Động lực và hiệu quả công việc của nhân viên các công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại Thành phố Hồ Chí Minh

The relationship between motivation and employee performance. Evidence from Ho Chi Minh City green product companies

Trịnh Thùy Anh^{1*}

¹Trường Đại học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: thuyanh@ou.edu.vn

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>DOI:10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.13.1.528.2018</p> <p>Ngày nhận: 11/11/2017 Ngày nhận lại: 07/12/2017 Duyệt đăng: 20/12/2017</p> <p><i>Từ khóa:</i> động lực của nhân viên, hiệu quả công việc, thực phẩm sạch</p> <p><i>Keywords:</i> employee motivation, employee performance, green products</p>	<p>Động lực làm việc là một trong những yếu tố quyết định đến hiệu quả công việc của người lao động. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá các yếu tố tạo nên động lực và ảnh hưởng của nó đến hiệu quả công việc của nhân viên các công ty kinh doanh thực phẩm sạch. Phương pháp phân tích định lượng được sử dụng để xây dựng và kiểm định thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc và mối quan hệ giữa động lực và hiệu quả công việc. Kết quả cho thấy yếu tố lương thưởng và chế độ phúc lợi tác động mạnh nhất đến động lực làm việc, tiếp theo là sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, sau đó là đặc điểm công việc, quan hệ đồng nghiệp, điều kiện làm việc, và cuối cùng, lãnh đạo và văn hóa doanh nghiệp tác động yếu nhất đến động lực làm việc. Động lực làm việc tác động khá lớn đến hiệu quả công việc.</p> <p>ABSTRACT</p> <p>Motivation is one of several important factors that go into a person's performance. This paper aims to evaluate factors that cause human behavior and the relationship between motivation and employee performance in green product companies. Quantitative analyses are used to investigate factors of employee motivation and the relationship between motivation and employee performance. The result shows that the important factors include salary and fringe benefits, career prospects, work itself, relationships with colleagues, working conditions, leadership and organizational culture respectively. Employee motivation strongly affects employee performance.</p>

1. Đặt vấn đề

Các nhân viên của bất kỳ tổ chức kinh doanh hoạt động trong lĩnh vực nào đều là nguồn lực chính tạo nên sự thành công của tổ chức đó. Theo Robbins (2005), con người là yếu tố quyết định đến sự thành công hay thất bại của một tổ chức. Hiện nay, các doanh nghiệp Việt Nam trung bình chỉ sử dụng khoảng 40% năng suất nguồn nhân lực (Phan, 2011). Thỏa mãn và thúc đẩy động lực của người lao động là một trong những chiến lược được người quản lý sử dụng để nâng cao thành tích chung của tổ chức. Theo Kamery (2004), tổ chức mong đợi ở người lao động càng nhiều thì hiệu quả công việc họ mang lại càng cao và ngược lại. Sự tồn tại và phát triển của công ty phụ thuộc rất lớn vào nỗ lực làm việc của các thành viên, sự cống hiến tâm huyết của nhân viên.

Thị trường kinh doanh thực phẩm sạch hiện nay đang diễn ra hết sức sôi động và tiềm năng. Nhu cầu về thực phẩm sạch là một nhu cầu lớn trong xã hội hiện nay, do những đòi hỏi về sức khỏe và cải thiện chất lượng cuộc sống. Kinh doanh thực phẩm sạch cũng không đơn giản (Hai Yen, 2015; Uyen Nhu, 2017). Các công ty thành công hay thất bại tùy thuộc vào niềm tin của khách hàng đối với sản phẩm của công ty, niềm tin lại đến từ cách thức gây dựng sự tin nhiệm của người quản lý và đội ngũ nhân viên (Luu Minh, 2015). Vậy nguồn nhân lực và cách thức nhà quản lý tạo động lực cho đội ngũ nhân viên để cùng nhau làm việc liệu có ảnh hưởng đến kết quả và mục tiêu đặt ra không?

Thị trường kinh doanh thực phẩm sạch hiện nay đang diễn ra hết sức sôi động và tiềm năng. Các công ty kinh doanh thực phẩm sạch đa số là công ty tư nhân, hoặc cổ phần, một số ít là công ty nhà nước. Khảo sát tại hệ thống các cửa hàng bán thực phẩm sạch cho thấy, số lượng thực phẩm sạch rất phong phú với khoảng 500 sản phẩm từ các loại rau nhiệt đới, rau ôn đới, các loại thịt heo, gà, hải sản... Tại Thành phố Hồ Chí Minh, các cửa hàng thực phẩm sạch thường tập trung ở Quận 1, Quận 3, Quận 2, Quận 7 vì đây là những địa điểm có nhiều khu chung cư, dân cư có thu nhập tốt và họ có mối quan tâm nhiều hơn đến sức khỏe và an toàn thực phẩm (Thuy Duong & Cao Hue, 2014). Một số thương hiệu kinh doanh thực phẩm sạch và thực phẩm hữu cơ đã đạt chứng nhận thực phẩm hữu cơ của Bộ Nông nghiệp Hoa Kỳ USDA, liên minh châu Âu EU và được nhiều người biết đến như: Hệ thống cửa hàng Organica; Organik Dalat; Hệ thống Happytrade; Co.op Organic (tại Co.op mart); Thực phẩm sạch Cầu Đất Farm; Chuỗi thực phẩm sạch Việt Tâm đặt tại Quận 3, Quận 11; Thực phẩm sạch Rau cù Việt Nhật; Thực phẩm Ba sạch; Thực phẩm sạch Mimosa; Thực phẩm Organic market; Thực phẩm sạch Orifarm; Thực phẩm sạch Wefresh; Viet Green Food; Vietropfruit; Hoasuafood; Thực phẩm 5th Element... (Happytrade, 2017).

