CÔNG THƯƠNG

TẠP CHÍ - CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG ISSN: 0866-7756

VIET NAM TRADE AND INDUSTRY REVIEW

CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

Số 1 - TRĂNG 1/2021

89346021001378

Website: <http://tapchicongthuong.vn>

LE QUYNH MAI - BUI TRUNG HIEU

Limitation of human rights: constitutional principle and expected values in the rights protection in Vietnam
Giới hạn quyền con người: Nguyên tắc hiến pháp và những kỳ vọng áp dụng trong việc
bảo vệ quyền tại Việt Nam51

PHAM THI HONG NGHIA - DO THI HA

Law on prevention and combating money laundering in Vietnamese banking transactions:
Problems and Solutions
Pháp luật về phòng, chống rửa tiền trong các giao dịch ngân hàng ở Việt Nam:
Thực trạng và một số giải pháp59

KINH TẾ

VŨ NGỌC TÚ

Chính sách với nền kinh tế Việt Nam hậu Covid - 19
Vietnam's economic policies in the post-Covid-19 era66

NGUYỄN VĂN THỌ - MAI NGỌC KHƯƠNG

Phân tích chính sách điển hình "Chương trình cấp nước sạch cho 100% người dân theo Nghị quyết
Hội đồng Nhân dân Thành phố giai đoạn 2016 - 2020" của Tổng Công ty Cấp nước Sài Gòn (SAWACO)
An analysis of typical policy Clean water supply program for 100% of people under the resolution
of the People's Council of Ho Chi Minh City over the period of 2016 to 2020" of SAWACO72

ĐINH TIÊN MINH - LÊ VŨ LAN OANH

Phân khúc khách hàng mua sắm dựa trên thuộc tính của các trung tâm thương mại tại Thành phố Hồ Chí Minh
Shopping orientation-defined segments based on store-choice criteria:
Case of shopping centers in Ho Chi Minh City78

PHAM THI THUY DIEM - NGUYEN TRONG HOAI

Trade openness and environmental quality: A review of the literature
Độ mở thương mại và chất lượng môi trường: Tổng quan lý thuyết86

PHẠM THỊ HẰNG - LÊ THANH PHONG

Kinh nghiệm thu hút vốn đầu tư nước ngoài và sự vận dụng vào Việt Nam
Experience of some countries in attracting foreign investment and recommendations to Vietnam..... 95

TĂNG THỊ HIỀN

Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển bền vững sinh kế của hộ gia đình nuôi biển tại Khánh Hòa
Factors affecting the livelihood sustainable development of marine aquaculture households
in Khanh Hoa Province100

QUẢN TRỊ - QUẢN LÝ

HÀ NAM KHÁNH GIAO - LÊ HỒNG TUYẾN

Về động lực làm việc của nhân viên Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex Thành phố Hồ Chí Minh
An analysis on the working motivation of staff at Vinatex Economic - Technical College of Ho Chi Minh City106

ĐINH KIÊM - TRẦN CÔNG HÒA

Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng trả nợ đúng hạn của khách hàng cá nhân từ chính sách
tín dụng phát triển nông nghiệp nông thôn theo Nghị định số 55/2015/ ND-CP tại Ngân hàng
TMCP Ngoại thương Việt Nam chi nhánh An Giang
Examining the factors affecting the ability to pay loans on time of individual customers who take part
in the credit policies for agricultural and rural development under the Decree No.55/2015/ND-CP
of Government at Vietcombank - An Giang Province Branch.....114

VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT VINATEX THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● HÀ NAM KHÁNH GIAO - LÊ HỒNG TUYÊN

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex Thành phố Hồ Chí Minh (Vinatex Economic - Technical College of Ho Chi Minh City- VETC), bằng việc khảo sát 124 nhân viên, công cụ Cronbach's alpha, EFA và phân tích hồi quy bội được sử dụng. Kết quả đã đưa ra được mô hình 5 yếu tố có tác động dương đến Động lực làm việc, sắp theo thứ tự giảm dần: Môi trường và điều kiện làm việc, Đào tạo, Sự công nhận và đánh giá, Đồng nghiệp, Thu nhập. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp đến ban lãnh đạo Nhà trường nhằm nâng cao động lực làm việc của nhân viên.

