

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIETINBANK TỈNH VĨNH LONG

Bùi Lê Hưng^{1*}, Lưu Huyền Linh¹

Tóm tắt

Mục tiêu của bài viết là nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Vietinbank tỉnh Vĩnh Long. Số liệu sử dụng trong nghiên cứu được thu thập từ kết quả khảo sát 150 người lao động. Sử dụng các phương pháp: kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA), phương pháp phân tích hồi quy. Kết quả tìm ra được sáu yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Vietinbank Vĩnh Long là: Phong cách lãnh đạo, Đào tạo và thăng tiến, Mối quan hệ, Lương thưởng và phúc lợi, Bản chất công việc, Môi trường làm việc.

Từ khoá: Động lực làm việc của người lao động

Abstract

The goal of the article is to research factors affecting the work motivation of workers at Vietinbank in Vinh Long province. Data used in the study were collected from survey results of 150 workers. Using methods: testing the scale using Cronbach's Alpha coefficient, exploratory factor analysis (EFA) model, regression analysis method. The results found six factors that affect the work motivation of workers at VietinBank Vinh Long: Leadership style, Training and promotion, Relationships, Compensation and benefits, Nature of work, Work environment.

Keyword: work motivation of workers

1. GIỚI THIỆU

Theo nghiên cứu của Arman (2009), khi người lao động có động lực thì họ làm việc đạt 80-90% hiệu suất, tỷ lệ nghỉ việc và nghỉ phép sẽ thấp. Một doanh nghiệp có nguồn tài chính mạnh, có công nghệ hiện đại, chất lượng dịch vụ tốt, cơ sở hạ tầng vững chắc nhưng thiếu lực lượng lao động thì cũng khó tồn tại lâu dài và phát triển lợi thế cạnh tranh. Sự nỗ lực

làm việc của đội ngũ người lao động sẽ giúp doanh nghiệp tiết kiệm được thời gian và chi phí, phát huy ý tưởng sáng tạo, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, đồng thời còn giúp doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, tạo được uy tín, niềm tin đối với khách hàng.

Để giải quyết bài toán về người lao động, mỗi tổ chức, doanh nghiệp sẽ có những biện pháp khác nhau, với ngân hàng TMCP Công thương Việt Nam (VietinBank), thực hiện từ việc làm thế nào để tạo động lực cho người

¹ Trường Đại học Cửu Long

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Bùi Lê Hưng
(Email: builehung@mku.edu.vn)

lao động bởi động lực là nguồn gốc của năng suất lao động. Hơn ai hết, Vietinbank tỉnh Vĩnh Long luôn hiểu rõ rằng, việc tạo động lực làm việc cho người lao động đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả kinh doanh của ngân hàng trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

Từ thực trạng trên nhóm tác giả chọn nghiên cứu: “*Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động Vietinbank tỉnh Vĩnh Long*”. Qua kết quả nghiên cứu có thể đưa ra những giải pháp để thúc đẩy người lao động gắn bó lâu dài với môi trường làm việc. Điều này càng có ý nghĩa hơn khi Vietinbank đang từng bước mong muốn xây dựng một đội ngũ người lao động không chỉ giỏi chuyên môn mà còn luôn sẵn sàng hết mình vì sự phát triển của ngân hàng.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại VietinBank tỉnh Vĩnh Long, từ đó đề xuất một số hàm ý quản trị nâng cao động lực làm việc của người lao động tại VietinBank tỉnh Vĩnh Long.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu thực hiện dựa trên khảo sát 150 người lao động tại Vietinbank tỉnh Vĩnh Long. Phương pháp thu thập mẫu được thực hiện bằng cách phát bảng câu hỏi trực tiếp cho người lao động. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích thống kê mô tả, kiểm định Cronbach's Alpha, phương pháp phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy thông qua phần mềm SPSS 20.0.

4. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

4.1 Động lực làm việc

Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012): “Động lực lao động là sự khát khao và tự nguyện của người lao động nhằm

hướng tới việc đạt mục tiêu của tổ chức”.

