



PHÂN TÍCH SỰ TƯƠNG QUAN GIỮA GIÁ TRỊ CÁ NHÂN VÀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KHỐI VĂN PHÒNG Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Thị Phương Dung¹ và Phạm Hoàng Duy²

¹ Khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

² Sinh viên Khóa 35, Khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 01/08/2013

Ngày chấp nhận: 31/10/2013

Title:

The correlation between personal values and work motivation: A case study of white collar workers in Can Tho City

Từ khóa:

Giá trị cá nhân, động cơ làm việc, nhân viên khối văn phòng

Keywords:

Personal values, work motivation, white collar workers

ABSTRACT

This research attempts to find the correlation between personal values and work motivation in purpose to measure personal values and work motivations of white collar workers in Can Tho City, as well as to suggest certain advice for employers. After building a survey based on personal values and work motivations theories, the data with 194 samples were collected and processed with statistical tools in SPSS: descriptive statistics, internal reliability with Cronbach's Alpha, exploratory factor analysis, means comparison with t-test and correlation analysis. The results exposed correlations between several personal values and several work motivations. It is suggested that the employers wisely affect his employees or build a standard of personal values for his/her employees in order for the employees to get high motivation and work performance. A minor problem is that, the personal value measurement scale needs to be tested further for the sake of checking the higher validity of construct and making it fit for Vietnamese employees if necessary. In summary, this research built a measurement scale with high reliability for measuring personal values and work motivations of Can Tho City employees, providing the basic steps in this field for next studies.

TÓM TẮT

Nghiên cứu mối tương quan giữa giá trị cá nhân và động cơ làm việc nhằm mục đích đo lường giá trị cá nhân và động cơ làm việc của nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ, đồng thời đề xuất giải pháp đối với người sử dụng lao động. Nghiên cứu dựa trên cơ sở lý thuyết giá trị cá nhân và động cơ làm việc, dữ liệu được thu thập là 194 quan sát. Phương pháp phân tích thống kê mô tả, kiểm định thang đo Cronbach's Alpha, kiểm định T-test và phân tích nhân tố khám phá được sử dụng trong bài viết này. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối tương quan giữa giá trị cá nhân và động lực làm việc, đồng thời nghiên cứu cũng đề xuất người sử dụng lao động nên ảnh hưởng và xây dựng giá trị cá nhân cho nhân viên của họ để có thể nâng cao động lực và kết quả công việc. Nghiên cứu này đã xây dựng thang đo giá trị cá nhân và động cơ làm việc vì thế nghiên cứu đã tạo ra một bước cơ bản cho các nghiên cứu tiếp theo.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Những nghiên cứu trước đây đã cho thấy kết quả công việc có sự tương quan với động lực làm việc (Grant, 2008; Halbesleben & Bowler, 2007; Van Knippenberg, 2000) (theo Gary Jon Springer). Cụ thể hơn, Gary Jon Springer (2011) đã kết luận trong một nghiên cứu rằng “động lực làm việc có mối tương quan thuận chiều với kết quả công việc” và “sự kết hợp giữa động lực làm việc và sự thỏa mãn công việc được xem như có tính chất dự báo một cách rõ rệt cho kết quả công việc”. Và với một nghiên cứu hẹp hơn, Laura Parks và Russell P. Guay (2009) đã thảo luận khái niệm về động lực bằng cách xem xét chúng với những mục tiêu, và tuyên bố rằng “có một bằng chứng rõ ràng trong việc thiết lập mục tiêu sẽ tăng cường hiệu quả” theo nghiên cứu của Locke (1997).