Từ khóa: động lực làm việc của nhân viên, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực luôn được coi là nhân tố quan trọng, cốt lõi để giúp tổ chức tồn tại và phát triển. Nhân viên có động lực thì họ làm việc đạt 80 - 90% hiệu suất, tỷ lệ nghỉ việc và nghỉ phép thấp (Arman, 2009). Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex Thành phố Hồ Chí Minh tiền thân là Trường Công nhân Kỹ thuật May được thành lập năm 1978. Hiện nay, Trường có 5 khoa (Khoa Công nghệ dệt may; Khoa Thiết kế thời trang; Khoa Kinh tế; Khoa Ngoại ngữ - Tin học; Khoa Cơ điện). Với đặc thù ngành nghề, ban lãnh đạo Nhà trường cần phải biết những yếu tố chính nào tác động đến động lực làm việc của nhân viên, nhằm mang lại hiệu

suất cao của lực lượng lao động phục vụ cho chiến lược phát triển của Trường trong tương lai.

2. Tổng quan lý luận

2.1. Về động lực làm việc

Robbins (2013) định nghĩa động lực làm việc hoặc động viên khuyến khích trong công việc là “Sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức, trong điều kiện một số cá nhân được thỏa mãn theo khả năng nỗ lực của họ”. Carr (2005) mô tả động lực làm việc là một sự thúc đẩy từ bên trong, dựa trên nền tảng các nhu cầu cơ bản một cách có ý thức và vô thức của một cá nhân mà chính điều đó dẫn dắt người lao động làm việc để đạt được mục tiêu.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Kovach (1987) cho thấy 10 yếu tố tạo động lực cho nhân viên: (1) Công việc ổn định, (2) Công việc thú vị, (3) Điều kiện làm việc, (4) Được công nhận đầy đủ công việc đã làm, (5) Lương cao, (6) Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên, (7) Sự giúp đỡ của cấp trên, (8) Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, (9) Sự tự chủ trong công việc, (10) Xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị. Simons và Enz (1995) cho biết mức độ ảnh hưởng các yếu tố đến động lực làm việc của nhân viên theo thứ tự: (1) Lương cao, (2) Công việc ổn định, (3) Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, (4) Điều kiện làm việc, (5) Được công nhận đầy đủ thành tích công việc, (6) Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên, (7) Công việc thú vị, (8) Sự tự chủ trong công việc, (9) Xử lý kỷ luật khéo léo, tế nhị, (10) Sự hỗ trợ của quản lý trực tiếp.

Tại Việt Nam, những nghiên cứu của Giao et al (2020), Vuong et al (2020), Hà Nam Khánh Giao và ctg (2019), Hà Nam Khánh Giao & Lê Đăng Hoàng (2019), Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn Trần Bảo Ngọc (2018), Hà Nam Khánh Giao & Bùi Thị Châu Giang (2018), Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn Văn Trưng (2018), Hà Nam Khánh Giao & Hoàng văn Minh (2016) cho thấy có một số yếu tố chính tác động đến động lực làm việc: (1) Cơ hội phát triển; (2) Thu nhập; (3) Môi trường và điều kiện làm việc; (4) Sự công nhận và đánh giá; (5) Công việc phù hợp; (6) Đào tạo; (7) Lãnh đạo; (8) Đồng nghiệp; (9) Tự chủ trong công việc.

2.3. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Qua cơ sở lý thuyết đã nêu, và kết quả nghiên cứu định tính, mô hình nghiên cứu được nhóm tác giả đề xuất như sau: **Động lực làm việc của nhân viên VETC** = $f(\text{Cơ hội phát triển; Thu nhập; Môi trường và điều kiện làm việc; Sự công nhận và đánh giá; Công việc phù hợp; Đào tạo; Lãnh đạo; Đồng nghiệp, Tự chủ trong công việc})$.

H_1 : Cơ hội phát triển ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_2 : Thu nhập ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_3 : Môi trường và điều kiện làm việc ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_4 : Sự công nhận và đánh giá có tác động cùng chiều với động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_5 : Công việc phù hợp có tác động cùng chiều với động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_6 : Đào tạo có tác động cùng chiều với động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_7 : Lãnh đạo có tác động cùng chiều với động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_8 : Đồng nghiệp có tác động cùng chiều với động lực làm việc của nhân viên VETC.