Động lực làm việc có thể hiểu theo cách sau:

- Động lực làm việc xuất phát từ sự tự nguyện của mỗi người nhằm để đạt được mục tiêu của bản thân và tổ chức. Đó là lực đẩy giúp người lao động tạo ra năng suất làm việc đạt hiệu quả tối ưu nhất.

- Mỗi người lao động sẽ phụ trách những công việc cụ thể khác nhau và động lực làm việc sẽ được thể hiện qua những công việc đó. Công việc khác nhau sẽ tạo nên những động lực làm việc khác nhau.

- Động lực làm việc sẽ phụ thuộc rất nhiều vào những nhân tố khách quan trong quá trình làm việc, còn những nhân tố chủ quan như tính cách, đặc điểm người lao động chỉ tác động phần nhỏ đến động lực làm việc. Đồng thời, động lực làm việc cũng sẽ không giống nhau theo từng khoảng thời gian khác nhau.

- Người lao động sẽ tích cực chủ động trong công việc khi họ không cảm thấy có áp lực nào trong quá trình làm việc. Động lực làm việc phụ thuộc vào chính bản thân người lao động và nó mang tính chất tự nguyện.

4.2 Bản chất của động lực làm việc

Khác với hành vi lao động, động lực làm việc luôn mang tính tự nguyện, người lao động khi không có hoặc mất động lực làm việc khả năng hoàn thành các công việc thấp, hay hiệu quả không cao, khả năng người đó sẽ rời bỏ tổ chức là chuyện sớm muộn.

Việc kiểm soát động lực của người lao động có thể bắt đầu từ việc nhận biết thông qua nhu cầu, lợi ích, mục tiêu, động cơ làm việc. Từ đó đề ra những chính sách phù hợp với nhu cầu, mong muốn của người lao động gắn liền với lợi ích chung của tổ chức, đạt được mục tiêu của tổ chức đã đề ra.

4.3 Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Năm 1987, Kovach đã xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên làm việc từ các ngành công nghiệp khác nhau ở Hoa Kỳ. Qua Kết quả khảo sát đã tìm ra tất cả mười yếu tố tạo động lực, bao gồm: (1) Công việc thú vị, (2) Đảm bảo trong công việc, (3) Lương cao, (4) Cảm nhận vai trò cá nhân, (5) Cơ hội thăng tiến phát triển, (6) Công nhận thành tích, (7) Sự gắn bó của cấp trên với nhân viên, (8) Điều kiện làm việc, (9) Phê bình kỷ luật, (10) Sự giúp đỡ của cấp trên để giải quyết những vấn đề cá nhân. Tiếp theo đó có nhiều nghiên cứu về vấn đề động lực làm việc như: Simons và Enz (1995); Hossain và cộng sự (2012); Taguchi (2015); Khan (2018). Ở Việt Nam cũng có một số nghiên cứu về vấn đề này: Nguyễn Khắc Hoàn (2010); Lê Thùy Trang (2013); Tống Thị Mị (2016); Huỳnh Thanh Nhã (2017); Nguyễn Kim Dung (2020); Nguyễn Hữu Lộc (2020). Nghiên cứu theo mô hình của Kovach được tiến hành ở nhiều nước, nhiều lĩnh vực đều kiểm định được rằng mười yếu tố đều ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Đây cũng là nền tảng trong việc xây dựng mô hình nghiên cứu của đề tài.

4.4 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Từ các lý thuyết nền và lược khảo các tài liệu trong, ngoài nước. Nhóm tác giả đã tiến hành thảo luận nhóm với nhóm cán bộ quản lý và người lao động đang làm việc tại các phòng giao dịch Vietinbank trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long với số lượng là 10 thành viên. Qua thảo luận đã thống nhất được sáu yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc như sau:

(1) *Phong cách lãnh đạo*: Theo Lê Thùy Trang (2013), “Phong cách lãnh đạo bao gồm hành vi và cách tiếp cận mà nhà lãnh đạo áp dụng trong việc hướng dẫn, chỉ đạo và phong cách lãnh đạo cũng có thể ảnh hưởng đến các

hành vi hợp tác hoặc không hợp tác của người lao động”. Từ việc đối xử công bằng, thể hiện sự quan tâm đến cấp dưới, có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành, hỗ trợ nhân viên trong công việc thì phong cách lãnh đạo đem đến sự hài lòng cho người lao động.

