

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp

NGÔ TOÀN TRUNG*
LÂM THỊ NGỌC NHUNG**
NGUYỄN HÙNG CƯỜNG***

Tóm tắt

Thông qua khảo sát 279 người lao động, kết quả nghiên cứu cho thấy, có 7 nhân tố tác động đến Động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp, đó là: (1) Chính sách lương, thưởng và phúc lợi; (2) Sự thừa nhận thành quả đóng góp; (3) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (4) Điều kiện làm việc; (5) Mối quan hệ với cấp trên; (6) Sự phù hợp; (7) Đào tạo và thăng tiến. Trong đó, các nhân tố thuộc về Chính sách lương, thưởng và phúc lợi có ảnh hưởng mạnh nhất đến Động lực làm việc của người lao động. Từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm nâng cao động lực làm việc cho người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp trong thời gian tới.

Từ khóa: động lực làm việc, người lao động, công ty xăng dầu, Đồng Tháp, nhân tố ảnh hưởng

Summary

From a survey of 279 employees, the authors point out seven factors affecting the motivation of employees at petroleum companies in Dong Thap province, which are (1) Salary, bonus and benefits; (2) Recognition of contributions; (3) Relationship with colleagues; (4) Conditions in the workplace; (5) Relationship with superiors; (6) Conformity; (7) Training and promotion. Specifically, the first factor has the strongest influence on their motivation. From this finding, some managerial implications are proposed to improve the motivation of employees at petroleum companies in Dong Thap province in the coming time.

Keywords: work motivation, employees, petroleum companies, Dong Thap, influencing factors

GIỚI THIỆU

Trong những năm qua, các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp đã ghi nhận nhiều trường hợp nhân viên xin nghỉ việc hàng loạt, một số người lao động đi làm việc với tâm trạng không thoải mái, không tập trung, lơ là trong công việc dẫn đến hiệu quả làm việc chưa cao. Cùng với đó, nhiều khách hàng, đối tác kinh doanh trong khu vực có những phản ánh tiêu cực về thái độ làm việc của nhân viên trong quá trình sử dụng dịch vụ tại các cửa hàng xăng dầu. Đây chính là những lỗ hổng trong công tác quản lý, sử dụng người lao động cũng như các chính sách tạo động lực làm việc của công ty; hay nói cách khác, các công ty trong lĩnh vực xăng dầu trên

địa bàn vẫn còn nhiều bất cập trong công tác đãi ngộ, tạo động lực làm việc đối với người lao động. Chính vì thế, việc duy trì và phát triển cũng như các chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động là một vấn đề hết sức quan trọng cần được quan tâm. Đặc biệt là đối với lĩnh vực xăng dầu, một ngành rất phức tạp và đặc thù.

Nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp” được thực hiện, nhằm đề xuất các hàm ý quản trị giúp nâng cao động lực làm việc cho người lao động trong thời gian tới.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Học thuyết nhu cầu của Abraham Maslow

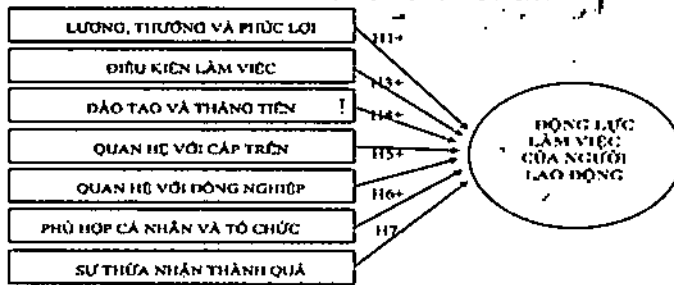
Maslow (1943) cho rằng, hành vi của con người bắt nguồn từ nhu cầu mong muốn được thỏa mãn và những

* Công ty Cổ phần Thương mại Dầu khí Đồng Tháp (Petimex Dong Thap)

** Trường Cao đẳng Nghề Cần Thơ

*** Ngày nhận bài: 19/4/2022; Ngày phản biện: 05/5/2022; Ngày duyệt đăng: 16/5/2022

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất (2022)