H_9 : Tự chủ trong công việc có tác động cùng chiều với động lực làm việc của nhân viên VETC.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát là nhân viên làm việc tại VETC. 127 bảng câu hỏi được phát ra trực tiếp, thu về 127 bảng, loại ra 3 bảng không đạt yêu cầu, còn lại 124, đạt tỷ lệ 97,64%. (Bảng 1)

Bảng 1. Bảng thống kê mô tả thông tin các nhân

Phân loại	Phân nhóm	Tần số	%
Giới tính	Nam	67	54,0
	Nữ	57	46,0
Nhóm tuổi	Dưới 36	23	18,5
	Từ 36 - 45 tuổi	56	45,2
	Trên 45	45	36,3
Thâm niên công tác	Dưới 6 năm	13	10,5
	Từ 6 - 10 năm	43	34,7
	Trên 10 năm	68	54,8

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

3.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả cho thấy các biến có hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 và có hệ số tương quan biến-tổng lớn hơn 0,33 (Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương, 2019). Các biến này được sử dụng trong phân tích EFA tiếp theo. (Bảng 2)

3.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định Barlett với số sig bằng 0 và hệ số KMO bằng 0,826 lớn hơn 0,5, đạt yêu cầu chạy EFA. 32 biến quan sát độc lập được đưa vào

Bảng 2. Hệ số Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến- tổng nhỏ nhất
Cơ hội phát triển (IMP)	3	0,680	0,450
Thu nhập (FIN)	4	0,827	0,574
Môi trường và điều kiện làm việc (CON)	3	0,748	0,596
Sự công nhận và đánh giá (REC)	3	0,751	0,531
Công việc phù hợp (PJF)	3	0,780	0,578
Đào tạo (TRA)	3	0,848	0,701
Lãnh đạo (PSF)	4	0,736	0,432
Đồng nghiệp (PCF)	3	0,736	0,706
Tự chủ trong công việc (AUT)	3	0,726	0,435
Động lực làm việc (MOT)	4	0,817	0,569

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát

phân tích nhân tố EFA với phương pháp trích Principal Component và phép quay Varimax. Tổng cộng 29 biến độc lập đạt yêu cầu. (Bảng 3).

Kết quả kiểm định các biến quan sát phụ thuộc cho thấy $\text{sig} = 0,000$, $\text{KMO} = 0,782$ ($> 0,5$). Kết quả EFA cho thấy, với phương pháp trích nhân tố principal component, phép quay Varimax, trích được một nhân tố với 4 biến quan sát và phương sai trích tích lũy được là 65,442% ($> 50\%$), giá trị Eigenvalue là 2,618 (> 1), các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5, thang đo đạt yêu cầu.

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

	Hệ số tải nhân tố								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FIN ₄	0,860								
FIN ₂	0,844								
FIN ₃	0,726								
FIN ₁	0,723								
PSF ₁		0,836							
PSF ₂		0,802							
PSF ₄		0,607							
PSF ₃		0,514							
PCF ₂			0,865						
PCF ₁			0,836						
PCF ₃			0,829						
TRA ₂				0,864					
TRA ₁				0,860					
TRA ₃				0,824					
PJF ₂					0,851				
PJF ₁					0,809				
PJF ₃					0,764				

	Hệ số tải nhân tố								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CON ₂						0,821			
CON ₃						0,802			
CON ₁						0,743			
IMP ₂							0,750		
IMP ₃							0,722		
IMP ₁							0,688		
REC ₂								0,852	
REC ₃								0,804	
REC ₁								0,728	
AUT ₂									0,791
AUT ₁									0,785
AUT ₃									0,765

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha và EFA nêu trên cho thấy thang đo các yếu tố độc lập và phụ thuộc đều đạt yêu cầu về giá trị và độ tin cậy, và sẽ được đưa vào nghiên cứu định lượng tiếp theo.

có trị < 10 chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Hệ số R² hiệu chỉnh 0,697 cho thấy 69,7% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập (Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương, 2019). Bốn (04) biến Lãnh đạo

3.4. Phân tích tương quan

Ma trận tương quan cho thấy mức ý nghĩa của các hệ số rất nhỏ ($\text{sig} = 0 < 0,05$) nên các hệ số tương quan có ý nghĩa thống kê và đều đủ điều kiện để đưa vào phân tích hồi quy.