(2) *Đào tạo và thăng tiến*: Theo Perry và Porter (1982), “Cơ hội đào tạo, phát triển kỹ năng và thăng tiến được xem là yếu tố tạo động lực cho nhân viên mạnh mẽ nhất”. Theo thuyết hai nhân tố của Herzberg thì phát triển và thăng tiến là yếu tố tạo động lực làm việc cho người lao động, từ đó có thể nâng cao năng lực trong công việc của người lao động. Tuy nhiên, theo Tietjen & Myers (1998) thì những tiêu chuẩn người lao động cần có phải được đặt ra phù hợp với mục đích đào tạo và thăng tiến để tạo động lực cho người lao động thực hiện. Chính sách về đào tạo và thăng tiến cũng cần phải xứng đáng với nhu cầu của người lao động và nên có vị trí tương quan giữa hiệu quả công việc với đào tạo và phát triển (Wiley, 1995).

(3) *Mối quan hệ*: Đồng nghiệp là người bạn làm việc cùng với nhau. Phần lớn thời gian thì người lao động sẽ tương tác với đồng nghiệp nhiều hơn là đối với cấp lãnh đạo. Vì vậy, mối quan hệ của người lao động với đồng nghiệp cũng ảnh hưởng đến động lực làm việc và đồng thời ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của họ. Không một ai muốn đi làm nơi mà có mối quan hệ giữa đồng nghiệp với nhau, giữa cấp trên với nhân viên không tốt. Bên cạnh đó thì hai tác giả Vroom (1964) và Herzberg (1959) cũng cho rằng quan hệ sẽ ảnh hưởng đến động lực làm việc.

(4) *Lương thưởng và phúc lợi*: Lương thưởng và chế độ phúc lợi chính là đại diện cho các khoản lương thưởng và phụ cấp. Bất kỳ người lao động nào khi đi làm cũng mong muốn nhận lại những khoản tiền và phúc lợi tương ứng. Vì vậy, một số người cho rằng tiền là yếu tố động viên quan trọng nhất trong

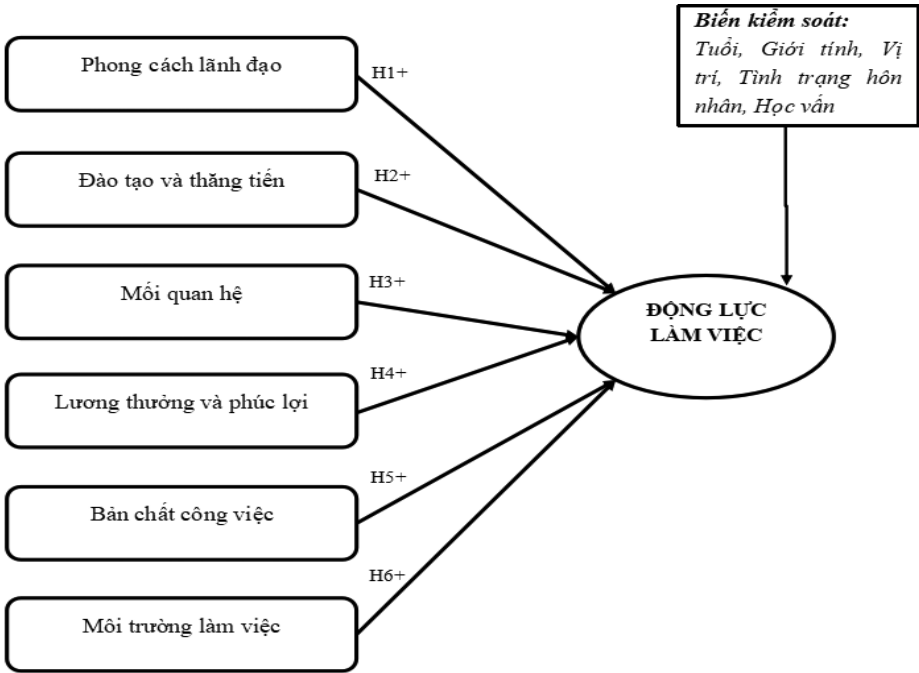
tất cả các yếu tố. Theo Lai (2009), “Lương là một trong những yếu tố chính ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề nghiệp”. Thực tế cho thấy, con người muốn có lương thưởng và phúc lợi, muốn có cuộc sống ổn định thì phải có việc làm ổn định. Các tác giả Simons và Enz (1995) và Wong et al. (1999) cho rằng công việc có lương thưởng và phúc lợi càng cao thì sẽ tạo động lực cho người làm việc càng lớn. Bên cạnh đó, với các mô hình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của Kovach (1987) và Henzberg (1959) cũng cho rằng lương thưởng và phúc lợi sẽ tác động đến động lực làm việc.

