình độ của cán bộ, công chức, người lao động, giúp họ có được các kỹ năng mới và mở rộng kiến thức (Kochmańska 2016). Hệ thống đào tạo phù hợp và chính xác với từng đối tượng người lao động cho phép phát huy tối đa tiềm năng của cán bộ, công chức, người lao động, đạt được các mục tiêu của tổ chức, nó cũng có tác động lớn đến hệ thống động lực của cán bộ, công chức, người lao động.

Giả thuyết H₆: Đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Người lao động sẽ phản ứng mạnh và tích cực khi được đánh giá cao trong công việc, đặc biệt khi được công nhận và khen thưởng từ những nỗ lực của họ bởi vì nó khẳng định công việc của họ có giá trị.

Giả thuyết H₇: Chính sách khen thưởng và công nhận ảnh hưởng đến động lực làm việc

Mối quan hệ tốt đẹp giữa các đồng nghiệp sẽ làm giảm mức độ căng thẳng và người lao động cảm thấy thoải mái hơn tại nơi làm việc. Các mối quan hệ giúp tăng cường sự tin tưởng, thái độ và chia sẻ giữa họ. Tăng sự chia sẻ về các mục tiêu của tổ chức cũng tạo ra sự đoàn kết.

Giả thuyết H₈: Quan hệ với đồng nghiệp ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Điều quan trọng đối với các nhà lãnh đạo là biết tôn trọng nhân viên và sẽ giúp phổ biến văn hóa tôn trọng và tôn trọng lẫn nhau ở nơi làm việc. Nói một cách đơn giản, lãnh đạo là một quá trình mà một cá nhân thúc đẩy hoặc ảnh hưởng đến người khác để đạt được các mục tiêu của tổ chức (Kesting và cộng sự, 2016).

Giả thuyết H₉: Phong cách lãnh đạo ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc

Văn hóa mạnh sẽ có ảnh hưởng tới hành vi của các thành viên trong tổ chức lớn hơn so với một nền văn hóa yếu. Mặt khác, văn hóa mạnh còn có mối liên quan trực tiếp tới việc giảm mức độ thay thế nhân công (luân chuyển lao động), tăng động lực làm việc của người lao động (Bùi Anh Tuấn và cộng sự, 2013).

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính được thực hiện qua thảo luận nhóm và lấy ý kiến chuyên gia nhằm mục đích điều chỉnh mô hình nghiên cứu cho phù hợp với thực tiễn. Nghiên cứu định lượng được thực hiện qua khảo sát trực tiếp mẫu quan sát 206 nhân viên khối văn phòng tại PVC-MS dùng thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường khoảng cách. Phân tích dữ liệu bằng phương pháp thống kê mô tả, phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan và phân tích hồi quy để kiểm định các giả thuyết. Với 38 biến quan sát cho 10 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc được xây dựng dựa trên nguyên tắc kế thừa các thang đo đã kiểm định độ tin cậy của các nhà nghiên cứu trước trong và ngoài nước đã nêu trong tổng quan lý luận.

5. Kết quả nghiên cứu

Tỷ lệ giới tính nam trong mẫu nghiên cứu là 68,9%, vì Nhà máy cần nam phụ trách công việc về kỹ thuật, sửa chữa máy móc thiết bị. Độ tuổi dưới 26 tuổi chiếm 9,7%, độ tuổi từ 26-35 chiếm tỷ lệ cao nhất là 41,3%, độ tuổi từ 36-45 tuổi chiếm 13,1%, độ tuổi trên 45 chiếm 35,9%. Số người tham gia trả lời phỏng vấn có thu nhập dưới 7 triệu đồng chiếm 21,8%,

số người có thu nhập từ 10-12 triệu đồng chiếm 19,9%, số người trên 12 triệu đồng chiếm 15,5%, số người có thu nhập từ 7- dưới 10 triệu đồng chiếm tỷ lệ cao nhất là 42,7%. Số cán bộ, công chức, người lao động tham gia trả lời bảng câu hỏi khảo sát có trình độ học vấn từ trung cấp trở xuống chiếm tỷ lệ 26,2%, số lượng người có trình độ cao đẳng chiếm 18,4%, số lượng có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất 52,9%, số người có trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ thấp nhất 2,4%. Số cán bộ, công chức, người lao động đang giữ vị trí quản lý chiếm tỷ lệ 7,8%, trong khi đó số người có vị trí là nhân viên chiếm tỷ lệ rất cao là 92,2%.

Bảng 1 cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha tổng của 11 biến có tương quan biến thành phần - biến tổng lớn hơn 0,3. Tất cả 38 biến quan sát tiếp tục được sử dụng trong phân tích EFA.