3.5. Phân tích hồi quy (Bảng 4).

Trị thống kê F = 57,509 với giá trị sig = 0.000 chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp với tập dữ liệu. Durbin-Watson là 1,736 < 3 không có sự tương quan giữa các biến trong mô hình. Hệ số VIF của các biến đều

Bảng 4. Kết quả hồi quy lần 2

Biến độc lập	Hệ số hồi quy (B)	Hệ số Beta	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến	
				Tolerance	VIF
(Hằng số)	0,067		0,827		
FIN	0,124	0,113	0,025	0,984	1,016
PCF	0,085	0,165	0,002	0,921	1,086
TRA	0,226	0,386	0,000	0,897	1,115
CON	0,347	0,446	0,000	0,869	1,151
REC	0,222	0,290	0,000	0,942	1,062
R ² hiệu chỉnh: 0,697					
Thống kê F (ANOVA): 57509					
Mức ý nghĩa (Sig. của ANOVA): 0,000					
Durbin-Watson: 1,736					

Nguồn: Xử lý từ dữ liệu khảo sát

(PSF), Công việc phù hợp (PJF), Cơ hội phát triển (IMP), AUT bị loại (do $\text{sig.} = 0,180 > 0,05$). Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa:

$$\begin{aligned} \text{MOT} = & 0,067 + 0,124 \cdot \text{FIN} \\ & + 0,085 \cdot \text{PCF} + 0,226 \cdot \text{TRA} \\ & + 0,347 \cdot \text{CON} + 0,222 \cdot \text{REC} \end{aligned}$$

Các hệ số hồi quy đều mang dấu dương (+) thể hiện các biến độc lập có quan hệ thuận với biến phụ thuộc. Môi trường và điều kiện làm việc ($\beta = 0,446$) có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc, tiếp đến là Đào tạo ($\beta = 0,386$), Sự công nhận và đánh giá ($\beta = 0,290$), Đồng nghiệp ($\beta = 0,165$), cuối cùng là Thu nhập ($\beta = 0,113$).

3.6. Kiểm định sự vi phạm của các giả định hồi qui

Đồ thị phân tán Scatterplot cho thấy phần dư phân tán ngẫu nhiên xung quanh đường đi qua tung độ 0 và dao động nhiều ở biên độ ± 1 , chứng tỏ rằng giả định liên hệ tuyến tính không bị vi phạm. Biểu đồ tần số Histogram cho thấy đường cong phân phối chuẩn đặt chồng lên biểu đồ tần số, giá trị trung bình rất nhỏ gần bằng 0 ($\text{mean} = -5,56\text{E-}15$) và độ lệch chuẩn 0,980 (gần bằng 1) cho thấy phân phối của phần dư xấp xỉ chuẩn. Biểu đồ P-P plot cũng cho thấy các điểm quan sát không phân tán quá xa đường thẳng kỳ vọng nên có thể kết luận rằng giả thiết phần dư có phân phối chuẩn không bị vi phạm. Như vậy, mô hình hồi qui tuyến tính trên là mô hình phù hợp.

4. Kết luận và hàm ý quản trị

4.1. Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu, nhóm tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng phù hợp, xử lý số liệu bằng phương tiện thống kê để có thể xác định được 07 yếu tố động đến động lực làm việc của nhân viên VETC, sắp xếp theo thứ tự giảm dần: Môi trường và điều kiện làm việc, Đào tạo, Sự công nhận và đánh giá, Đồng nghiệp, Thu nhập.