Bài viết này nhằm xác định các yếu tố tạo nên động lực làm việc, và đánh giá tác động của động lực làm việc đến hiệu quả công việc của nhân viên trong các công ty kinh doanh thực phẩm sạch. Bài viết sử dụng công cụ phân tích nhân tố khám phá (EFA, Exploratory Factor Analysis) và phân tích hồi quy (regression analysis) để lượng hóa các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc và đánh giá tác động của động lực làm việc đến hiệu quả công việc của nhân viên các công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Cơ sở lý thuyết

Tạo động lực cho người lao động là một trong những giải pháp mà nhà quản lý sử dụng để nâng cao hiệu quả công việc giữa các thành viên trong tổ chức (Carter & Shelton, 2009). Theo Tosi, Mero, và Rizzo (2000), động lực đề cập đến trạng thái tinh thần nội tại của một người có liên quan đến sự khởi đầu, định hướng, sự kiên trì, sự nhiệt tình và ý định chấm dứt hành vi. Nghiên cứu động lực giúp nhà quản lý tác động đến nhân viên nhằm tạo ra kết quả mong muốn. Theo Borman (2004), Abbah (2014) tạo động lực cho người lao động không những kích thích tâm lý làm việc cho họ mà nó còn tăng hiệu quả lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty.

2.1. Động lực làm việc

Theo các nhà tâm lý học (Murphy & Alexander, 2000), động lực được xem là một quá trình nội tại giúp thúc đẩy, hướng và duy trì hành động liên tục. Griffin và Moorhead (2007) xác định động lực là tập hợp các lực lượng dẫn dắt mọi người hành xử theo những cách riêng để hoàn thành mục tiêu. Robbins (2005), Abbah (2014) xác định động lực là sự sẵn sàng để thực hiện nỗ lực cao nhất hướng đến mục tiêu của tổ chức, để đáp ứng một số nhu cầu cá nhân.

Việc tạo động lực là một quá trình, thông qua đó cá nhân lựa chọn các kết quả mong muốn và đưa ra những hành động phù hợp để có được chúng (Huczynski & Buchanan, 1991; Lindner, 2004). Herzberg, Mausner, và Snyderman (1959), Burton (2012) cho rằng động lực làm việc của nhân viên được hiểu rõ nhất thông qua thái độ tương ứng của họ.

2.2. Hiệu quả công việc

Rothmann và Coetzer (2003) cho rằng, hiệu quả công việc của nhân viên thể hiện thông qua việc đạt được mục tiêu hoặc tiêu chuẩn mà tổ chức đề ra. Hiệu quả công việc được đánh giá và so sánh với mục tiêu được giao sau một quá trình làm việc của nhân viên (Eisele & Alessia, 2011). Đo lường hiệu quả công việc nhằm xác định những kết quả đạt được và chất lượng công việc so với mục tiêu, cũng như những đóng góp so với kỳ vọng (Armstrong & Murlis, 2004).

2.3. Giả thuyết nghiên cứu

Lương thưởng và phúc lợi là động lực mạnh mẽ thúc đẩy nhân viên làm việc (Herzberg, 2003; Osterloh, Frost, & Frey, 2002). Bishop (1987) gợi ý rằng việc trả lương theo năng suất và hệ thống khen thưởng thì phụ thuộc vào quy mô của một tổ chức. Reio và Callahon (2004) kết luận thêm rằng phần thưởng bên trong lẫn bên ngoài đều thúc đẩy nhân viên mang lại năng suất cao hơn.

H1.1: Lương và phúc lợi tác động đến động lực làm việc của người lao động

Theo Kovach (1987); Bretz, Milkovich, và Read (1992); Herzberg (2003); Reio và Callahon (2004), Robbins và Judge (2014), sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp là một mục tiêu quan trọng cần phấn đấu của nhân viên, nó tác động đến mức độ dày dạn trong kinh nghiệm làm việc của họ, có thể tác động đến trách nhiệm và khối lượng công việc. Sự thăng tiến trong công việc có tác động lớn đến sự nỗ lực của nhân viên, thúc đẩy sự cống hiến hoặc tạo ra kết quả công việc với giá trị vượt bậc.

H1.2: Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp tác động đến động lực làm việc của người lao động

Theo Kovach (1987), môi trường an toàn, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc thuận lợi và được tổ chức tốt sẽ giúp thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên. Trong tổ chức, điều kiện làm việc được quan tâm, được đầu tư về trang thiết bị, về máy móc, về thiết bị an toàn, bảo hộ... thì nhân viên sẽ cảm thấy yên tâm, tập trung làm việc, là cơ sở để tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc (Herzberg, 2003; Reio & Callahon, 2004; Robbins & Judge, 2014).

H1.3: Điều kiện làm việc tác động đến động lực làm việc của người lao động

Đặc điểm của công việc có ảnh hưởng lớn đến động lực lao động và cách thức người lao động thực hiện công việc của họ. Theo Kovach (1987), Hadi và Adil (2010), công việc ổn định là một yếu tố tạo động lực quan trọng đối với người lao động. Do đó, sự không ổn định và bảo đảm công việc trong tổ chức có thể dẫn đến lòng tự trọng thấp, tự tin thấp và cách ly xã hội, làm suy yếu sự cam kết của người lao động với tổ chức (Hackman & Oldham, 1976; Kamery, 2004) và ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động chung của tổ chức.