BẢNG 1: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO

Nhân tố	Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu biến bị loại
Lương, thưởng và phúc lợi	LTPL1	-- 13.75	11.431	0.729	0.774
	LTPL2	-- 13.73	12.327	0.616	0.806
	LTPL3	-- 13.63	12.405	0.621	0.805
	LTPL4	-- 13.79	11.791	0.559	0.825
	LTPL5	-- 13.65	11.524	0.662	0.793
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.834					
Điều kiện làm việc	ĐKL1	-- 13.88	13.572	0.848	0.904
	ĐKL2	-- 13.91	14.000	0.812	0.911
	ĐKL3	-- 13.95	13.692	0.819	0.910
	ĐKL4	-- 13.88	13.702	0.871	0.900
	ĐKL5	-- 13.63	15.039	0.706	0.931
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.928					
Đào tạo và thăng tiến	DTT1	-- 10.43	6.916	0.583	0.804
	DTT2	-- 10.47	6.833	0.695	0.751
	DTT3	-- 10.43	7.455	0.568	0.807
	DTT4	-- 10.38	6.481	0.736	0.729
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.821					
Quan hệ với cấp trên	QHCT1	-- 13.94	10.823	0.535	0.762
	QHCT2	-- 13.97	11.111	0.554	0.756
	QHCT3	-- 13.82	10.308	0.607	0.738
	QHCT4	-- 13.70	10.995	0.537	0.761
	QHCT5	-- 13.75	10.692	0.613	0.737
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.790					
Quan hệ với đồng nghiệp	QHĐN1	-- 14.63	7.686	0.622	0.772
	QHĐN2	-- 14.52	7.596	0.606	0.777
	QHĐN3	-- 14.53	7.603	0.608	0.776
	QHĐN4	-- 14.54	7.660	0.600	0.779
	QHĐN5	-- 14.74	8.136	0.579	0.785
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.814					
Sự phù hợp cá nhân và tổ chức	SPH1	-- 10.78	6.522	0.729	0.716
	SPH2	-- 10.97	7.888	0.552	0.800
	SPH3	-- 10.84	7.025	0.610	0.775
	SPH4	-- 10.81	6.646	0.642	0.760
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.813					
Sự thừa nhận thành quả đóng góp	TNT01	-- 15.47	15.250	0.797	0.881
	TNT02	-- 15.48	15.150	0.800	0.880
	TNT03	-- 15.46	16.429	0.683	0.904
	TNT04	-- 15.46	15.386	0.754	0.890
	TNT05	-- 15.43	15.405	0.805	0.880
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.908					
Động lực làm việc	DLV1	-- 11.10	7.906	0.717	0.829
	DLV2	-- 11.08	7.745	0.722	0.827
	DLV3	-- 11.13	7.822	0.728	0.825
	DLV4	-- 11.09	8.201	0.700	0.836
Hệ số Cronbach's Alpha của nhân tố: 0.866					

Nguồn: Kết quả phân tích

nhu cầu của con người được sắp xếp theo một thứ tự ưu tiên từ thấp tới cao. Theo tầm quan trọng, cấp bậc nhu cầu được sắp xếp thành 5 bậc gồm: Nhu cầu sinh lý; Nhu cầu an toàn; Nhu cầu xã hội; Nhu cầu được tôn trọng; Nhu cầu tự hoàn thiện. Như vậy, để tạo động lực cho người lao động, nhà quản lý cần xác định nhu cầu của nhân viên và đưa ra các biện pháp phù hợp nhằm thỏa mãn nhu cầu của họ, từ đó góp phần tăng hiệu quả hoạt động cho tổ chức.

Học thuyết hai yếu tố của Federic Herzberg

Federic Herzberg đã đưa ra học thuyết hai nhân tố vào năm 1959 - một học thuyết đã và đang được các nhà quản lý ứng dụng rộng rãi trong quản trị doanh nghiệp. Theo Herzberg, các nhân tố liên quan đến sự thỏa mãn đối với công việc được gọi là nhân tố động viên và các nhân tố liên quan đến bất mãn được gọi là nhân tố duy trì.