4.2. Hàm ý quản trị

- Yếu tố “Môi trường và điều kiện làm việc”

Đây là yếu tố tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của nhân viên VETC. Trong thời gian tới, Trường nên tiếp tục xây dựng và hoàn thiện môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi

để phát huy tối đa thế mạnh của từng nhân viên, cần quan tâm đến là tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, trang thiết bị trang bị phù hợp và hỗ trợ tốt nhất cho hoạt động giảng dạy, cuối cùng là tạo bầu không khí làm việc vui vẻ thoải mái. Khi nhân viên có điều kiện và môi trường làm việc tốt có thể tăng sự hài lòng công việc của nhân viên và tạo sự gắn kết với tổ chức, kết quả là nhân viên sẽ cố gắng làm việc một cách tốt nhất điều này làm gia tăng hiệu quả làm việc của nhân viên. Ngoài ra, về điều kiện và môi trường làm việc đến sức khỏe của nhân viên, nếu nhân viên có điều kiện làm việc nghèo nàn thì tác động tiêu cực đến điều kiện làm việc, chính vì vậy cần có một môi trường và điều kiện làm việc tốt để tạo động lực làm việc cho nhân viên.

- Yếu tố “Đào tạo”

Đây là yếu tố tác động mạnh thứ hai đến động lực làm việc của nhân viên VETC. Kết quả phân tích thống kê cho thấy trị trung bình của các biến quan sát của thang đo đào tạo chưa cao, khuyến nghị Trường nên tập trung vào công tác đào tạo nhằm tăng động lực làm việc. Ngoài việc nâng cao kiến thức chuyên môn, còn cần phải cải thiện những kỹ năng để phù hợp với công việc, cũng như phù hợp với tổ chức. Ngày nay, trong môi trường giáo dục cũng có sự cạnh tranh giữa các đơn vị, Nhà trường nên tham khảo một số khuyến nghị sau. Thứ nhất, Nhà trường nên tạo cơ hội đào tạo một cách công bằng thông qua các chính sách và kế hoạch đào tạo rõ ràng, minh bạch. Thứ hai, Nhà trường nên xây dựng song song hai kế hoạch đào tạo về kiến thức, kỹ năng và cả các chương trình đào tạo nâng cao trình độ, sẽ mang lại những động lực để cán bộ công nhân viên hoàn thành nhiệm vụ của mình một cách tốt nhất có thể.

Yếu tố “Sự công nhận và đánh giá”

Kết quả phân tích thống kê cho thấy trị trung bình các quan sát thuộc yếu tố này chưa cao. Sự công nhận và đánh giá cao hiệu quả và hiệu suất làm việc, cho dù là lần đầu tiên hay là công việc lặp đi lặp lại, thì cũng sẽ củng cố hành vi và động lực làm việc tốt của nhân viên. Một số khuyến nghị để Trường có thể gia tăng động lực làm việc của cán bộ công nhân viên là nên có chính sách

và các quy định rõ ràng về việc đánh giá và công nhận kết quả làm việc một cách công bằng, khách quan nhất có thể. Ngoài ra, khi Nhà trường ban hành các chính sách quy định, nên đưa ra dự thảo và lấy ý kiến của nhân viên, sau đó tiến hành điều chỉnh những vấn đề hợp lý hơn. Sau khi ban hành các chính sách, cũng như quy định, cần giải thích rõ ràng về các tiêu chí ghi nhận thành tích để mọi người hiểu và thực hiện đúng. Cuối cùng, các đánh giá và ghi nhận thành tích của một cá nhân hoặc đánh giá một cá nhân mang tính minh bạch để tất cả mọi người được biết. Nếu là thành tích tốt được ghi nhận thì nên nêu gương khuyến khích mọi người thực hiện. Nếu đánh giá vấn đề chưa tốt thì nên khuyến nghị mọi người cần tránh và đưa ra các giải pháp để thực hiện công việc tốt hơn. Tóm lại, Nhà trường cần xây dựng và điều chỉnh quy trình đánh giá đảm bảo tính chính xác, khách quan đồng thời sử dụng kết quả này như một tiêu chí để khen thưởng, ghi nhận thành tích hoặc tăng lương cho cán bộ công nhân viên. Ngoài ra, cán bộ công nhân viên có thành tích chuyên môn, trong nghiên cứu khoa học cần được khen thưởng, xem xét trong việc đề bạt, nâng lương, hoặc công khai việc khen thưởng, ghi nhận.