Bảng 1. Hệ số độ tin cậy Cronbach's Alpha

Biến	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến thành phần – biến tổng thấp nhất	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Động lực làm việc	4	0,713	0,435	0,607-0,689
Công việc thú vị, thách thức	3	0,749	0,540	0,577-0,710
Sự ổn định trong công việc	3	0,755	0,492	0,591-0,771
Sự tự chủ trong công việc	3	0,762	0,572	0,654-0,710
Điều kiện làm việc	3	0,804	0,561	0,656-0,828
Thu nhập và phúc lợi	3	0,745	0,493	0,552-0,747
Đào tạo và thăng tiến	4	0,708	0,431	0,545-0,683
Chính sách khen thưởng và công nhận	3	0,851	0,655	0,747-0,856
Quan hệ với đồng nghiệp	3	0,750	0,503	0,588-0,748
Phong cách lãnh đạo	6	0,787	0,398	0,730-0,786
Văn hóa tổ chức	3	0,766	0,584	0,671-0,702

Nguồn: Dữ liệu khảo sát, 2018.

Kết quả phân tích nhân tố EFA biến độc lập cho thấy có 10 nhân tố được hình thành với 34 biến quan sát của biến độc lập đạt yêu cầu. Hệ số KMO = 0,654. Kiểm định có Barlett có ý nghĩa Sig. = 0,000 => các biến quan sát có tương quan với nhau. Phương sai cộng dồn của các nhân tố đạt 66,34%, cho thấy 10 nhân tố giải thích được 66,34% biến thiên của các biến quan sát. Đối với biến phụ thuộc, có 1 nhân tố được hình thành với 4 biến quan sát của phụ thuộc đạt yêu cầu. Hệ số KMO = 0,738 => EFA cho dữ liệu là thích hợp. Kiểm định có Barlett có ý nghĩa Sig. = 0,000 => các biến quan sát có tương quan với nhau. Phương sai cộng dồn của các nhân tố đạt 53,87 > 50%, cho thấy 1 nhân tố giải thích được 53,87% biến thiên của biến phụ thuộc Động lực làm việc.

Hệ số tương quan có ý nghĩa thống kê và đều đủ điều kiện để đưa vào phân tích hồi quy. Việc kiểm tra các giả định vi phạm hồi quy cho thấy kết quả phù hợp, không vi phạm. Kết quả phân tích hồi quy được trình bày trong Bảng 2.

Thống kê F có Sig=0,000, chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp với tập dữ liệu. Hệ số VIF của các biến đều có giá trị < 10 chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. R² hiệu chỉnh 0,496. Kết quả hồi quy cho thấy có 7 yếu tố có ý nghĩa thống kê xếp theo thứ tự tác động giảm dần ảnh hưởng đến động lực làm việc như sau: (1) Công việc thú vị, thách thức; (2) Sự ổn định trong công việc, (3) Sự tự chủ trong công việc, (4) Điều kiện làm việc, (5) Thu nhập và phúc lợi, (6) Chính sách khen thưởng và công nhận, (7) Quan hệ với đồng nghiệp.

Bảng 2. Kết quả hồi quy

Biến độc lập R ² hiệu chỉnh = 49,6%	Hệ số hồi quy (B)	Hệ số Beta	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê đa cộng tuyến	
				Dung sai	VIF
Hằng số	-0,421		0,199		
CVTVT	0,237	0,354	0,000	0,930	1,076
ODCV	0,259	0,326	0,000	0,966	1,035
TCCV	0,173	0,242	0,000	0,843	1,186
DKLV	0,099	0,157	0,003	0,902	1,108
TNPL	0,103	0,143	0,005	0,962	1,040
DTT	0,058	0,082	0,114	0,915	1,093
CSKTCN	0,070	0,113	0,037	0,850	1,177
QHĐN	0,074	0,105	0,047	0,887	1,127
PCLD	0,036	0,042	0,411	0,935	1,069
VHTC	0,008	0,009	0,862	0,853	1,173

Nguồn: Dữ liệu khảo sát, 2018.

6. Kết luận và hàm ý quản trị

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 7 yếu tố ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc và mức độ ảnh hưởng đến động lực làm việc của các yếu tố khác nhau. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất các hàm ý quản trị:

Trong các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc, thì yếu tố Công việc thú vị, thách thức ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân viên khối văn phòng tại PVC-MS. Một công việc thú vị, thách thức và có ý nghĩa phù hợp với năng lực và phát huy được các kỹ năng sẽ thúc đẩy nhân viên nỗ lực hết mình để vượt qua và phát triển cá nhân (Kovach, 1987; Nguyễn Ngọc Duy Phương và ctg, 2018). Vì vậy, Ban Giám đốc công ty vẫn nên duy trì sự phân công công việc cho nhân viên khối văn phòng PVC-MS đảm nhận công việc với mức độ khó phù hợp với năng lực để tăng động lực làm việc.

