

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ
KHOA KINH TẾ



LÊ MINH CHÂU

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

CẦN THƠ, 2020

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ
KHOA KINH TẾ



LÊ MINH CHÂU

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**

LUẬN VĂN THẠC SỸ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã ngành: 8340101

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
TS. TRẦN THỊ THÙY

CẦN THƠ, 2020

NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Cần Thơ, ngày tháng năm 2020

Người hướng dẫn khoa học

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, tôi xin chân thành cảm ơn TS. Trần Thị Thùy, người Thầy đã rất tâm huyết ủng hộ, khuyến khích và chỉ dẫn tận tình cho tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

Tôi cũng xin chân thành cảm ơn đến Ban giám hiệu, quý thầy cô và toàn thể cán bộ Trường Đại học Nam Cần Thơ, đã tận tình giảng dạy, truyền đạt kinh nghiệm và trợ giúp cho tôi trong suốt thời gian theo học tại trường.

Tôi xin chân thành cảm ơn đến quý anh/ chị, người thân đã giúp đỡ, hỗ trợ tôi trong quá trình thu thập dữ liệu cho luận văn.

Xin chân thành cảm ơn!

TÁC GIẢ

Lê Minh Châu

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ. Trên cơ sở đó đưa ra hàm ý quản trị nhằm nâng cao động lực làm việc. Phương pháp thực hiện đề tài là định tính để xác định mô hình và định lượng để xác định và đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc. Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 07 nhân tố (Đồng nghiệp; sự tự chủ trong công việc; điều kiện làm việc; lãnh đạo; lương, thưởng và phúc lợi; đào tạo và thăng tiến và đặc điểm công việc). Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 160 người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ đã xác định được 05 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc theo mức độ ảnh hưởng giảm dần gồm: Đồng nghiệp; sự tự chủ trong công việc; điều kiện làm việc; lãnh đạo và lương, thưởng và phúc lợi. Nghiên cứu đã xác định không có sự khác biệt của người lao động theo từng nhóm biến khác nhau đến động lực làm việc: Giới tính, tình trạng hôn nhân, đối tượng lao động, độ tuổi, thâm niên công tác và thu nhập. Cuối cùng, đưa ra các hàm ý quản trị về các nhân tố: Đồng nghiệp; sự tự chủ trong công việc; điều kiện làm việc; lãnh đạo và lương, thưởng và phúc lợi, hàm ý về sự khác biệt của biến định tính, nhằm gia tăng động lực làm việc, đồng thời nêu lên các hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo.

Từ khóa: Động lực làm việc, người lao động, Trường Đại học Nam Cần Thơ.

ABTRACT

The research objective of the thesis is to identify the factors affecting the work motivation of employees at Nam Can Tho University. On that basis, it implies governance to improve work motivation. Qualitative method was used to identify models and quantitative methods to measure the influence of factors on work motivation. The proposed research model consists of 07 factors (Colleagues; self-control at work; working conditions; leadership; salary, bonus and welfare; training and advancement and job characteristics). The results of analysis of 160 employees working at Nam Can Tho University have identified 05 factors affecting work motivation by reduced impact level, gradually include: Colleagues; self-control at work; working conditions; leadership and salaries, bonuses and benefits. The study determined that there was no difference among workers in different groups of variables to work motivation: Gender, marital status, type of employee, age, working seniority and income. Finally, give the management implications of the factors: Colleagues; self-control at work; working conditions; leadership and salaries, bonuses and benefits, which implies the difference of qualitative variables, in order to increase work motivation, and raise the limitations of the topic and the next research direction.

Keywords: Working motivation, employees, Nam Can Tho University.

LỜI CAM KẾT

Tôi xin cam kết, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, dưới sự hướng dẫn của TS. Trần Thị Thùy. Các số liệu, kết quả nêu trong Luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Cần Thơ, ngày 10 tháng 9 năm 2020

NGƯỜI THỰC HIỆN

Lê Minh Châu

MỤC LỤC

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG	i
NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC	ii
LỜI CẢM ƠN	iii
TÓM TẮT	iv
ABTRACT	v
LỜI CAM KẾT	vi
MỤC LỤC.....	vii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	xi
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	xii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	xiv
Chương 1: TỔNG QUAN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU	1
1.1 Lý do chọn đề tài	1
1.2 Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu.....	2
1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu.....	2
1.2.2 Câu hỏi nghiên cứu.....	2
1.3 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
1.3.1 Đối tượng nghiên cứu.....	2
1.3.2 Đối tượng khảo sát	2
1.3.3 Phạm vi nghiên cứu	3
1.4 Phương pháp nghiên cứu	3
1.4.1 Nghiên cứu định tính.....	3
1.4.2 Nghiên cứu định lượng.....	3
1.5 Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của nghiên cứu.....	3
1.5.1 Ý nghĩa khoa học.....	3
1.5.2 Ý nghĩa thực tiễn của đề tài.....	4
1.6 Bố cục của nghiên cứu.....	4
TÓM TẮT CHƯƠNG 1	4
Chương 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	5
2.1 Các khái niệm dùng trong nghiên cứu	5
2.1.1 Khái niệm động lực làm việc	5
2.1.2 Khái niệm về người lao động	6
2.1.3 Vai trò của động lực làm việc	7
2.2.1 Lý thuyết bậc thang nhu cầu cấp bậc của Maslow (1943)	7
2.2.2 Thuyết hai nhân tố của Fridertick Herzberg (1959).....	9