Trong các nghiên cứu, giá trị cá nhân được nhắc đến như là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc (Laura Parks, Russell P. Guay, 2009; Tepeci, 2001). Thậm chí Schwartz đã xem giá trị cá nhân như là “nguồn của động lực” (Schwartz, 2006) và “những giá trị ảnh hưởng gần như là hầu hết những hành vi động cơ thúc đẩy” (Schwartz, 2009). Điều này cho thấy giá trị cá nhân, một vấn đề chưa được nghiên cứu ở Việt Nam, là một yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến động lực. Từ lập luận trên, dẫn đến sự cần thiết phải thực hiện nghiên cứu “*Nghiên cứu sự tương quan giữa giá trị cá nhân và động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ*” nhằm mục đích xây dựng thang đo giá trị cá nhân và sự tương quan giữa giá trị cá nhân với động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng thành phố Cần Thơ (ở cả hai khối công và khối tư), từ đó đề ra những đề xuất để nâng cao hiệu quả của những tác động quản trị đến động lực của cá nhân nhằm mục đích cải thiện kết quả công việc.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Thời gian và địa bàn nghiên cứu

Đề tài được thực hiện từ đầu tháng 2/2013 đến cuối tháng 4/2013, đối tượng nghiên cứu là nhân viên khối văn phòng trên địa bàn TP.Cần Thơ, bao gồm các quận Ninh Kiều, Cái Răng và Bình Thủy. Trong đó, đề tài tập trung nghiên cứu nhiều nhất tại quận Ninh Kiều vì đây là trung tâm của Thành phố Cần Thơ, mức độ các doanh nghiệp và các cơ quan ban ngành cao hơn hẳn các quận Cái Răng và Bình Thủy.

2.2 Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung: Xây dựng thang đo giá trị cá nhân và động lực làm việc, phân tích sự tương

quan giữa giá trị cá nhân và động lực làm việc. Từ đó kiến nghị đến những đơn vị sử dụng lao động những phương án nâng cao động lực làm việc dựa trên tác động vào giá trị cá nhân.

Mục tiêu cụ thể: Để hoàn thành nghiên cứu sự tương quan giữa giá trị cá nhân và động cơ làm việc của nhân viên khối văn phòng, nghiên cứu hướng đến giải quyết các mục tiêu sau đây:

- Xây dựng thang đo giá trị cá nhân và động lực làm việc cho nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ.

- Kết quả phân tích sự tương quan giữa giá trị cá nhân và động lực làm việc sẽ góp phần đề xuất một số kiến nghị giúp nâng cao hiệu quả.

2.3 Phương pháp nghiên cứu

2.3.1 Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu sử dụng số liệu sơ cấp được thu thập bằng cách phỏng vấn trực tiếp các nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ cụ thể là những người làm việc trong văn phòng của các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp, các công ty, tổ chức trên địa bàn Thành phố Cần Thơ theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua bảng câu hỏi. Tổng số phiếu điều tra là 194 quan sát.

2.3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Mục tiêu 1: Kiểm định độ tin cậy của thang đo: sử dụng hệ số Cronbach’s Alpha để kiểm tra độ tin cậy của các tham số ước lượng trong tập dữ liệu theo từng nhóm yếu tố trong mô hình. Những biến không đảm bảo độ tin cậy sẽ bị loại ra khỏi tập dữ liệu.

Mục tiêu 2: Phân tích nhân tố, trong đó kiểm định KMO và Bartlett dùng để kiểm tra mối quan hệ tương quan giữa các biến trong từng thang đo. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) giúp rút gọn các biến quan sát thành những nhóm trong đó các biến có quan hệ chặt chẽ với nhau. Phân tích mối quan hệ: sử dụng phương pháp tương quan để xác định sự tương quan giữa giá trị cá nhân và động cơ làm việc.

3 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Xây dựng thang đo

Thang đo giá trị cá nhân: Theo Laura Parks và Russell P. Guay (2009), phương pháp của Schwartz có những ưu điểm trong việc xây dựng thang đo giá trị, với kết quả mang tính phù hợp cao từ những mẫu quan sát của hơn 40 quốc gia (Schwartz, 1992, 1994; Schwartz & Bilsky, 1987, 1990). Schwartz đã đưa ra hai phương pháp đo lường giá trị cá nhân cho lý thuyết của mình: SVS

(Schwartz Value Survey) và PVQ (Portrait Values Questionnaire); trong đó, phương pháp PVQ ra đời sau và được nhận xét là đặc biệt hơn và ít có tính phức tạp về mặt nhận thức hơn phương pháp SVS, PVQ được tạo ra dành cho những mẫu quan sát là trẻ em từ 11 tuổi, người già, và những người không được tiếp thu nền giáo dục Tây phương (nhân mạnh những suy nghĩ trừu tượng và phi ngữ cảnh).