Yếu tố Sự ổn định trong công việc có mức độ ảnh hưởng thứ hai đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại PVC-MS, chỉ sau yếu tố Công việc thú vị, thách thức. Do tính chất công việc thuộc doanh nghiệp nhà nước nên nhân viên văn phòng công ty cảm nhận rằng công việc của họ có sẽ ổn định, có thể làm việc lâu dài trong Nhà máy, không có sự sa thải hay tinh giản biên chế nên có thể làm tăng động lực làm việc của họ. Theo Herzberg (1959), Sự ổn định trong công việc là yếu tố duy trì động lực làm việc người lao động. Vì vậy, Ban Giám đốc công ty cần nhắc nhở nhân viên phải nỗ lực thực hiện hoàn thành tốt công việc để tránh tính ỷ lại làm ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc.

Sự tự chủ trong công việc là yếu tố có mức ảnh hưởng ở vị trí thứ ba đến động lực làm việc nhân viên khối văn phòng công ty. Nhân viên văn phòng rất hài lòng khi được cấp trên trực tiếp giao quyền và cho phép họ chịu trách nhiệm với công việc của họ, tự chủ về tốc độ làm việc. Khi người lao động được trao quyền kiểm soát, chịu trách nhiệm với công việc, được tham gia ra các quyết định liên quan đến công việc và được khuyến khích đưa ra các sáng kiến trong công việc sẽ giúp họ cảm thấy được cấp trên tôn trọng và tin tưởng. Điều này đã giúp họ có nhiều động lực làm việc. Ban Giám đốc cần để nhân viên văn phòng được phát huy tính tự chủ trong công việc hơn nữa bởi vì sự tự chủ trong công việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của cán bộ, công chức, người lao động.

Trong nghiên cứu này, Điều kiện làm việc không phải là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng công ty nhưng đó là yếu tố quan trọng và ý nghĩa đã được đưa vào các mô hình nghiên cứu của nhiều tác giả. Vì vậy, Ban Giám đốc công ty cần thường xuyên kiểm tra, cải thiện điều kiện làm việc trong Nhà máy nhằm giảm mệt mỏi, tránh sự suy giảm khả năng lao động, làm giảm năng suất, hiệu quả công việc của cán bộ, công chức, người lao động; tạo ra nơi làm việc an toàn nhất, có đầy đủ công cụ để làm việc, nơi nghỉ giữa ca thoải mái, tiện nghi. Điều này sẽ làm người lao động thích và tự hào về điều kiện làm việc của công ty, tăng động lực làm việc.

Thu nhập và phúc lợi là yếu tố thứ năm ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Nhân viên văn phòng Công ty hài lòng với thu nhập của họ, họ cho rằng phù hợp với năng lực và đóng góp của họ nên Thu nhập và phúc lợi có ảnh hưởng đến động lực làm việc cho họ.

Chính sách khen thưởng và công nhận là một trong 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên công ty. Công nhận và khen thưởng người lao động cho công việc họ làm, chỉ tốn một chút thời gian nhưng hiệu quả mang lại vô cùng thiết thực: Năng suất cao hơn, Tăng nỗ lực trong công việc theo cách giảm lỗi công việc và giảm làm lại tại nơi làm việc, giảm số lượng người bỏ việc và người lao động sẽ gắn bó với một công việc, không rời bỏ công việc hoặc chuyển sang công việc khác hay tổ chức khác. Đánh giá cao và Công nhận là 2 yếu tố rất quan trọng của động lực làm việc của nhân viên văn phòng công ty. Ban Giám đốc cần chú ý đến yếu tố này để người lao động luôn tiếp tục phấn đấu hướng tới mục tiêu của họ trong công việc - đó là động lực lớn nhất mà người lao động có thể làm tốt hơn bất cứ lúc nào.

Mối quan hệ và sự tương tác nơi làm việc có tác động đến động lực làm việc và giữ chân nhân viên. Trong nghiên cứu này, Quan hệ với đồng nghiệp là yếu tố có mức độ ảnh hưởng thấp nhất đến động lực làm việc, nhưng yếu tố đó ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc. Vì vậy, Ban Giám đốc luôn chú trọng cải thiện môi trường làm việc tốt - có sự phối hợp tốt để thực hiện công việc giữa các cán bộ, công chức, người lao động với nhau sẽ góp phần làm tăng động lực làm việc cho nhân viên PVC-MS.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- [1]. Bùi Quang Hưng & Nguyễn Thanh Bé (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại cục thuế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [2]. Kovach, K.A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30 (5), 58-65.
- [3]. Walia, V. & Balu, L. (2018). Factors Affecting Work Motivation of Permanent Commissioned Officers in the Indian Army. *International Journal of Innovations & Advancement in Computer Science*, 7 (3), 92-98.
- [4]. Barzoki, A.S., Attafar, A., & Jannati, A.R. (2012). An analysis of Factors Affecting the Employees Motivation bases on Herzberg's Hygiene Factors Theory. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*
- [5]. Bosma, H., Boxtel, M.P., Ponds, R.W., Houx, P.J., Burdorf, A., & Jolles, J. (2003). Mental work demands protect against cognitive impairment: MAAS prospective cohort study. *Experimental Aging Research*, 29, 33-45