

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN TẠI DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN ĐÀ NẴNG

Nhóm SVTH: Vũ Thị Phương Thảo

Trần Như Phương

Nguyễn Ngọc Anh Thư

GVHD: TH.S Dương Thị Thanh Hiền

Tóm tắt

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên kế toán sẽ nhằm giải đáp câu hỏi hiện tại động lực làm việc của đội ngũ nhân viên kế toán ở mức nào và những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ? Từ đó các nhà quản lý sẽ có cái nhìn khách quan hơn về nhân sự mình quản lý, có các biện pháp nâng cao hiệu quả cho kế toán; các nhân viên kế toán sẽ nhìn lại động lực thực sự mà mình đang làm việc, cống hiến là gì?

Cơ sở lý thuyết

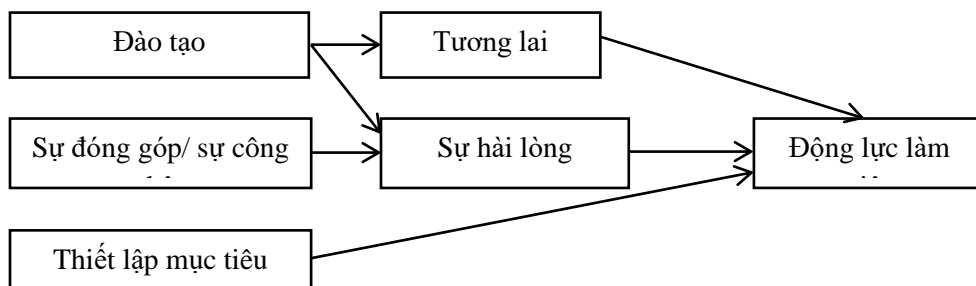
Qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu nhiều nguồn tài liệu khác nhau đối với các vấn đề liên quan đến đề tài. Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc đã được nhiều tác giả đề cập đến dưới nhiều góc độ khác nhau.

Thứ nhất, nghiên cứu của Boeve (2007)

Boeve (2007) đã tiến hành cuộc nghiên cứu các yếu tố tạo động lực của các giảng viên khoa đào tạo trợ lý bác sỹ ở các trường Y tại Mỹ trên cơ sở sử dụng học thuyết hai nhân tố của Herzberg và chỉ số mô tả công việc (JDJ) của Smith, Kendall và Hulin (1969). Theo đó, nhân tố tạo động lực được chia làm hai nhóm: nhóm nhân tố nội tại gồm bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến và nhóm nhân tố bên ngoài gồm lương, sự hỗ trợ của cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp.

Thứ hai, nghiên cứu của Abby M. Brooks (2007)

Abby M. Brooks (2007) đã tiến hành nghiên cứu bằng cách phỏng vấn thông qua bảng câu hỏi gồm 53 biến quan sát đối với 181 người làm các công việc khác nhau trên nước Mỹ. Tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu sau:

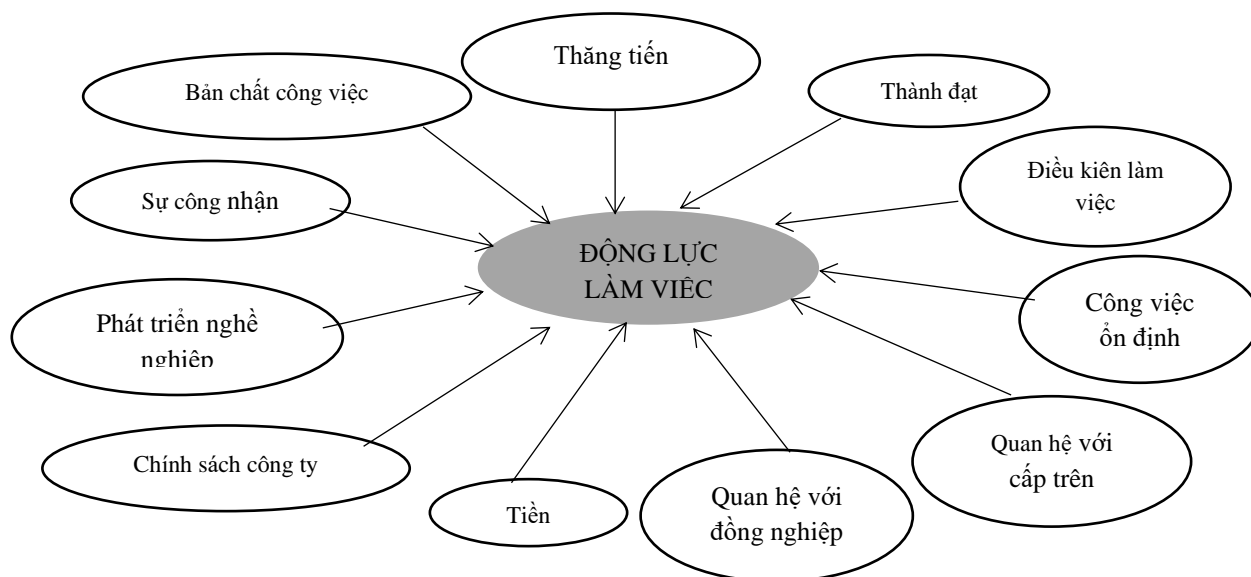


Mô hình nghiên cứu của Abby M. Brooks

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng việc kết hợp giữa hai yếu tố thiết lập mục tiêu và sự hài lòng trong công việc là cách tốt nhất dự đoán động lực làm việc của nhân viên; các yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến hài lòng của nhân viên bao gồm: đánh giá hiệu quả công việc, đào tạo, cấp trên, đóng góp vào tổ chức.

Thứ ba, nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011)

Trong nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011), tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc để tiến hành cuộc khảo sát với nhân viên bán hàng tại Malaysia. Kết quả các phân tích đã chứng minh rằng động lực quan trọng nhất là điều kiện làm việc, sự công nhận. Các bằng chứng kết luận rằng các nhân tố duy trì hiệu quả hơn nhân tố động viên trong việc tạo động lực cho nhân viên bán hàng.



Mô hình nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011)

Thứ tư, nghiên cứu của Marko Kukanja (2012)

Marko Kukanja (2012) đã tiến hành nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các nhân viên trong ngành dịch vụ du lịch tại khu vực ven biển Piran của Slovenia. Nghiên cứu đã tiến hành đối với 191 nhân viên làm việc tại các quán bar, nhà hàng, quán café, kết quả cho thấy rằng tiền lương là yếu tố quan trọng nhất, tiếp theo là phúc lợi xã hội và thời gian làm việc linh hoạt; yếu tố đào tạo được đánh giá ít quan trọng nhất.

Sau khi tìm hiểu nhiều nghiên cứu về tạo động lực làm việc đối với người lao động, có thể nhận thấy rằng học thuyết hai nhân tố của Herzberg và học thuyết nhu cầu của Maslow là một trong những học thuyết được sử dụng rất phổ biến hiện nay.

Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp bao gồm nghiên cứu định tính và định lượng nhằm khám phá và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

1. Phương pháp định tính

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính thông qua tổng hợp các tài liệu, quy định và nghiên cứu trước đây nhằm xác định những khoảng trống từ các nghiên cứu đã có và tổng hợp các nhóm nhân tố tác động đến thu nhập của nhân viên kế toán.

2. Phương pháp định lượng

Nghiên cứu định lượng với dữ liệu được thu thập thông qua việc khảo sát bằng bảng câu hỏi dựa trên thang đo Likert 5 mức độ. Từ đó, tiến hành làm sạch toàn bộ dữ liệu thu thập bằng phần mềm SPSS và đánh giá độ tin cậy của từng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích tương quan tuyến tính, kiểm định các giả thuyết và phân tích hồi quy đa biến cho mô hình nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu

Bảng thống kê kết quả tổng hợp các nhóm biến

STT	Nhân tố	Biến quan sát ban đầu	Biến quan sát còn lại	Cronbach's Alpha
1	Thu nhập của kế toán	4	4	0,736
2	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	3	3	0,708
3	Điều kiện làm việc	3	3	0,801
4	Phong cách lãnh đạo	3	3	0,643
5	Quan hệ đồng nghiệp	4	4	0,733
	Động lực làm việc	3	3	0,679

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kiểm định KMO và Bartlett's Test: KMO là một chỉ tiêu để xem xét sự thích hợp của EFA. Nếu $0.5 \leq KMO \leq 1$ thì phân tích nhân tố là thích hợp

Phân tích nhân tố với các nhóm biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.816
Bartlett's Test of Sphericity	1603.894
Approx. Chi-Square Df	136
Sig.	.000

Hệ số KMO and Bartlett's Test = 0.816 > 0.5 phân tích EFA có ý nghĩa. Từ 20 biến quan sát trích được 5 nhân tố với phương sai trích 61,657% > 50%, trị số Eigenvalue = 1.009 > 1. Các hệ số Factor loading đều lớn hơn 0.5.