H1.4: Đặc điểm công việc tác động đến động lực làm việc của người lao động

Tất cả nhân viên, mặc dù làm việc ở các vị trí khác nhau nhưng có thể cộng tác hiệu quả để đạt mục tiêu chung của tổ chức nếu có mối quan hệ giao tiếp tốt với các đồng nghiệp (Griffin & Moorhead, 2007; Herzberg, 2003; Kovach, 1987). Chew (2004), Wiley (1997), Robbins và Judge (2014), đã chỉ ra rằng người lao động được thúc đẩy khi họ có mối quan hệ tốt với công ty của mình.

H1.5: Quan hệ đồng nghiệp tác động đến động lực làm việc của người lao động

Theo nghiên cứu của Kovach (1987), Chew (2004), động lực làm việc của nhân viên phụ thuộc vào hành vi của nhà lãnh đạo. Watson (2012) cũng có quan điểm là nhà quản lý trực tiếp có ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự gắn kết của nhân viên với công việc của họ, gắn bó với công ty của họ và sẵn sàng đóng góp vào thành công của công ty.

H1.6: Phong cách lãnh đạo tác động đến động lực làm việc của người lao động

Theo Kovach (1987), Thompson và Luthans (1990), Chew (2004), Shah, Jatoti, và Memon (2012), Zhang và Li (2013), văn hóa doanh nghiệp tích cực sẽ làm gia tăng sự cam kết và hợp tác của đội ngũ lao động, kết quả là hiệu quả của tổ chức được nâng cao, sự nhất trí quan tâm cao đến các định hướng chiến lược, năng suất lao động tăng, việc ra quyết định tốt hơn, sự cam kết gắn bó cao ở mọi cấp độ người lao động.

H1.7: Văn hóa doanh nghiệp tác động đến động lực làm việc của người lao động

Động lực của người lao động là một trong những giải pháp mà nhà quản lý sử dụng để nâng cao hiệu quả công việc giữa các thành viên trong tổ chức (Kovach, 1987). Các công ty sản xuất luôn chú trọng đến việc nâng cao năng suất lao động, một thước đo của hiệu quả làm việc (Borman, 2004). Theo Kamery (2004), Robbins và Judge (2014), tổ chức càng mong đợi ở người lao động càng nhiều thì hiệu quả công việc họ mang lại càng cao và ngược lại.

H2: Động lực làm việc tác động đến hiệu quả làm việc của người lao động

3. Phương pháp nghiên cứu

Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3.1. Thang đo

Lương, thưởng, phúc lợi thể hiện nhân viên được nhận tiền lương tương xứng với kết quả làm việc, lương đảm bảo cuộc sống cá nhân và được thưởng hoặc tăng lương khi hoàn thành tốt công việc. Lương, thưởng, phúc lợi được đánh giá bởi các biến: Tiền lương được trả xứng đáng với công sức nhân viên (LP1), Chế độ lương đảm bảo được cuộc sống của nhân viên (LP2), Công ty chi trả các khoản thu nhập đúng thời hạn (LP3), Công ty có chính sách khen thưởng kịp thời với kết quả công việc (LP4), Chế độ phúc lợi đầy đủ đối với tất cả nhân viên của công ty (LP5), Chính sách chi trả công bằng (LP6).

Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp thể hiện những cơ hội thăng tiến và phát triển trong doanh nghiệp. Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp được đo lường bởi các biến: Công ty có chương trình đào tạo phát triển thường xuyên phù hợp (TT1), Công ty luôn tạo điều kiện cho người lao động phát triển kỹ năng nghề nghiệp (TT2), Nội dung những chương trình đào tạo giúp phát triển năng lực của cá nhân (TT3), Công ty luôn tạo cơ hội cho người lao động thăng tiến (TT4).

Điều kiện làm việc thể hiện vấn đề về an toàn, vệ sinh và thời gian làm việc. Điều kiện làm việc được đo lường bởi các biến: Công ty có trang bị đầy đủ công cụ dụng cụ bảo hộ lao động nơi làm việc (DK1), Điều kiện làm việc an toàn vệ sinh không độc hại (DK2), Điều kiện làm việc có đầy đủ tiện nghi và vệ sinh (DK3), Điều kiện làm việc đảm bảo sức khỏe cho nhân viên (DK4).

Đặc điểm công việc mô tả các vấn đề liên quan đến công việc, tính ổn định, mức độ phức tạp công việc. Đặc điểm công việc được đo lường bởi các biến: Công việc luôn đòi hỏi sự cải tiến (DD1), Công việc mang lại hiệu quả cho xã hội (DD2), Công ty hoạt động hiệu quả đảm bảo sự ổn định trong công việc (DD3), Công việc giúp học hỏi được các kỹ năng bổ ích để phát triển nghề nghiệp trong tương lai (DD4), Nhân viên được phân chia công việc đúng với năng lực (DD5), Được chủ động trong thực hiện công việc (DD6), Nhân viên được khuyến khích tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến công việc (DD7).

Quan hệ đồng nghiệp là mối quan hệ giữa những người cùng nhau làm việc trong một tổ chức và thường xuyên trao đổi, chia sẻ với nhau về công việc. Quan hệ đồng nghiệp được đo lường bởi các biến: Đồng nghiệp đáng tin cậy và trung thực (QH1), Đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt với nhau (QH2), Đồng nghiệp thường san sẻ kinh nghiệm hoàn thành tốt công việc (QH3), Đồng nghiệp luôn vui vẻ hòa đồng (QH4), Đồng nghiệp có nghiệp vụ chuyên môn cao (QH5).