- Yếu tố “Đồng nghiệp”

Kết quả thống kê mô tả cho thấy các quan sát trong nhóm yếu tố đồng nghiệp được đánh giá thấp. Cần tạo ra sự chia sẻ, phối hợp nhịp nhàng, hiệu quả trong công việc cũng như chuyên môn giữa những đồng nghiệp. Cần tạo nên bầu không khí một tập thể luôn gắn kết, vui vẻ, hoà đồng. Cần xây dựng nét văn hóa tinh thần, tương thân tương ái, đồng nghiệp giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ trong công việc, cũng như chuyên môn. Cần thường xuyên tổ chức các chương trình khen thưởng như sinh hoạt chuyên đề hàng tháng, hội thi, các chương trình do công đoàn tổ chức như cắm hoa, nấu ăn, văn nghệ, thể dục thể thao, kèm với các hoạt động trao đổi chuyên môn cho nhân viên.

- Yếu tố “Thu nhập”

Đây là yếu tố tác động yếu nhất đến động lực làm việc của nhân viên VETC. Kết quả thống kê

cho thấy trị trung bình các quan sát nhóm yếu tố thu nhập xoay quanh giá trị 4, cán bộ công nhân viên gần như là đồng ý với thu nhập được nhận. Tuy nhiên, trường cần có những chính sách để thay đổi thu nhập để thay đổi mức động viên đối với cán bộ công nhân viên của Trường. Khuyến khích tài chính hoạt động như là một kích thích to lớn và khắc sâu sự nhiệt huyết với công việc, giúp nhân viên thấy được sự công nhận những thành tựu của mình, khuyến khích tài chính được sử dụng để xây dựng môi trường tích cực và duy trì sự hứng thú trong công việc, giúp nhân viên đạt được hiệu quả công việc cao hơn.

VETC cần cải thiện hệ thống thu nhập cần đáp ứng các tiêu chí như sự bình đẳng trong nội bộ thông qua đánh giá kết quả công việc cá nhân, người có hiệu suất công việc cao hơn cần được hưởng mức thu nhập tương xứng với đóng góp của họ. Ngoài ra, Nhà trường cũng nên tham khảo các mức thu nhập của cán bộ công nhân viên trong các trường cùng khu vực, cùng quy mô sinh viên để tham khảo chính sách thu nhập và kết hợp với điều kiện cụ thể của Nhà trường đưa ra những chính sách phù hợp hơn nhằm gia tăng động lực làm việc của cán bộ công nhân viên. Nhà trường nên thiết lập tính công bằng trong nội bộ về thu nhập qua việc thông tin rõ ràng về các quy định về thu nhập đến từng nhân viên, khi thay đổi chính sách thu nhập cần phải thông tin và giải thích một cách rõ ràng nhất đến từng nhân viên. Ngoài ra, nếu có sự khác biệt về thu nhập giữa các cá nhân khi đánh giá thì Trường cần phải chỉ rõ mối quan hệ giữa hiệu quả công việc và thu nhập, nếu liên quan đến kinh nghiệm, khả năng, nỗ lực và những vấn đề liên quan khác ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc và dẫn đến sự khác biệt về thu nhập cần phải được minh bạch với từng cán bộ công nhân viên. Ngoài ra, việc tạo ra thu nhập cho cán bộ công nhân viên cần phải có những chính sách phúc lợi khác bổ trợ như nhân viên có thể làm việc ở nhà trừ một số vị trí bắt buộc phải làm việc tại Trường, tạo cơ hội nâng cao trình độ, cơ hội được học tập trao đổi nâng cao kỹ năng, kiến thức cho nhân viên. Chính vì thu nhập là yếu tố quan trọng để nhân viên trang trải cuộc sống,

là thước đo giá trị sức lao động, tái tạo sức lao động, có tích lũy và kích thích tạo động lực để cán bộ công nhân viên làm việc.