Phương pháp trích trong phân tích nhân tố yêu cầu các giá trị trích Eigenvalue phải lớn hơn mới được giữ lại trong mô hình phân tích. Do đó 5 nhân tố được trích ra đều có giá trị Eigenvalue lớn hơn 1 và điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 5 có Eigenvalue là 1.009 > 1. Tổng phương sai trích của 5

nhân tố bằng 61,657% > 50% điều này cho thấy khả năng sử dụng 5 nhân tố thành phần này giải thích được 61,657% biến thiên của các biến quan sát.

Rotated Component Matrix^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
TN_01	.776				
TN_02	.521				
TN_04	.792				
TN_03	.679				
CH_03		.775			
CH_01		.748			
CH_02		.561			
DK_02			.764		
DK_03			.648		
DK_01			.588		
LD_03				.634	
LD_02				.630	
LD_03				.634	
DN_04					.731
DK_03					.725
DN_01					.755
DN_02					.806

Kết quả Rotated Component Matrix^a

Phân tích nhân tố với biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.661
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 96.651 Df 3 Sig. .000

Hệ số KMO của động lực = 0.661 > 0.5 nên kết quả phân tích này có ý nghĩa.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.842	61.413	61.413	1.842	61.413	61.413
2	.630	20.983	82.396			
3	.528	17.604	100.000			

(Constant)	.381	.201		2.895	.000		
Thunhap	.430	.060	.430	7.150	.000	.430	2.326
Cohoi	.253	.055	.271	4.607	.000	.449	2.227
dieukien	.264	.048	.298	5.520	.000	.534	2.872
lanhdao	.012	.068	.009	2.168	.000	.513	2.949
dongnghiep	-.040	.060	-.037	-.669	.505	.503	2.986

Nhận xét: Từ bảng trên, những nhân tố nào có mức ý nghĩa sig. < 0,05 tương đương với độ tin cậy 95% và tiêu chuẩn kiểm định $|t| > 2$ thì nhân tố đó được chấp nhận. Nghĩa là nhân tố đó có tác động đến *động lực làm việc của kế toán*. Từ bảng trên cho thấy có 4 nhân tố thỏa mãn điều kiện là: Thu nhập (TN); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (CH); Điều kiện làm việc (DK); Phong cách lãnh đạo (LD). Nhân tố Quan hệ đồng nghiệp (DN) có mức ý nghĩa là 0,505 lớn hơn 0,05 và hệ số beta bị âm (-0,040) trái với giả thuyết thuận chiều nên nhân tố này có tác động đến động lực làm việc của nhân viên kế toán là không được chấp nhận (trong điều kiện độ tin cậy 95%, kích thước mẫu $n = 200$).

Kết quả phương trình hồi quy:

Động lực làm việc của kế toán = 0,381 + 0,430 (Thu nhập) + 0,271 (Cơ hội đào tạo và thăng tiến) + 0,298 (Điều kiện làm việc) + 0,009 Phong cách lãnh đạo

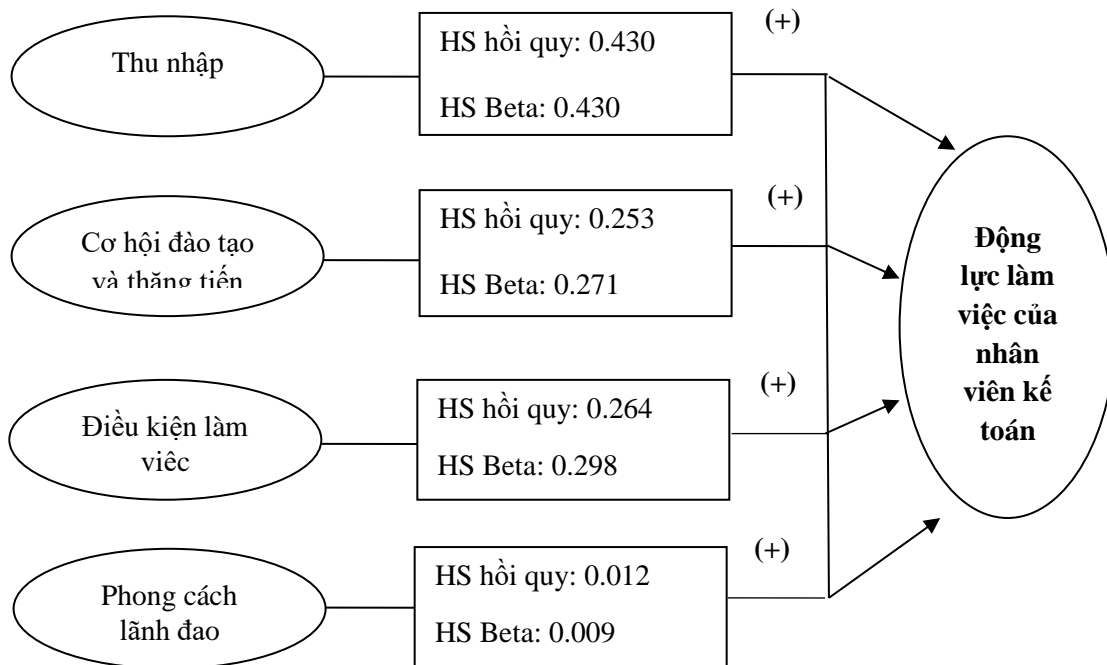
*** Nhận xét chung về kết quả phân tích hồi quy**