Lãnh đạo là sự tác động của cấp trên nhằm làm cho cấp dưới tự nguyện thực hiện công việc. Lãnh đạo được đo lường bởi các biến: Lãnh đạo trực tiếp chỉ dẫn rõ ràng nội dung công việc cho nhân viên (LD1), Lãnh đạo luôn động viên nhân viên để cải thiện hiệu suất công việc (LD2), Lãnh đạo tin tưởng khả năng nhân viên (LD3), Lãnh đạo luôn giúp đỡ nhân viên khi cần thiết (LD4), Lãnh đạo luôn ghi nhận thành tích nhân viên (LD5), Lãnh đạo khéo léo tế nhị khi phê bình (LD6).

Văn hóa doanh nghiệp thể hiện toàn bộ các yếu tố hữu hình và vô hình được xây dựng trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, chi phối tình cảm, tư duy và hành vi của mọi thành viên trong doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp được đo lường bởi các biến: Nhân viên yêu thích văn hóa công ty (VH1), Nhân viên nhận thấy văn hóa công ty phù hợp (VH2), Nhân viên tự hào khi làm việc tại công ty (VH3), Mọi thành viên đều được đối xử tôn trọng (VH4), Khách hàng đánh giá cao cách thức làm việc của công ty (VH5), Nhân viên thích môi trường làm việc tương tác trong công ty (VH6).

Động lực làm việc thể hiện các nỗ lực, hành động hướng đến các mục tiêu của tổ chức, được thực hiện bởi khả năng và để đáp ứng một số nhu cầu cá nhân. Động lực làm việc gồm các biến: Nhân viên thấy hứng thú với công việc hiện tại (DL1), Tâm trạng làm việc của người lao động luôn đạt ở mức độ tốt, vui vẻ lạc quan (DL2), Nhân viên sẵn sàng hy sinh quyền lợi bản thân để đạt thành tích tốt trong công việc (DL3), Nhân viên đánh giá cao các chính sách động viên khuyến khích của công ty (DL4), Nhân viên luôn nhiệt tình và hào hứng đóng góp cho công ty (DL5).

Hiệu quả làm việc thể hiện việc hoàn thành mục tiêu và kế hoạch đề ra ban đầu. Hiệu quả làm việc gồm các biến: tự hào về kết quả làm việc của mình (HQ1), Cấp trên của tôi tin rằng tôi là nhân viên có năng lực (HQ2), Đồng nghiệp tin rằng tôi làm việc có hiệu quả (HQ3), Tôi đánh giá kết quả làm việc của mình tốt hơn so với các đồng nghiệp khác (HQ4), Tôi luôn cố gắng để hoàn thành tốt công việc được giao với chất lượng cao (HQ5), Tôi luôn cải tiến cách thức thực hiện công việc để đạt hiệu quả cao hơn (HQ6).

Thang đo theo Likert với các mức độ từ 1 đến 5 (1: hoàn toàn không đồng ý, 2: không đồng ý, 3: trung lập, 4: đồng ý, 5: hoàn toàn đồng ý) được sử dụng trong nghiên cứu này.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính: được thực hiện thông qua phỏng vấn chuyên gia là 6 quản lý và chuyên viên thuộc bộ phận nhân sự, điều hành, tổng hợp và nghiệp vụ. Phương pháp phỏng vấn được thực hiện dưới hình thức thảo luận nhóm tập trung nhằm điều chỉnh và xác minh sự hợp lý của biến quan sát phù hợp với mục tiêu và phạm vi nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng: Các nhân viên công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại Thành phố Hồ Chí Minh là đối tượng được chọn để thực hiện khảo sát. Số liệu được thu thập theo phương pháp lấy mẫu phi xác suất, kích cỡ mẫu là 280. Khảo sát được thực hiện bằng cách liên hệ trực tiếp đến 10 công ty có doanh thu và số lượng nhân viên lớn trên thị trường kinh doanh thực phẩm sạch, đó là: Công ty TNHH Mega Market Việt Nam, Liên hiệp HTX TM TPHCM (Sài Gòn Co.op), Công ty TNHH Ba Huân, Công ty cổ phần Vĩnh Thành Đạt, Công ty TNHH San Hà, Công ty Cổ phần Saigonfood, Hệ thống thực phẩm hữu cơ Organica, Chuỗi cửa hàng thực phẩm sạch Việt Tâm, Cửa hàng thực phẩm sạch Cầu Đất Farm, Coopmark Cống Quỳnh. Các công ty này kinh doanh các loại mặt hàng như rau, thịt cá tươi sống, trái cây, thực phẩm chế biến sẵn, tức là đầy đủ các mặt hàng trong ngành thực phẩm. Người nghiên cứu đã tiếp cận trực tiếp và đề nghị giám đốc các công ty cho phỏng vấn khảo sát các nhân viên công ty. Được sự hỗ trợ của giám đốc nên đa số các bảng hỏi được thực hiện bằng cách thức lấy ý kiến trực tiếp của nhân viên được phỏng vấn. Một số nhân viên cho gặp qua điện thoại để lấy ý kiến điền vào bảng hỏi (khoảng 5% - 13 người). Một số ít (7,5% - 21 người) đồng ý trả lời qua email.