Vì thế, sau khi chỉnh sửa các phương án, đề tài này sẽ đo lường giá trị cá nhân bằng phương pháp PVQ với 40 câu hỏi trắc nghiệm dùng thang đo tương tự như thang đo Likert 5 mức độ. Dựa theo phương pháp PVQ, giá trị cá nhân được xây dựng theo thang đo đa hướng: Giá trị cá nhân được đo lường bằng 10 thành phần giá trị: Self-Direction (Sự tự định hướng); Stimulation (Sự kích thích); Hedonism (Sự hưởng thụ); Achievement (Thành tựu); Power (Quyền lực); Security (Sự bảo đảm); Conformity (Sự tuân thủ); Tradition (Truyền thống); Benevolence (Lòng vị tha); Universalism (Lòng bác ái).

Schwartz đã lưu ý rằng những giá trị được sắp xếp theo sự quan trọng tương quan với nhau. Tức là nếu hai người cùng cho điểm giá trị Hedonism (Sự hưởng thụ) là 4, nhưng người thứ nhất đánh giá những giá trị còn lại cao hơn, và người thứ hai những giá trị còn lại thấp hơn, thì sự quan trọng của Sự thụ hưởng so với những giá trị khác là khác nhau giữa hai người này, cho dù điểm số tuyệt đối đều là 4. Vì những đáp viên thường có cách trả lời khác nhau, một số cho tất cả các giá trị là quan trọng thông qua việc chọn 6 (Rất giống tôi) cho hầu hết các câu, một số khác lại xem thường các giá trị thông qua việc chọn 1 (Hoàn toàn không giống tôi) cho hầu hết các câu; cho nên việc điều chỉnh thang đo là nhằm nhấn mạnh rằng nên hướng đến khía cạnh "sự quan trọng" hay "sự ưu tiên" của giá trị này so với những giá trị khác, chứ không phải là điểm số tuyệt đối của những giá trị (Schwartz, 2009).

Thang đo động lực làm việc: Tremblay và các cộng sự (2009) đã xây dựng bộ thang đo 18 biến từ lý thuyết SDT, 18 biến này nằm trong sáu nhóm. Các biến được đo lường thông qua các câu trả lời (18 câu tương ứng 18 biến) cho câu hỏi chung: "Tại sao bạn làm công việc của mình?" ("Why do you do your work?"), bằng cách đánh giá xem từng câu trả lời có giống với ý kiến của bản thân đáp viên không, theo thang Likert 5 mức độ.

3.2 Kiểm định thang đo

Kiểm định thang đo động lực: Để kiểm định độ tin cậy của thang đo động lực 18 biến bên

trên, phương pháp dùng hệ số Cronbach's alpha được áp dụng. Với tiêu chí hệ số Cronbach's alpha phải lớn hơn 0,70 và những yếu tố nhỏ phải có tương quan biến tổng lớn hơn 0,30. Kết quả là Cronbach Alpha lần 1 đạt 0,87 có nghĩa là thang đo có mức tin cậy tốt.