2.2.3 Thuyết công bằng của J.Stacy.Adams (1963)	13
2.2.4 Thuyết kỳ vọng của Vroom & Brown (1964)	14
2.2.5 Thuyết nhu cầu ERG của Alderfer (1972)	15
2.2.6 Quan điểm đặc điểm công việc của Hackman & Oldham (1976).....	15
2.2.7 Lý thuyết thúc đẩy của McClelland (1985).....	16
2.3 Tổng quan tài liệu nghiên cứu có liên quan.....	17
2.3.1 Tài liệu nghiên cứu ngoài nước	17
2.3.2 Tài liệu nghiên cứu trong nước	18
2.4 Các nhân tố, giả thuyết và Mô hình nghiên cứu đề xuất	24
2.4.1 Giải thích nhân tố, giả thuyết nghiên cứu	24
2.4.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	28
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	29
Chương 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	30
3.1 Thiết kế nghiên cứu	30
3.1.1 Quy trình nghiên cứu.....	30
3.1.2 Các bước nghiên cứu.....	30
3.2 Phương pháp nghiên cứu	31
3.2.1 Nghiên cứu định tính.....	31
3.2.2 Nghiên cứu định lượng.....	32
3.3 Xây dựng thang đo.....	33
3.3.1 Đặc điểm công việc	33
3.3.2 Lương, thưởng và phúc lợi.....	33
3.3.3 Điều kiện làm việc.....	33
3.3.4 Lãnh đạo	34
3.3.5 Đào tạo và thăng tiến.....	34
3.3.6 Đồng nghiệp	34
3.3.7 Sự tự chủ trong công việc.....	35
3.3.8 Động lực làm việc của người lao động	35
3.4 Phương pháp xác định cỡ mẫu và chọn mẫu	36
3.4.1 Phương pháp xác định cỡ mẫu	36
3.4.2 Phương pháp phân tích tần số	37
3.4.3 Phương pháp thu thập dữ liệu	37
3.4.4 Các phương pháp phân tích dữ liệu.....	37
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....	43
Chương 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN	44
4.1 Tổng quan về Trường Đại học Nam Cần Thơ.....	44

4.1.1 Giới thiệu chung	44
4.1.2 Cơ cấu tổ chức	45
4.1.3 Thực trạng về động lực làm việc của người lao động tại Trường Đại học Nam Cần Thơ	47
4.2 Đặc điểm mẫu nghiên cứu (Theo tổng cục thống kê).....	52
4.2.1 Kết quả thống kê mẫu khảo sát về Giới tính	52
4.2.2 Kết quả thống kê về Tình trạng hôn nhân	53
4.2.3 Kết quả thống kê về độ tuổi.....	53
4.2.4 Kết quả thống kê về trình độ học vấn.....	53
4.2.5 Kết quả thống kê về thâm niên làm việc	54
4.2.6 Kết quả thống kê về thu nhập hàng tháng	54
4.3 Kiểm định độ tin cậy của thang đo	55
4.3.1 Kiểm định độ tin cậy thang đo các biến độc lập	55
4.3.2 Kiểm định độ tin cậy thang đo biến phụ thuộc	58
4.3.3 Kết luận kiểm định độ tin cậy thang đo bằng Cronbach's Alpha	59
4.4 Phân tích nhân tố khám phá EFA	59
4.4.1 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho nhân tố độc lập	59
4.4.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho nhân tố phụ thuộc.....	61
4.4.3 Tạo biến đại diện của các nhân tố sau bước phân tích EFA	62
4.5 Kết quả phân tích tương quan.....	63
4.6 Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính.....	63
4.6.1 Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu	63
4.6.2 Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội	64
4.6.3 Kiểm định phân phối chuẩn.....	66
4.7 Kiểm định sự khác biệt theo các đặc điểm cá nhân.....	67
4.7.1 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo “Giới tính”	67
4.7.2 Kiểm định khác biệt về động lực làm việc theo “Tình trạng hôn nhân”	68
4.7.3 Kiểm định khác biệt về động lực làm việc theo “Đối tượng lao động”	68
4.7.4 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo “Độ tuổi”	69
4.7.5 Kiểm định khác biệt về động lực làm việc theo “Thâm niên làm việc”	69
4.7.6 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo “Thu nhập hàng tháng”	70
4.8 Thảo luận chung kết quả nghiên cứu	70
4.8.1 Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu	70
4.8.2 Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu	76
4.8.3 Kết quả kiểm định sự khác biệt của các đặc điểm cá nhân của NLD	77

4.8.4 So sánh với nghiên cứu của Trần Thị Thu (2017)	77
TÓM TẮT CHƯƠNG 4.....	77
Chương 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ.....	79
5.1 Kết luận.....	79
5.2 Hàm ý quản trị	79
5.2.1 Cơ sở đề xuất hàm ý quản trị.....	79
5.2.2 Các hàm ý nhằm gia tăng mức độ “Động lực làm việc”	80
5.3 Hạn chế của nghiên cứu.....	84
5.4 Hướng nghiên cứu tiếp theo	84
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	xiv
PHỤ LỤC 1.....	xvii
DANH SÁCH CHUYÊN GIA.....	xvii
PHỤ LỤC 2.....	xviii
DÀN BÀI PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA.....	xviii
PHỤ LỤC 3.....	xix
BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT NHÓM CHUYÊN SÂU.....	xix
PHỤ LỤC 4.....	xxiii
BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT CHÍNH THỨC.....	xxiii
PHỤ LỤC 5.....	xxvii