Phần mềm SPSS 20 được sử dụng để phân tích kết quả khảo sát. Đánh giá sơ bộ độ tin cậy và giá trị của thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Sau cùng, nghiên cứu dùng phương pháp phân tích hồi quy bội với các quan hệ tuyến tính để kiểm định các nhân tố tạo động lực có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả làm việc của người lao động tại đây.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thông tin cơ bản về các nhân viên được phỏng vấn

Kết quả phân tích thống kê mô tả cho thấy, có 117 nữ (tỷ lệ 41,8%) và 163 nam (58,2%). Các nhân viên có 11 người (3,9%) thu nhập dưới 5 triệu đồng; đa số (190 người chiếm 67,9%) có thu nhập từ 5 đến dưới 10 triệu đồng; 62 người (22,1%) có thu nhập từ 10 đến 20 triệu đồng; một số ít (12 người, 6,1%) có thu nhập trên 20 triệu đồng. Đa số có thâm niên công tác từ 5 năm trở (217 người, 77,5%); thâm niên từ 2 đến 5 năm là 43 người (15,4%); thâm niên dưới 2 năm có 20 người (7,1%). Đa số người được phỏng vấn có trình độ cao đẳng trở xuống (162 người, 57,9%); có 109 người có trình độ đại học (38,9%), và 9 người có trình độ sau đại học (3,2%).

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

Bảng 1 thể hiện kết quả kiểm định thang đo. Tất cả các biến quan sát đều thỏa mãn điều kiện Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7 và hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 nên được đưa vào để thực hiện phân tích EFA (theo Nguyễn, 2010), ngoại trừ ba biến TT3 (Chương trình đào tạo giúp phát triển năng lực cá nhân); DD2 (công việc mang lại hiệu quả cho xã hội); VH5 (Khách hàng đánh giá cao cách thức làm việc của công ty).

Các biến được đánh giá khá cao tại các công ty (giá trị trung bình khá tốt). Độ lệch chuẩn khá thấp cho thấy có sự thống nhất trong cách đánh giá của những người được phỏng vấn.

Bảng 1

Kết quả phân tích nhân tố và độ tin cậy

Thành phần	Số biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Cronbach's Alpha	Hệ số tải nhân tố	Phương sai trích
Lương, thưởng và phúc lợi	6	3.881	0.977	0.897	0.839; 0.644; 0.872; 0.840; 0.740; 0.650	64,66%
Thăng tiến và phát triển nghề	3	3.846	0.950	0.813	0.617; 0.757; 0.814	
Điều kiện làm việc	4	3.730	0.858	0.702	0.696; 0.824; 0.639; 0.613	
Đặc điểm công việc	6	3.553	0.891	0.868	0.829; 0.849; 0.851; 0.821; 0.860; 0.827	
Quan hệ đồng nghiệp	5	3.760	1.141	0.890	0.649; 0.868; 0.714; 0.872; 0.832	
Lãnh đạo	6	3.578	0.954	0.866	0.772; 0.834; 0.680; 0.673; 0.712; 0.888	
Văn hóa doanh nghiệp	5	3.386	0.920	0.772	0.762; 0.666; 0.667; 0.663; 0.754	53,52%
Động lực làm việc	5	3.734	0.980	0.780	0.738; 0.727; 0.753; 0.753; 0.722	
Hiệu quả làm việc	6	3.75	0.827	0.891	0.870; 0.857; 0.878; 0.884; 0.874; 0.871	65,271%

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra

Phân tích EFA

Kết quả của phân tích nhân tố khám phá cho thấy trích được 7 nhân tố thuộc các biến độc lập. Hệ số KMO = 0.753 > 0.5 và kiểm định Barlett's có sig. = 0.000; các biến độc lập đạt giá trị hội tụ (theo Nguyễn, 2010). Hệ số tải nhân tố của các biến > 0.5; nên biến này được đưa vào mô hình. Thang đo hiệu quả làm việc có hệ số KMO = 0.872 > 0.5, đạt yêu cầu Barlett's có sig. = 0.000, biến phụ thuộc đạt giá trị hội tụ.

Phân tích hồi quy

Bảng 2 cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội là phù hợp với tập dữ liệu (R^2 điều chỉnh = 0,637), các biến độc lập giải thích 63,7% biến phụ thuộc. Tất cả giá trị dung sai > 0,6, các giá trị VIF < 2, hiện tượng đa cộng tuyến không là vấn đề nghiêm trọng đối với các biến trong mô hình hồi quy bội. Giá trị t và mức ý nghĩa trong mô hình hồi quy bội xác định 7 biến độc lập có ảnh hưởng đến động lực làm việc với độ tin cậy 95% ($p < 0,05$). Như vậy giả thuyết H1.1, H1.2, H1.3, H1.4, H1.5, H1.6 và H1.7 được chấp nhận ở độ tin cậy 95%. Kết quả phân tích ANOVA có giá trị thống kê F là 70,952 với giá trị Sig. rất nhỏ ($0,000 < 0,05$). Như vậy mô hình hồi quy bội thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp.

Bảng 2

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa t	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số	Beta			Dung sai	VIF
Hằng số	-0,519	0,221		-2,349	0,020		
LP	0,260	0,040	0,288	6,560	0,000	0,673	1,487
DD	0,190	0,042	0,195	4,525	0,000	0,701	1,428
LD	0,112	0,037	0,116	3,043	0,003	0,894	1,119
QH	0,124	0,032	0,165	3,912	0,000	0,733	1,363
VH	0,095	0,042	0,088	2,278	0,024	0,867	1,154
DK	0,169	0,046	0,148	3,703	0,000	0,818	1,222
TT	0,195	0,041	0,220	4,787	0,000	0,617	1,620
Giá trị F = 70,952, Mức ý nghĩa của F = 0,000 R^2 hiệu chỉnh = 0,637 <i>Biến phụ thuộc: Động lực làm việc của nhân viên (DL).</i>							

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra

Theo kết quả phân tích hồi quy đa biến thì trong các yếu tố tác động đến động lực làm việc, yếu tố lương thưởng và chế độ phúc lợi tác động nhiều nhất đến động lực làm việc của nhân viên công ty kinh doanh thực phẩm sạch ($\beta = 0,288$). Các biến lương thưởng và phúc lợi có giá trị trung bình cao nhất (mean = 3,881); cho thấy lương thưởng ở các công ty kinh doanh thực phẩm sạch được đánh giá tốt. Trong đó tiền lương được trả xứng đáng với công sức người lao động bỏ ra (mean = 3,94) hay Công ty luôn tạo cơ hội cho người lao động thăng tiến (mean = 3,91) được đánh giá cao nhất.

Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp có tác động đáng kể đến động lực làm việc ($\beta = 0,220$). Biến này được đánh giá cũng khá tốt (mean = 3.846).

Yếu tố tiếp theo có tác động đến động lực làm việc là đặc điểm công việc ($\beta = 0,195$), mối quan hệ đồng nghiệp ($\beta = 0,165$) và điều kiện làm việc ($\beta = 0,148$). Thể hiện ở việc kinh doanh thực phẩm sạch có phù hợp với sở thích, nhu cầu hiện tại và có tính ổn định hay không, mối quan hệ đồng nghiệp có tin cậy, chia sẻ và vui vẻ hay không, điều kiện làm việc có được cung cấp đầy đủ trang thiết bị hay không, có đảm bảo sức khỏe cho nhân viên không. Giá trị trung bình của điều kiện làm việc (3,730) và đặc điểm công việc (3,553) cũng cho thấy hai yếu tố này được đánh giá khá tốt tại các công ty. Độ lệch chuẩn của hai biến này (0,858; 0,891) cho thấy sự tán đồng trong cách đánh giá của những người phỏng vấn. Hiện tại mối quan hệ đồng nghiệp được đánh giá khá tốt (mean = 3,760).

Lãnh đạo ít tác động hơn đến động lực làm việc ($\beta = 0,116$), lãnh đạo chưa thực sự đóng vai trò quan trọng thúc đẩy gia tăng động lực làm việc của nhân viên. Giá trị trung bình của yếu tố này (3,568) cũng cho thấy lãnh đạo cần phát huy thêm vai trò của mình. Yếu tố có tác động yếu nhất đến động lực làm việc là yếu tố văn hóa doanh nghiệp ($\beta = 0,088$). Do lãnh đạo chưa thúc đẩy xây dựng và phát triển văn hóa trong các công ty kinh doanh thực phẩm sạch (mean = 3,386). Vì vậy nên văn hóa doanh nghiệp chưa tác động nhiều đến động lực làm việc của nhân viên.

4.3. Phân tích mối quan hệ giữa động lực làm việc và hiệu quả công việc và nguyên nhân

Kết quả phân tích hồi quy đơn thể hiện mối quan hệ giữa động lực làm việc và hiệu quả công việc (Bảng 3). R^2 điều chỉnh = 0,503; nhân tố động lực làm việc giải thích được 50,3% biến phụ thuộc là hiệu quả làm việc. Hiện tượng đa cộng tuyến không là vấn đề nghiêm trọng (dung sai > 0,6; VIF < 2). Giá trị t và mức ý nghĩa trong mô hình hồi quy đơn $p < 0,005$ thể hiện mối quan hệ tuyến tính giữa động lực và hiệu quả làm việc. Giả thuyết H2 ở độ tin cậy 100%. Giá trị thống kê F (212,070) có Sig. rất nhỏ ($0,000 < 0,05$). Như vậy, mô hình hồi quy thỏa mãn các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp.

Bảng 3

Kết quả phân tích hồi quy đơn

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Giá trị T	Mức ý nghĩa	Thống kê đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số	Beta			Dung sai	VIF
Hằng số	1,460	0,160		9,115	0,000		
DL	0,614	0,042	0,658	14,563	0,000	1,000	1,000
Giá trị F = 212,070; Mức ý nghĩa của F = 0,000 R^2 hiệu chỉnh = 0,503 Biến phụ thuộc: Hiệu quả làm việc (HQ)							

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra

Kết quả phân tích hồi quy đơn cho thấy động lực làm việc có tác động mạnh mẽ đến hiệu quả công việc của nhân viên công ty kinh doanh thực phẩm sạch ($\beta = 0,658$). Chính vì

động lực làm việc của nhân viên các công ty được đánh giá khá tốt ($\text{mean} = 3,734$) nên dẫn đến hiệu quả làm việc của các nhân viên cũng khá tốt ($\text{mean} = 3,75$). Nói cách khác, vì động lực làm việc của các nhân viên kinh doanh thực phẩm sạch khá cao và đây cũng là nguyên nhân dẫn đến hiệu quả công việc tốt.

5. Kết luận

Kết quả cho thấy có 7 yếu tố tác động đến động lực làm việc. Trong đó lương thưởng và chế độ phúc lợi có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc ($\beta = 0,288$). Hiện tại các công ty kinh doanh thực phẩm sạch trả lương theo khoản cố định hàng tháng, cộng thêm khoản trả theo kết quả kinh doanh. Điều này giống các công ty thông thường. Trong khi đó các công ty hướng đến hiệu quả kinh doanh và phát triển mạnh mẽ hơn sẽ chi trả hoàn toàn theo kết quả công việc. Nhìn chung cách thức chi trả và đãi ngộ hiện tại ở các công ty kinh doanh thực phẩm sạch là chấp nhận được, tuy nhiên để cải thiện hơn nữa thì các công ty nên xem xét cách chi trả hướng nhiều về kết quả kinh doanh, và đưa ra nhiều cách thức đãi ngộ khác về tinh thần, chăm lo đời sống, ghi nhận và vinh danh những nhân viên làm việc xuất sắc.

Sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp có tác động đáng kể đến động lực làm việc ($\beta = 0,220$). Do đặc thù ngành kinh doanh thực phẩm sạch đang phát triển, nên sự thăng tiến và cơ hội nghề nghiệp trong ngành này tốt hơn so với các ngành khác. Các công ty kinh doanh thực phẩm sạch đang mở rộng hệ thống, phát triển các cửa hàng, tuyển thêm nhân viên... Các nhân viên kinh doanh có năng lực sẽ nhanh được đề bạt lên vị trí quản lý ở các chi nhánh mới, họ có cơ hội để phát triển bản thân và sự nghiệp. Điều này là rất tốt để thúc đẩy động lực làm việc của họ.

Kinh doanh thực phẩm sạch là một lĩnh vực khá mới mẻ và hấp dẫn, nên đặc điểm công việc thú vị hơn so với các công ty khác. Đặc điểm công việc có tác động đến động lực làm việc của nhân viên các công ty ($\beta = 0,195$). Các nhân viên thấy thích thú vì tiềm năng phát triển của ngành nghề, cũng như những giá trị tốt đẹp mang lại cho khách hàng, công việc của họ có ý nghĩa đóng góp cho xã hội và cuộc sống, họ tự hào vì có cơ hội để sáng tạo và đóng góp. Tuy nhiên, các nhà quản lý vẫn cần cải thiện cách thức thực hiện công việc, quy trình xử lý công việc sao cho nhân viên cảm thấy hợp lý và thoải mái hơn, để họ có thể đạt được hiệu quả công việc cao nhất.

Mối quan hệ đồng nghiệp có tác động đến động lực làm việc của nhân viên công ty ($\beta = 0,165$). Mối quan hệ trong các công ty kinh doanh thực phẩm sạch hiện nay được đánh giá khá tốt, mọi người hòa đồng, làm việc được cùng nhau, cũng do ngành nghề mới và nhiều tiềm năng, công việc thú vị nên họ rất tích cực hợp tác trong công việc. Để nâng cao động lực làm việc hơn nữa, các nhà quản lý cần tạo sự gắn kết, chia sẻ, tin tưởng cao giữa các thành viên trong tổ chức và giữa họ với tổ chức.

Điều kiện làm việc của nhân viên công ty có tác động đến động lực làm việc ($\beta = 0,148$). Nhân viên được trang bị đủ dụng cụ, tiện nghi và cơ sở vật chất. Tuy nhiên các nhà quản lý có thể cải thiện hơn nữa điều kiện vật chất như có góc thư giãn để ăn uống, nghỉ ngơi sau những giờ làm việc căng thẳng. Hoạt động trong lĩnh vực thực phẩm sạch, hướng đến tiêu chí sức

khoẻ, tinh thần và giá trị cuộc sống thì chăm lo cuộc sống và tinh thần của nhân viên là đặc biệt cần thiết.

Sự lãnh đạo của cấp trên có tác động đến động lực làm việc của nhân viên ($\beta = 0,116$). Kinh doanh thực phẩm sạch là ngành mới nên nhiều thách thức và tiềm năng. Vì vậy, khi các nhà quản trị cấp cao quyết liệt và đam mê, các nhà quản trị cấp trung nhiều năng lực và cam kết, thì sẽ thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên nhiều hơn nữa. Năng lực và phong cách lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển động lực làm việc của nhân viên để từ đó tác động đến hiệu quả công việc của họ.

Yếu tố văn hóa doanh nghiệp có tác động yếu nhất đến động lực làm việc ($\beta = 0,088$), và văn hóa tại các công ty kinh doanh thực phẩm sạch cũng chưa được đánh giá cao, có thể do các công ty kinh doanh thực phẩm sạch đều mới hình thành, đa số các nhà lãnh đạo chú ý nhiều đến phát triển kinh doanh hơn là phát triển văn hóa doanh nghiệp. Về lâu dài, để giúp các công ty phát triển bền vững thì cần chú ý đến yếu tố này.

Nghiên cứu tìm thấy mối quan hệ giữa động lực và hiệu quả làm việc của nhân viên trong các công ty kinh doanh thực phẩm sạch. Động lực làm việc được đánh giá khá tốt (mean = 3,734), đa số nhân viên được chi trả khá tốt và phù hợp, họ hăng hái trong một ngành kinh doanh mới và nhiều triển vọng, họ được thoả chí sáng tạo và đổi mới, công việc thú vị và đem lại nhiều giá trị, quan hệ đồng nghiệp tích cực, nhà quản trị cấp cao tràn đầy năng lực và nhiệt huyết, vì thế hiệu quả làm việc cũng khá cao (mean = 3.75). Tuy nhiên, nhà quản lý vẫn cần tạo động lực để nhân viên làm việc cống hiến và gắn bó hơn. Bằng cách thúc đẩy những đãi ngộ phi vật chất, áp dụng hệ thống quản lý và quy trình hiệu quả hơn, xây dựng văn hóa doanh nghiệp để nâng cao sự gắn bó và tin tưởng, chia sẻ lẫn nhau trong công ty, cải thiện năng lực và phong cách của đội ngũ quản lý cấp trung, đầu tư cơ sở vật chất để giúp nhân viên nâng cao những giá trị tinh thần. Nâng cao các yếu tố tạo nên động lực làm việc tích cực ở nhân viên kinh doanh sẽ giúp nhà quản lý thúc đẩy hiệu quả công việc của họ, nhằm đóng góp chung vào thành tích của tổ chức.