Nhân tố *Thu nhập, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Điều kiện làm việc, Phong cách lãnh đạo* có tác động thuận chiều (đồng biến) đến *Động lực làm việc của nhân viên kế toán*.

Riêng nhân tố *Quan hệ đồng nghiệp* chưa đủ ý nghĩa thống kê để chấp nhận giả thuyết ban đầu.

Tóm tắt kết quả tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc

Giả thuyết nghiên cứu	Biến độc lập	Trọng số hồi quy đã chuẩn hóa	Mức ý nghĩa (Sig.)	Kết luận
1	TN – Thu nhập	0,430	0,000	Chấp nhận giả thuyết
2	CH – Cơ hội được đào tạo và thăng tiến	0,271	0,000	Chấp nhận giả thuyết
3	DK – Điều kiện làm việc	0,298	0,000	Chấp nhận giả thuyết
4	LD – Phong cách lãnh đạo	0,09	0,000	Chấp nhận giả thuyết
5	DN – Quan hệ đồng nghiệp	-0,037	0,505	Trái với giả thuyết



Kết quả kiểm định giả thuyết sau phân tích hồi quy

Kết luận

Sau quá trình nghiên cứu bắt đầu từ giai đoạn đưa ra vấn đề nghiên cứu, tổng quan nghiên cứu trước, đến việc xây dựng cơ sở lý thuyết có kế thừa, bằng các phương pháp nghiên cứu thích hợp nhóm tác giả đã kiểm định được mô hình với các giả thuyết ban đầu. Từ đó đạt được mục tiêu đã đề ra, và đã trả lời được các câu hỏi nghiên cứu. Cụ thể, sau khi phân tích các nhân tố có tác động đến động lực làm việc của kế toán là: thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, điều kiện làm việc, phong cách lãnh đạo có ý nghĩa thống kê ở mức 0,05 với kích thước mẫu là 200 tại thành phố Đà Nẵng. Riêng mối quan hệ đồng nghiệp không có ý nghĩa thống kê ở mức 0,05. Như vậy, các giả thuyết H1, H2, H3, H4 đều được chấp nhận ở độ tin cậy 95%.

Bài nghiên cứu đã đem lại những kết quả và đóng góp nhất định để tạo thêm động lực cho người làm kế toán, nhưng cũng là cơ sở cho các đối tượng quan tâm hoàn thiện hơn chính sách lao động, tiền lương cho người lao động, cho các nhà quản lý xác định được yếu tố nào tác động mạnh đến động lực làm việc của người lao động, tạo tiền đề xây dựng cơ chế khuyến khích cho người lao động nhằm tăng hiệu quả quản trị nhân lực trong doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Trong nước