Nhóm nhân tố động viên là các nhân tố thuộc bên trong công việc, như: Cơ hội thăng tiến; Trách nhiệm và chức năng của người lao động; Sự thừa nhận thành quả... Đây chính là các nhu cầu cơ bản của người lao động khi tham gia làm việc. Đặc điểm của nhóm nhân tố động viên là khi được thỏa mãn, thì sẽ là nguồn tạo động lực làm việc và ngược lại khi không được thỏa mãn, thì dẫn đến bất mãn.

Nhóm nhân tố duy trì là các nhân tố thuộc về môi trường làm việc của người lao động như: Chế độ, chính sách của tổ chức; Điều kiện làm việc làm việc của nhân viên... Các nhân tố này khi được tổ chức tốt, thì có tác dụng ngăn ngừa sự không thỏa mãn đối với công việc của người lao động.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các nghiên cứu trong và ngoài nước, như: Hosie và cộng sự (2013); Direye (2018); Al-Hinai và cộng sự (2020); Nguyễn Thùy Dung (2017); Lê Ngọc Thùy Linh (2020), mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp được đề xuất như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua 2 bước như sau:

- Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng thảo luận nhóm chuyên gia để hoàn thiện bảng hỏi và thang đo trong bảng khảo sát.

- Nghiên cứu định lượng được thực hiện để phân tích số liệu khảo sát. Đối tượng khảo sát là những người lao động đang làm việc tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp. Nhóm tác giả đã lựa chọn quy mô mẫu 300 người lao động. Kết quả thu được 279 bảng trả lời hợp lệ. Số liệu được đưa vào phân tích trên phần mềm SPSS 20.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định và đánh giá thang đo

Kết quả kiểm định hệ số Cronbach's Alpha từ 0.928 đến 0.790 đều lớn hơn

0,6. Các hệ số tương quan biến tổng đều > 0,3. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha (Bảng 1) cho thấy, không biến nào bị loại khỏi mô hình. Như vậy, sau khi đánh giá độ tin cậy thang đo, thì mô hình bao gồm 7 nhân tố là: Chính sách lương, thưởng và phúc lợi; Điều kiện làm việc; Đào tạo và thăng tiến; Mối quan hệ với cấp trên; Mối quan hệ với đồng nghiệp; Sự phù hợp; Sự thừa nhận thành quả đóng góp ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả ma trận xoay (Bảng 2) cho thấy, 33 biến quan sát được gom thành 7 nhân tố giống như mô hình nghiên cứu đề xuất.

Kết quả phân tích EFA, cho thấy:

(1) Độ tin cậy của các biến được quan sát (Factor loading > 0,5).

(2) Kiểm định tính thích hợp của mô hình với $0,5 < KMO = 0,909 < 1,0$, nên phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu trong mô hình.

(3) Kiểm định Bartlett về tương quan của các biến quan sát Sig. = 0,000 < 0,5%: các biến có tương quan chặt chẽ.

(4) Giá trị tổng phương sai trích = 66,135 % > 50%. Như vậy, các biến quan sát trong mô hình nhân tố có thể sử dụng để giải thích được 66,135% sự biến thiên của dữ liệu.

(5) Khác biệt về hệ số tải nhân tố của các biến quan sát giữa các nhân tố đều > 0,3 cho thấy, các nhân tố có giá trị phân biệt cao, nên các biến quan sát tiếp tục được sử dụng trong mô hình nghiên cứu.

Hồi quy đa biến

Kết quả phân tích Bảng 3 cho thấy, R^2 hiệu chỉnh = 0,727, nghĩa là 72,7% sự biến thiên của Động lực làm việc của người lao động được giải thích bởi sự biến thiên của các thành phần, như: Chính sách lương, thưởng và phúc lợi; Điều kiện làm việc; Đào tạo và thăng tiến; Mối quan hệ với cấp trên; Mối quan hệ với đồng nghiệp; Sự phù hợp; Sự thừa nhận thành quả đóng góp ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp.