Biến DL.3 và DL.12 bị loại vì có hệ số tương quan biến tổng thấp hơn 0,30: "DL.3 Tôi cũng thường thắc mắc như thế. Tôi dường như không thể giải quyết những nhiệm vụ liên quan đến công việc này". "DL.12 Tôi không biết tại sao tôi làm công việc này. Tôi được cung cấp những điều kiện làm việc phi thực tế, vô lý". Đây là hai biến thuộc nhóm Sự nản lòng (Amotivation), nhóm có ảnh hưởng xấu nhất đến động lực của nhân viên. Hai biến này bị loại có thể là do đáp viên không cho rằng chúng đo lường động lực làm việc của mình. Để bảo đảm độ tin cậy của thang đo động lực 16 câu còn lại, kiểm định hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng một lần nữa. Kiểm định lần 2 với 16 biến (bỏ hai biến DL.3 và DL.12), hệ số Cronbach's Alpha là 0,88. Tuy nhiên lần này biến DL.17 bị loại ra vì chỉ đạt hệ số tương quan biến tổng là 0,23. "DL.17 Tôi không biết, tôi được kì vọng quá nhiều". Kiểm định lần 3 với 15 biến còn lại (bỏ 3 biến DL.3, DL.12, DL.17 - tương đương bỏ hoàn toàn nhóm Sự nản lòng - Amotivation), hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,89, không có biến nào có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3. Kết luận, sau 3 lần kiểm định Cronbach's Alpha cho các biến thuộc thang đo động lực, thang đo động lực được rút gọn từ 18 còn 15 biến, bỏ hoàn toàn 3 biến DL.3, DL.12 và DL.17 thuộc nhóm Sự nản lòng - Amotivation.

Kiểm định thang đo giá trị cá nhân: Schwartz (2001) đã nói rằng không nên kì vọng hệ số Cronbach's Alpha cao cho thang đo giá trị cá nhân, vì hai nguyên nhân chính. Thứ nhất, mỗi giá trị cá nhân chỉ bao gồm một vài biến (nhiều nhất là Lòng bác ái cũng chỉ có 6 biến). Thứ hai là nhiều giá trị cá nhân có những định nghĩa rộng, bao hàm nhiều thành phần. Ví dụ như giá trị Quyền lực bao gồm sự giàu sang và quyền thế. Lòng bác ái bao gồm sự thấu hiểu và cảm thông, quan tâm đến công bằng và tự nhiên. Mỗi biến trong từng giá trị được lựa chọn để bao quát tất cả các thành phần của định nghĩa rộng hơn là đo lường các khái niệm hẹp. Bảng dưới đây là kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo của thang đo giá trị cá nhân, bao gồm hệ số Cronbach's Alpha của từng giá trị cá nhân và của cả thang đo. Để so sánh, hệ số Cronbach's Alpha của thang đo giá trị cá nhân trong nghiên cứu của Schwart (2001) cũng được đưa vào so sánh

Các giá trị cá nhân đều có hệ số Cronbach's Alpha ở mức chấp nhận được, tương đồng với nghiên cứu của Schwartz (2001). Dù tất cả các giá trị không đến 0,70, đặc biệt là giá trị Truyền thống chỉ 0,48 Và Sự tuân thủ chỉ 0,43, nhưng

Cronbach's Alpha của cả thang đo giá trị cá nhân cũng đã đến 0,86, đạt yêu cầu nghiên cứu. Cho nên thang đo giá trị cá nhân được giữ nguyên (tất cả các giá trị đều tương đương với nghiên cứu của của tác giả thang đo), không loại bỏ biến quan sát nào.

Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo giá trị cá nhân

| Các giá trị | Hệ số Cronbach's Alpha | |
|------------------|------------------------|--------------------------------|
| | Nghiên cứu hiện tại | Nghiên cứu của Schwartz (2001) |
| Tổng thể | 0,86 | (Không có số liệu) |
| Sự tuân thủ | 0,43 | 0,48 |
| Truyền thống | 0,48 | 0,37 |
| Lòng vị tha | 0,66 | 0,61 |
| Lòng bác ái | 0,67 | 0,57 |
| Sự tự định hướng | 0,55 | 0,53 |
| Sự kích thích | 0,66 | 0,76 |
| Sự hưởng thụ | 0,57 | 0,79 |
| Thành tựu | 0,69 | 0,52 |
| Quyền lực | 0,62 | 0,50 |
| Sự bảo đảm | 0,60 | 0,64 |

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu từ 194 phiếu phỏng vấn tại TP. Cần Thơ của tác giả

3.3 Kiểm định sự tương quan giữa giá trị cá nhân, động lực, và các yếu tố khác

Sự tương quan giữa các đặc điểm nhân khẩu học và giá trị cá nhân: Bảng dưới đây trình bày

kết quả phân tích tương quan giữa giá trị cá nhân với nhóm tuổi, nhóm thâm niên làm việc, nhóm thu nhập trung bình, nhóm trình độ học vấn; thông qua kiểm định Pearson.