1. Bùi Thu Minh, Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở tổng công ty lắp máy Việt Nam (Lilama)*. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học kinh tế t Tp. Hồ Chí Minh.
2. Cao Thị Thanh, Trần Quang Hưng (2018), *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại trung tâm huấn luyện và thi đấu thể dục thể thao tỉnh Thanh Hóa*. Tạp chí kinh tế phát triển số tháng 8/2018
3. Chu Văn Toàn, (2009), *Các nhân tố tác động đến thỏa mái công việc nhân viên văn phòng ở thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học kinh tế t Tp. Hồ Chí Minh.
4. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Thống Kê Hà Nội.
5. Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2020), *Nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên tại ngân hàng Eximbank – Chi nhánh Cộng Hòa*. Tạp chí Kế toán và kiểm toán số tháng 5/2020.
6. Lưu Thị Bích Ngọc và các tác giả (2013), *Những nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên trong khách sạn*, Tạp chí Khoa học ĐHSP TP HCM, số 49 năm 2013.
7. Nguyễn Khắc Hoàn (2010), *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Nghiên cứu trường hợp tại ngân hàng TMCP Á Châu – Chi nhánh Huế*, Tạp chí khoa học, Đại học Huế, Số 60, 2010.
8. Nguyễn Thị Hạnh, (2015). *Tạo động lực lao động tại công ty cổ phần Vận tải Thăng long*. Luận Văn Thạc Sĩ, Trường Đại học kinh tế Quốc Dân.
9. Nguyễn Thị Phương Dung (2011), *Xây dựng thang đo động viên nhân viên khối văn phòng ở thành phố Cần Thơ*. Tạp chí Tài chính số tháng 12/2011.
10. Phạm Đức Chính, (2016). *Mối quan hệ giữa động lực làm việc và sự hài lòng công việc của cán bộ, công chức ở Việt Nam*. Nhà Xuất bản Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
11. Trương Đức Thao (2018). *Động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam*. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
12. Trương Minh Đức (2011), *Ứng dụng mô hình định lượng đánh giá mức độ tạo động lực làm việc cho người lao động công ty TNHH Erisson tại Việt Nam*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN kinh tế và kinh doanh, Số 27.
13. Vũ Thị Uyên (2008). *Tạo động lực cho người lao động quản lý trong doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020*. Luận văn thạc sĩ. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Ngoài nước

1. Abby M. Brooks (2007), *Factors that influence employee motivation in organizations*, The University of Tennessee, Knoxville, USA.
2. Boeve, W. D (2007), *A National Study of Job factors among faculty in physician assistant education*, Eastern Michigan University.

3. Bellingham, R. (2004), Job Satisfaction Survey, Wellness Council of America.
4. Drafke, M.W., and Kossen, S. (2002), The Human Side of Organizations, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
4. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974), The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects, Technical Report No.4, Department of Administrative Sciences, Yale University, USA.
5. Ken Blanchard, Ph.D (2006), Sức mạnh của sự khích lệ, NXB Tổng hợp TP.Hồ Chí Minh.
6. Lindner, J. R. (1998), Understanding Employee Motivation, Journal of Extension 36.
7. Maslow, A. H (1943), A Theory of Human Motivation, Psychological Review, 50, pp 370-396.
7. Mohammad Kamal HossainI, Anowar HossainII (2012), Factors affecting employee's motivation in the fast food industry: The case of KFC UK LTD, prescott, Arizona, USA.
8. Netemeyer RG, Boles JS, McKee DO, McMurrian R (1997), An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. J Mark 1997;61(3):85 –98.
9. Pinto, Eder Paschoal (2011), The Influence Of Wage On Motivation And Satisfaction, 16. The International Business & Economics Research Journal; Sep 2011; 10, 9;ProQuest Business Collection,pg. 81.
10. ShaemiBarzoki, Attafar, RezaJannati (2012), An Analysis of Factors Affecting the Employees Motivation based on Herzberg's Hygiene Factors Theory, Australian Journal of Basic and Applied Sciences.
10. Sharon D. Mays (2007), Anchoring careers through leadership and motivation – exploring factors that improve employee and retention, University of Phoenix, USA.
10. Tan Teck-Hong and Amna Waheed (2011), Herzberg's Motivation – Hygiene Theory And Job Satisfation in the Malaysian retail sector: The Mediating effect of love of money, Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No. 1, 73–94, January 2011.
10. Tehmina Sattar, Shahbaz Khan, Aamir Sagheer, Muhammad Imdad Ullah (2013), Factors Influencing Students Motivation to Learn in Bahauddin Zakariya University, Pakistan.
11. Terence Baaren and Cornelia Galloway (2014), Consequence of Job Satisfaction Factors on the Productivity Level of Operating Core, Institute of Employee Well Being, Imperial University.
12. Wilson Ian, Madsen Susan R (2008), The Influence of Maslow's Humanistic Views on an Employee's Motivation to Learn, Journal of Applied Management and Entrepreneurship; Apr 2008; 13, 2; ProQuest Business Collection, pg. 46.
13. Robbin, S. P. & Coulter, M. 2005. Management (international edition no 7 ed.). Prentice Hall Inc.
14. Wright, B. 2001. Public sector working motivation: A review of the current literater and a revised conceptual model. Journal of Public Administration Research and Theory, 11 (4), 559 - 586.