(5) *Bản chất công việc*: Bản chất công việc là một trong các yếu tố sẽ tác động đến động lực làm việc của người lao động nhất. Theo Hossain và Hossain (2012), “yếu tố bản chất công việc giúp nhân viên cảm thấy hài lòng trong công việc đến 88%. Khi công việc mang tính thử thách và gắn với trách nhiệm của nhân viên sẽ tạo động lực để nhân viên cố gắng hoàn thành.” Theo Hackman và Oldman (1976), “mô hình công việc nếu thiết kế hợp lý

tạo động lực làm việc ngay từ bên trong nhân viên, tạo được sự thỏa mãn nói chung và tạo được hiệu quả công việc. Theo hai nhà nghiên cứu này, công việc phải sử dụng nhiều kỹ năng khác nhau, tạo được sự thú vị và thách thức, ngoài ra nhân viên còn phải có một số quyền nhất định”.

(6) *Môi trường làm việc*: Theo Simons và Enz (1995), “Môi trường làm việc là nơi mà người lao động sẽ tiếp xúc, sống trong đó mỗi khi làm việc, như một ngôi nhà thứ hai của mình”. Nên việc tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, trong lành và thoải mái là điều quan trọng trong việc góp phần tạo động lực cho người lao động. Bên cạnh đó riêng về các mô hình nghiên cứu lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đối với động lực làm việc của Kovach (1987) và Henzberg (1959) cũng cho rằng: “Môi trường làm việc ảnh hưởng rất nhiều đến động lực làm việc”.

Từ những yếu tố kế thừa các nghiên cứu trước, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Sơ đồ 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các nghiên cứu)

Các giả thuyết nghiên cứu:

- Giả thuyết H1: Phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.
- Giả thuyết H2: Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.
- Giả thuyết H3: Môi quan hệ trong công việc có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.
- Giả thuyết H4: Lương thưởng và phúc

lợi có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

- Giả thuyết H5: Bản chất công việc có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.
- Giả thuyết H6: Môi trường làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.1 Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Bảng 1: Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo theo hệ số Cronbach's Alpha

Biến	Trung bình sau khi loại biến	Phương sai sau khi loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha sau khi loại biến
Phong cách lãnh đạo (hệ số Cronbach's Alpha = 0,710)				
LD1	11,056	5,178	0,671	0,616
LD2	11,060	5,109	0,719	0,797
LD3	11,068	5,027	0,722	0,795
LD4	11,092	5,096	0,646	0,628
Đào tạo và thăng tiến (hệ số Cronbach's Alpha = 0,631) Lần 1				
TT1	12,521	5,587	0,732	0,654
TT2	12,060	5,655	0,752	0,754
TT3	12,120	5,480	0,724	0,665
TT4	12,444	5,308	0,248	0,741
TT5	12,325	5,541	0,721	0,652
Đào tạo và thăng tiến (hệ số Cronbach's Alpha = 0,831) Lần 2				
TT1	8,365	4,236	0,796	0,839
TT2	9,854	4,214	0,852	0,824
TT3	8,857	4,478	0,758	0,852
TT5	8,625	4,369	0,621	0,874
Mối quan hệ (hệ số Cronbach's Alpha = 0,633)				
QH1	9,892	4,860	0,650	0,836
QH2	8,888	4,791	0,718	0,813
QH3	9,976	4,658	0,646	0,837
QH4	9,172	4,713	0,644	0,882