Giá trị kiểm định F = 106,733 tại mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000 < 0,05, nên có thể kết luận rằng, mô hình đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế. Hệ số phóng đại phương sai (VIF) đều < 2, do đó không

BẢNG 2: BẢNG MA TRẬN XOAY NHÂN TỐ

Biến quan sát	Nhân tố							Tên nhân tố
	1	2	3	4	5	6	7	
ĐKLV4	0,879							Điều kiện làm việc
ĐKLV1	0,831							
ĐKLV3	0,810							
ĐKLV2	0,787							
ĐKLV5	0,660							
TNTQ5		0,828						Thừa nhận thành quả đóng góp
TNTQ1		0,813						
TNTQ2		0,807						
TNTQ4		0,786						
TNTQ3		0,697						
LTPL1			0,762					Chính sách lương, thưởng và phúc lợi
LTPL5			0,749					
LTPL3			0,705					
LTPL2			0,655					
LTPL4			0,603					
QHĐN4				0,735				Quan hệ với đồng nghiệp
QHĐN5				0,703				
QHĐN2				0,691				
QHĐN3				0,665				
QHĐN1				0,637				
QHCT5					0,738			Quan hệ với cấp trên
QHCT3					0,738			
QHCT2					0,720			
QHCT4					0,685			
QHCT1					0,632			
ĐTT2						0,857		Đào tạo và thăng tiến
ĐTT4						0,840		
ĐTT1						0,706		
ĐTT3						0,620		
SPH1							0,810	Sự phù hợp cá nhân và tổ chức
SPH4							0,742	
SPH3							0,638	
SPH2							0,605	
Eigenvalue	10,768	2,475	2,126	1,910	1,745	1,569	1,232	
Hệ số KMO								0,909
Kiểm định Bartlett (Sig.)								0,000
Phương sai trích (%)								66,135

Nguồn: Kết quả phân tích

có hiện tượng đa cộng tuyến. Kết quả còn cho thấy, cả 7 nhân tố đều có ý nghĩa về mặt thống kê (Giá trị Sig. < 0,05). Hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta: tất cả hệ số β chuẩn hóa đều > 0, chứng tỏ các biến độc lập đều tác động thuận chiều với biến phụ thuộc Động lực làm việc của người lao động.

Từ các kết quả phân tích trên, mô hình hồi quy các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp được xác định như sau:

$$DLLV = 0,371*LTPL + 0,126*ĐKLV + 0,072*ĐTTT + 0,117*QHCT + 0,147*QHĐN + 0,083*SPH + 0,257*TNTQ$$

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 7 nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp, gồm: (1) Chính sách lương, thưởng và phúc lợi; (2) Sự thừa nhận thành quả đóng góp; (3) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (4) Điều kiện làm việc; (5) Mối quan hệ với cấp trên; (6) Sự phù hợp; (7) Đào tạo và thăng tiến. Trong đó, nhân tố Chính sách lương, thưởng và phúc lợi có ảnh hưởng mạnh nhất đến Động lực làm việc của người lao động tại các công ty xăng dầu trên địa bàn tỉnh Đồng

BẢNG 3: BẢNG KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY

Mô hình	Hệ số không chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			Dùng sai	VIF
(Hằng số)	-0.826	0.187		-4.426	0.000		
LTPL	0.403	0.045	0.371	9.002	0.000	0.577	1.733
ĐKL	0.124	0.041	0.126	3.059	0.002	0.583	1.715
ĐTT	0.077	0.039	0.072	1.971	0.050	0.742	1.348
QHCT	0.134	0.041	0.117	3.267	0.001	0.770	1.300
QHĐN	0.199	0.053	0.147	3.714	0.000	0.626	1.598
SPH	0.089	0.045	0.083	1.990	0.048	0.567	1.765
TNT	0.242	0.037	0.257	6.505	0.000	0.631	1.586

Nguồn: Kết quả phân tích

Thấp, còn nhân tố Đào tạo và thăng tiến lại có ảnh hưởng không đáng kể.

Một số hàm ý quản trị

Thứ nhất, nhóm các giải pháp tạo động lực làm việc về mặt tinh thần

- Khi tuyển dụng nhân viên làm việc tại cửa hàng, thì doanh nghiệp cần phải giải thích rõ vấn đề thời gian làm việc cho các nhân viên mới.