4.3. Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế nhất định:

(1) Phương pháp chọn mẫu phi xác suất, lấy mẫu thuận tiện nên tính đại diện thấp, (2) Còn nhiều yếu tố khác tác động đến động lực làm việc mà nghiên cứu này chưa tập trung vào. Đó cũng chính là gợi ý cho những nghiên cứu tiếp theo ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Arman, F. (2009). *Employees motivation at Areco India manufacturing private Limited*, The M.B.A Degree Course of Bangalore University.
2. Carr, G. (2005). *Investigating the Motivation of Retail Managers at a Retail Organisation in The Western Cape*, Mini-thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master Commercial, University of the Western Cape.
3. Giao, H. N. K., Vuong, B. N. & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control Empirical. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1841359. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1841359>.
4. Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương (2019). *Giáo trình Cao học Phương pháp Nghiên cứu Khoa học trong Kinh doanh- Cập nhật SmartPLS*. Nhà xuất bản Tài chính. Hà Nội. DOI: 10.31219/osf.io/hbj3k. ISBN: 978-604-79-2154-6.
5. Hà Nam Khánh Giao & Bùi thị Châu Giang (2018). Về động lực làm việc của nhân viên văn phòng tại Tổng Công ty Cao su Đồng Nai. *Tạp chí Công Thương*, 14, tháng 11-2018, trang 161-168. DOI: 10.31219/osf.io/kb26e.
6. Hà Nam Khánh Giao & Hoàng văn Minh (2016). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân tại Công ty Điện lực Tân Thuận. *Tạp chí Công Thương*, 10, tháng 10/2016, trang 142-147. DOI: 10.31219/osf.io/z94v8.
7. Hà Nam Khánh Giao & Lê Đăng Hoàn (2019). Động lực làm việc của nhân viên tại ngân hàng TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam, Chi nhánh Đông Sài Gòn. *Tạp chí Công Thương*, 1, tháng 1/2019, trang 321-327. DOI: 10.31219/osf.io/qmgwx.
8. Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn Trần Bảo Ngọc (2018). Về động lực làm việc của công chức - viên chức tại Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Đồng Nai. *Tạp chí Công Thương*, 15, tháng 12-2018, trang 144-150. DOI: 10.31219/osf.io/qe2m9.
9. Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn văn Trung (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty cổ phần Bia Sài Gòn - Miền Tây. *Tạp chí Công Thương*, 12, tháng 9-2018, trang 192-198. DOI: 10.31219/osf.io/rxy76.
10. Hà Nam Khánh Giao, Lâm Thu Huyền & Phạm Hữu Hà (2019). Về động lực làm việc của nhân viên Eximbank Chi nhánh Cộng Hòa. *Tạp chí Công Thương*, 20, tháng 11-2019, trang 334-340. DOI: 10.31219/osf.io/z8jak.
11. Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30, 58-65.
12. Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. NewYork: Prentice Hall.
13. Vuong, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N. & Giao, H. N. K. (2020). A research on factors affecting the job satisfaction and organizational loyalty of medical doctors at public hospitals in Vietnam. *Management Science Letters*, 11, 1-10. DOI: 10.5267/j.msl.2020.8.014.

Ngày nhận bài: 3/12/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 13/12/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 23/12/2020

Thông tin tác giả:

1. PGS.TS. HÀ NAM KHÁNH GIAO

Trưởng khoa Vận tải Hàng không, Học viện Hàng không Việt Nam

2. LÊ HỒNG TUYẾN

Nhân viên Công ty TNHH DV Lê Tất Thắng

**AN ANALYSIS ON THE WORKING
MOTIVATION OF STAFF AT VINATEX
ECONOMIC - TECHNICAL COLLEGE
OF HO CHI MINH CITY**

● Assoc.Prof.Ph.D **HA NAM KHANH GIAO**

Dean, Faculty of Air Transport, Vietnam Aviation Academy

● **LE HONG TUYEN**

Le Tat Thang Services Co., Ltd

ABSTRACT:

This research is to examine the factors affecting the working motivation of staff at Vinatex Economic - Technical College of Ho Chi Minh City (VETC) by interviewing 124 staff. Cronbach's alpha, exploratory factor analysis and linear multiple regression analysis were used in this research. The research's results show that there are seven major factors affecting the staff's working motivation, arranged in descending order of the influencing level, Working condition and environment, Training, Achievement recognition, Relationships with colleagues, Income and benefits. Based on the research's findings, some suggestions for enhancing the staff's working motivation were made.

Keywords: working motivation, Vinatex Economic - Technical College of Ho Chi Minh City