Biến	Trung bình sau khi loại biến	Phương sai sau khi loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha sau khi loại biến
Lương thưởng và phúc lợi (hệ số Cronbach's Alpha = 0,573) Lần 1				
LTPL1	7,744	5,822	0,457	0,628
LTPL2	6,756	5,792	0,505	0,411
LTPL3	7,856	5,602	0,661	0,525
LTPL4	7,044	5,745	0,136	0,689
LTPL5	8,635	5,476	0,635	0,456
LTPL6	7,471	5,364	0,554	0,695
Lương thưởng và phúc lợi (hệ số Cronbach's Alpha = 0,673) Lần 2				
LTPL1	11,744	5,822	0,757	0,828
LTPL2	11,756	5,792	0,605	0,811
LTPL3	11,856	5,602	0,681	0,825
LTPL5	11,562	5,672	0,741	0,895
LTPL6	11,345	5,635	0,654	0,895
Bản chất công việc (hệ số Cronbach's Alpha =0,704)				
BCCV1	8,064	4,124	0,727	0,796
BCCV2	8,056	4,029	0,804	0,767
BCCV3	8,132	4,035	0,697	0,807
BCCV4	8,300	4,066	0,568	0,871
Môi trường làm việc (hệ số Cronbach's Alpha =0,654)				
MT1	11,316	5,470	0,722	0,803
MT2	11,316	5,591	0,738	0,799
MT3	11,412	5,271	0,716	0,805
MT4	11,541	5,642	0,668	0,897

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)

Qua kết quả phân tích Cronbach's Alpha loại một số biến: Biến quan sát *TT4 (Nội dung đào tạo rất bổ ích cho công việc của người lao động)*; *LTPL4 (Chế độ phúc lợi đa dạng, đầy đủ)* vì đều có hệ số tương quan biến tổng đều nhỏ hơn 0,3 (Hoàng Trọng – Chu Mộng Ngọc, 2008). Hệ số Cronbach's Alpha nhỏ nhất là thuộc về yếu tố *Mối quan hệ (QH)* 0,633, hệ

số Cronbach's Alpha cao nhất thuộc về yếu tố *Đào tạo và thăng tiến (TT)* là 0,831.

5.2 Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích nhân tố khám phá được trình bày ở bảng 2. Qua phân tích nhân tố với phương pháp Principal components, phép quay Varimax, hệ số tải nhân tố (factor loading) lớn

0,3 kết quả rút trích được sáu yếu tố. Tổng phương sai trích là 72,529% > 50%, giá trị Eigenvalues của sáu nhân tố đều > 1, hệ số KMO = 0,732 ($0,5 < 0,732 < 1$) và kiểm định

Bartlett có ý nghĩa ở thống kê với $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$. Như vậy, các chỉ số kỹ thuật phân tích EFA đều đạt yêu cầu, tất cả sáu khái niệm đo lường đều đạt giá trị hội tụ và giá trị phân biệt.

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố khám phá

	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
BCCV1	0,632					
BCCV2	0,730					
BCCV3	0,728					
BCCV4	0,783					
MT1		0,793				
MT2		0,656				
MT3		0,747				
MT4		0,812				
QH1			0,701			
QH2			0,974			
QH3			0,875			
QH4			0,785			
LTPL1				0,730		
LTPL2				0,827		
LTPL3				0,924		
LTPL5				0,854		
LTPL6				0,896		
TT1					0,812	
TT2					0,605	
TT3					0,827	
TT5					0,825	
TT1					0,786	
LD1						0,685
LD2						0,798
LD3						0,760
LD4						0,587
Eigenvalues	3,717	3,144	2,893	2,594	1,851	1,212
KMO = 0,732 Giá trị Sig0, Kiểm định Bartlett's Test = 0,000 Tổng phương sai trích = 72,529%						

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)



* **Nhân tố F1:** Bản chất công việc. Yếu tố này được tạo thành từ các biến quan sát *BCCV1, BCCV2, BCCV3*.