- Trang bị đầy đủ các trang thiết bị cho nhân viên để họ có thể thực hiện tốt công việc của mình, như: quần áo bảo hộ lao động, khẩu trang, dép, áo mưa, các thiết bị về phòng cháy, chữa cháy...

- Ưu tiên sắp xếp nhân viên làm việc ở các cửa hàng gần nơi cư trú. Khi đó, họ được thuận tiện hơn trong vấn đề đi lại, đồng thời họ hiểu tập tục văn hóa, lối sống của người dân bản địa, nên việc phục vụ khách hàng sẽ thuận lợi hơn.

- Hàng năm doanh nghiệp nên tạo cơ hội để nhân viên có thể được đào tạo thêm về chuyên môn nghiệp vụ. Từ đó, nhân viên sẽ có nguồn động lực để trang bị cho mình những gì cần thiết, khi muốn được đề cử vào một vị trí cao hơn trong doanh nghiệp.

- Quan tâm đến đời sống của nhân viên để có thể giúp đỡ họ, khi gia đình gặp phải hoàn cảnh khó khăn,

hoặc cải thiện đời sống của họ, tặng quà cho nhân viên vào ngày sinh nhật, lễ, tết... để họ cảm thấy được sự quan tâm của doanh nghiệp dành cho mình, mà toàn tâm hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Tạo môi trường văn hóa làm việc thoải mái, đồng nghiệp hòa đồng vui vẻ, cùng giúp đỡ lẫn nhau hoàn thành tốt công việc.

Thứ hai, nhóm các giải pháp tạo động lực làm việc về mặt vật chất

Nhóm giải pháp tạo động lực làm việc về mặt vật chất chủ yếu qua chính sách lương, thưởng của doanh nghiệp.

- Chính sách lương, thưởng: Các doanh nghiệp nên đưa ra mức lương phù hợp với thị trường hoặc có thể cao hơn thị trường để nhân viên có thể đảm bảo cho cuộc sống cá nhân và trang trải phần nào cuộc sống của gia đình. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nên tổ chức những cuộc thi đua thành tích giữa các cửa hàng, giữa các nhân viên với nhau và có khen thưởng đối với những cửa hàng, nhân viên xuất sắc hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Tạo nguồn thu nhập thêm cho nhân viên: Các công ty có thể hỗ trợ nhân viên có thêm nguồn thu nhập cho mình như hỗ trợ cho vay không lãi suất để nhân viên có thể làm kinh tế gia đình, cải thiện cuộc sống. Ngoài ra, công ty có thể cho phép nhân viên thực hiện thêm các dịch vụ để có nguồn thu cho cửa hàng, như: dịch vụ rửa xe, thay nhớt, bán bảo hiểm xe máy. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thùy Dung (2017). *Tạo động lực làm việc cho người lao động tại Công ty xăng dầu Yên Bái*, Chương trình định hướng ứng dụng, Đại học Quốc gia Hà Nội
2. Lê Ngọc Thùy Linh (2020). *Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty xăng dầu Thừa Thiên Huế*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Kinh tế Huế
3. Nguyễn Thị Phương Dung và Nguyễn Hoàng Như Ngọc (2012). Ảnh hưởng của động cơ làm việc đến hành vi thực hiện công việc của nhân viên khối văn phòng tại TP. Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 24b, 91-99
4. Al-Hinai, N., Piya, S. and Al-Wardi, K. (2020). Analysis of factors affecting motivation in projects: a case study in oil and gas industry in the sultanate of Oman, *The Journal of Engineering Research (TJER)*, 17(2), 112-125
5. Direye, F. A. (2018). *Factors influencing employee performance in the petroleum industry: a case study of Kengas group*, The Management University of Africa
6. Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*, New York: John Wiley and Sons
7. Hosie, P., Jayashree, P., Tchantchane, A., and Lee B. S. (2013). The effect of autonomy, training opportunities, age and salaries on job satisfaction in the South East Asian retail petroleum industry, *The international Journal of human resource management*, 24, 3980-4007
8. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396