Tài liệu tham khảo

- Abbah, M. T. (2014). Employee motivation: The key to effective organizational management in Nigeria. *Journal of Business and Management*, 16(4), 1-8.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2004). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*. London, UK: Kogan Page.
- Bishop, J. (1987). The recognition & reward of employee performance. *Journal of Labour Economics*, 5(4), 36-56. doi:10.1086/298164
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship, current directions. *Psychological Science*, 13, 238-241.
- Bretz, R. D., Milkovich, G. T., & Read, W. (1992). The current state of performance appraisal research and practice: Concerns, directions, and implications. *Journal of Management*, 18, 321-352.

- Brown, D. R., & Harvey, D. (2006). *An experiential approach to organization development* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Burton, K. (2012). *A study of motivation: How to get your employees moving*. Bloomington, IN: Indiana University Publisher.
- Carter, S., & Shelton, M. (2009). *The performance equation - What makes truly great, sustainable performance*. Loughborough, UK: Apter Development LLP.
- Chew, J. C. (2004). *The influence of human resource management practices on the retention of core employees of Australian organisation* (Unpublished master's thesis). Murdoch University, Australia.
- Eisele, P., & Alessia, D. A. (2011). Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology*, 12(1/2), 4-21.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2007). *Organisational behaviour: Managing people and organisations* (8th ed.). New York, NY: Houghton Mifflin Company.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hadi, R., & Adil, A. (2010). Job characteristics as predictors of work motivation and job satisfaction of bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 294-299.
- Hai Yen (2015). *Kinh doanh thực phẩm sạch: Làm sao để không “sớm nở, tối tàn”?* [Trading in clean food: How to not "soon bloom, darken"?]. Retrieved September 1, 2017, from <http://enternews.vn/kinh-doanh-thuc-pham-sach-lam-sao-de-khong-som-no-toi-tan-93566.html>
- Happytrade. (2017). *Các cửa hàng thực phẩm sạch tại Tp.HCM: Đây là cửa hàng uy tín, chất lượng?* [The clean food stores in Ho Chi Minh City: Where are the reputable and quality stores?]. Retrieved September 2, 2017, from <https://happytrade.org/cac-cua-hang-thuc-pham-sach-tai-tp-hcm-dau-la-cua-hang-uy-tin-chat-luong>
- Herzberg, F., (2003). One more time: How do you motivate employees? *Havard Business Review*, 81(1), 87-96.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Huczynski, A. A., & Buchanan, D. A. (1991). Organizational behavior. In *An introductory text* (2nd ed.) (pp. 436-466). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Ltd.
- Kamery, R. H. (2004). *Employee motivation as it relates to effectiveness, efficiency, productivity, and performance*. Paper presented at Allied Academics International Conferences.
- Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30, 58-65.

- Lindner, J. R. (2004). Understanding employee motivation. *Journal of Extension*, 36(3), 1-8.
- Luu Minh (2015). *Thực phẩm sạch [Fresh food]*. Retrieved September 5, 2017, from <http://vietnamnet.vn/vn/kinh-doanh/mo-hang-thu-c-pha-m-sa-ch-toi-chi-ca-n-20-trie-u-276568.html>
- Murphy, P. K., & Alexander, P. A. (2000). A motivated look at motivational terminology. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 3-53.
- Osterloh, M., Frost, J., & Frey, B. S. (2002). The dynamics of motivation in new organizational forms. *International Journal of the Economics of Business*, 9(1), 61-77. doi:10.1080/13571510110102976
- Phan, T. N. (2011). Quản lý nguồn lực: Vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp Việt Nam [Resource management: The problem posed for Vietnamese businesses]. *Tạp chí Phát triển Nhân lực*, 22.
- Quoc Tuan (2016). *Có nên kinh doanh thực phẩm sạch online vào năm 2017? [Should we trade in clean food online in 2017?]*. Retrieved September 6, 2017, from <https://trangcongnghes.com/tin-tuc-cong-nghe/thuong-mai-dien-tu/42731-co-nen-kinh-doanh-thuc-pham-sach-online-vao-nam-2017.html>
- Reio, G. T., & Callahan, J. L. (2004). Affect, curiosity, and socialization-related learning: A path analysis of antecedents to job performance. *Journal of Business and Psychology*, 19, 3-22. doi:10.1023/B:JOBU.0000040269.72795.ce
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials of organizational behavior* (16th ed.). London, UK: Pearson.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Shah, S. M. A., Jatoi, M. M., & Memon, M. S. (2012). The impact of organizational culture on the employees' job satisfaction & organizational commitment: A study of faculty members of private sector universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11), 830-846.
- Thompson, K. R., & Luthans, F. (1990). Organizational culture: A behavioral perspective. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Thuy Duong, & Cao Hue (2014). *TP.HCM: Thực phẩm “sạch” hút khách [Ho Chi Minh City: “Clean” food attracts customers]*. Retrieved September 7, 2017, from <http://baocongthuong.com.vn/tp-hcm-thuc-pham-sach-hut-khach.html>
- Tosi, H. L., Mero, N. P., & Rizzo, J. R. (2000). *Managing organizational behaviour*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Uyen Nhu (2017). *Sản xuất thực phẩm sạch: Người dân và doanh nghiệp cùng vào cuộc [Clean food production: People and businesses join in]*. Retrieved September 10, 2017, from

<http://www.sggp.org.vn/san-xuat-thuc-pham-sach-nguoi-dan-va-doanh-nghiep-cung-vao-cuoc-448553.html>

Watson, W. (2012). *Continuous engagement: The key to unlocking the value of your people during tough times*. Ireland: Work Europe Survey.

Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, 18(3), 263-280. doi:10.1108/01437729710169373

Zhang, X., & Li, B. (2013). Organizational Culture and Employee Satisfaction: An exploratory study. *International Journal Trade and Finance*, 4(1), 48-54.