* **Nhân tố F2:** Môi trường làm việc. Yếu tố này được tạo thành từ các biến quan sát *MT1, MT2, MT3, MT4*.

* **Nhân tố F3:** Mối quan hệ. Yếu tố này được tạo thành từ các biến quan sát *QH1, QH2, QH3, QH4*.

* **Nhân tố F4:** Lương thưởng và phúc

lợi. Yếu tố này được tạo thành từ các biến quan sát *LTPL1, LTPL2, LTPL3, LTPL5, LTPL6*.

* **Nhân tố F5:** Đào tạo và thăng tiến. Yếu tố này được tạo thành từ các biến quan sát *TT1, TT2, TT3, TT5*.

* **Nhân tố F6:** Phong cách lãnh đạo. Yếu tố này được tạo thành từ các biến quan sát *LD1, LD2, LD3, LD4*.

5.3 Kiểm định sự phù hợp mô hình nghiên cứu

Bảng 3: Kết quả hồi quy

Giá trị R	R2	R2 hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn	Hệ số Durbin-Watson
0,878 ^a	0,763	0,721	0,63254	1,755

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)

Hệ số R² điều chỉnh (Adjusted R Square) = 0,721 nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính bội đã xây dựng phù hợp vs tập dữ liệu là 72,1%. Nói cách khác, với tập dữ liệu thu thập được thì khoảng 72,1% các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại

Vietinbank tỉnh Vĩnh Long chịu tác động của sáu yếu tố sau: *Phong cách lãnh đạo, Đào tạo và thăng tiến, Mối quan hệ, Lương thưởng và phúc lợi, Bản chất công việc, Môi trường làm việc*. Còn lại 27,9% sẽ được giải thích bởi một số yếu tố khác mà đề tài chưa đề cập.

Bảng 4: Phân tích phương sai ANOVA

Mô hình		Tổng các bình phương	Bậc tự do	Bình phương trung bình	Kiểm định F	Mức ý nghĩa
1	Hồi quy	81,271	6	31,533	6,557	0,000 ^b
	Phần dư	68,729	144	0,485		
	Tổng	150,000	150			

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)

Từ bảng 5 cho thấy trong kết quả kiểm định này có mức ý nghĩa Sig.=0,000 <0,05 ($\alpha = 0,05$) nên cho thấy mô hình hồi quy xây

dựng phù hợp với tổng thể nghiên cứu và có thể sử dụng được.

Bảng 6: Tóm tắt các hệ số hồi quy chính của mô hình

Mô hình		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Kiểm định t	Mức ý nghĩa
		Hệ số B	Sai số chuẩn	Hệ số Beta		
1	Hằng số	0,456	0,063			
	F1	0,422	0,135	0,432	4,300	0,000
	F2	0,313	0,102	0,332	6,508	0,000
	F3	0,203	0,023	0,214	3,452	0,000
	F4	0,251	0,145	0,254	7,100	0,000
	F5	0,381	0,034	0,390	2,545	0,000
	F6	0,221	0,165	0,257	4,241	0,000

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)

Từ kết quả phân tích hồi quy được rút ra như sau:

$$Y = 0,456 + 0,432 \cdot F1 + 0,332 \cdot F2 + 0,214 \cdot F3 + 0,254 \cdot F4 + 0,390 \cdot F5 + 0,257 \cdot F6$$

Từ phương trình hồi quy vừa xây dựng cho thấy động lực làm việc của người lao động tại Vietinbank Vĩnh Long có quan hệ tuyến tính thuận với các biến: *Phong cách lãnh đạo, Đào tạo và thăng tiến, Môi trường làm việc*. Kết quả nghiên cứu cho thấy có sự tương đồng với các nghiên cứu trước của một số tác giả. Hai yếu tố *Phong cách lãnh đạo* và *Đào tạo và thăng tiến* có tác động đến động lực làm việc của người lao động Vietinbank chi nhánh Vĩnh Long, điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả Kovach (1987), Lê Thùy Trang (2013), Tống Thị Mị (2016). Yếu tố *Mối quan hệ* tác động đến động lực làm việc của người lao động Vietinbank chi nhánh Vĩnh Long, phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả Kovach (1987), Hossain và cộng sự (2012). Yếu tố *Bản chất công việc* tác động đến động lực làm việc của người lao động Vietinbank chi nhánh Vĩnh Long, điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả

Kovach (1987), Taguchi (2015), Nguyễn Hữu Lộc (2020). Hai yếu tố *Lương thưởng và phúc lợi, Môi trường làm việc* có tác động đến động lực làm việc của người lao động Vietinbank chi nhánh Vĩnh Long, điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả Hossain và cộng sự (2012), Khan (2018), Nguyễn Kim Dung (2020), Nguyễn Hữu Lộc (2020). Nhìn chung, kết quả phân tích hồi quy các biến độc lập đúng với mô hình kỳ vọng đầu ban đầu, kết quả này phản ánh rất đúng thực trạng vấn đề đang nghiên cứu. Các biến đều mang dấu dương đúng với giả thuyết ban đầu và là các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Vietinbank tỉnh Vĩnh Long.

6. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, thông qua kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố (EFA) và phân tích hồi quy của 150 quan sát thì có sáu nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Vietinbank tỉnh Vĩnh Long bao gồm: *Phong cách lãnh đạo, Đào tạo và thăng tiến, Môi trường làm việc, Lương thưởng và phúc lợi, Bản chất công việc, Môi trường làm việc*. Trong đó biến "*Bản chất công việc*" có tác động cùng chiều lớn nhất

đến động lực làm việc của người lao động (với giá trị $\beta = 0,432$). Từ kết quả nghiên cứu, đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm mục đích nâng cao động lực làm việc của người lao động để Vietinbank tỉnh Vĩnh Long luôn có đội ngũ người lao động nhiệt huyết hết mình vì công việc và giúp ngân hàng ngày càng phát triển hơn.

TÀI LIỆU KHAM KHẢO

- [1] Nguyễn Hữu Lộc (2020), *Phân tích động lực làm việc của nhân viên kinh doanh trong doanh nghiệp được Hậu Giang*, Trường Đại học Nam Cần Thơ
- [2] Nguyễn Kim Dung (2020), *Yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngân hàng thương mại nhìn từ trường hợp tại Agribank chi nhánh Cần Thơ*
- [3] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội
- [4] Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB. Hồng Đức, Trường Đại học kinh tế TP.HCM
- [5] Adams, J. S. (1965), *Inequity in social exchange*, In L. Berkowitz (ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York: Academic Press, USA
- [6] Farhaan Arman (2009), *Employees motivation at Areco India manufacturing private Limited*, The M.B.A Degree Course of Bangalore University, June, 38.
- [7] Hossain, M. K., & Hossain, A. (2012), *Factors affecting employee's motivation in the fast food industry: The case of KFC UK Ltd*. *Research Journal of Economics, business and ICT*, 5
- [8] Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B (1959), *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons
- [9] Kenneth A. Kovach (1987), *What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers*, *Business horizons*, pp. 58-65
- [10] Khan (2018), *Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan*, *Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management* pp 615-625
- [11] Taguchi, Y. (2015), *Factors forming work motivation in Japan*. *Procedia Manufacturing*, 3, 717-722
- [12] Simons, T. & Enz, G. (1995), *Motivating hotel employees*, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36(1), 20-27; Skinner (1953), *Reinforcement theories*
- [13] Vroom, V. H. (1973), *Management and Motivation*, *Australia*: Harcourt Brace College
- [14] J.Richard Hackman (1980), *Work redesign and motivation*, *Professional Psychology: Research and Practice*, 11, 445-455
- [15] J.Stacy Adams & Freedman, S, (1976), *Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography*, *Advances in experimental social psychology*, 9, 43-90