Bảng 2: Tương quan giữa giá trị cá nhân với các nhóm: tuổi, thu nhập, trình độ

| Các giá trị | Nhóm tuổi | Nhóm thâm niên | Nhóm thu nhập | Nhóm trình độ |
|------------------|-----------|----------------|---------------|---------------|
| Sự tuân thủ | 0,131 | 0,095 | 0,043 | -0,026 |
| Truyền thống | 0,030 | -0,034 | -0,119 | -0,151* |
| Lòng vị tha | -0,022 | 0,042 | 0,007 | -0,200** |
| Lòng bác ái | 0,064 | 0,052 | -0,023 | -0,083 |
| Sự tự định hướng | 0,115 | 0,120 | 0,079 | 0,212** |
| Sự kích thích | -0,138 | -0,130 | -0,012 | 0,153* |
| Sự hưởng thụ | -0,116 | -0,091 | -0,072 | 0,025 |
| Thành tựu | -0,083 | -0,102 | 0,162* | 0,151* |
| Quyền lực | -0,035 | -0,018 | 0,049 | 0,174* |
| Sự bảo đảm | 0,110 | 0,126 | 0,020 | -0,201** |

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu từ 194 phiếu phỏng vấn tại TP. Cần Thơ của tác giả

*: Tương quan có ý nghĩa với mức ý nghĩa 5%, **: Tương quan có ý nghĩa với mức ý nghĩa 1%

Dựa vào kết quả trên, có thể thấy đối với nhân viên văn phòng Thành phố Cần Thơ, giá trị cá nhân không có tương quan với độ tuổi và thâm niên ở mức ý nghĩa 5%. Lý do là vì giá trị cá nhân thường thay đổi trong quá trình thiếu niên, còn đối với nhân viên văn phòng thì độ tuổi đã chín chắn, giá trị cá nhân cũng cố định theo cho nên không có sự tương quan. Giữa nhóm thu nhập và giá trị cá nhân thì chỉ có Thành tựu và nhóm thu nhập có tương quan thuận với nhau (0,162), điều này cũng dễ dàng được giải thích vì những người xem trọng giá Thành tựu thường cố gắng để có những thành tích

trong cuộc sống, thu nhập là một trong số đó. Trình độ và những giá trị cá nhân có nhiều mối tương quan rõ rệt với mức ý nghĩa 5%. Các giá trị cá nhân như Sự tự định hướng, Sự Kích thích, Thành tựu và Quyền lực đều có tương quan cùng chiều với Trình độ học vấn, tuy mỗi tương quan này không mạnh. Mỗi tương quan này hợp lý về mặt ý nghĩa vì những giá trị trên đều nằm trong nhóm Tự nâng cao (Thành tựu và Quyền lực) và Cởi mở để thay đổi (Sự kích thích và Sự tự định hướng), tương đồng với những mục tiêu của giáo dục.

Trình độ học vấn lại có tương quan ngược chiều với các giá trị Truyền thống, Lòng vị tha và Sự bảo đảm, điều này có thể giải thích một phần vì những giá trị này nằm ở các nhóm Vì lợi ích chung (Lòng vị tha) và Bảo thủ (Truyền thống và Sự bảo đảm), vốn dĩ đối lập với hai nhóm Tự nâng cao và Cởi mở đề thay đổi ở trên. Ngoài ra, đối tượng nhân viên văn phòng với trình độ học vấn cao thường có xu hướng làm việc độc lập, không bó buộc bởi những quy tắc lễ nghi và cũng không gặp

nguy hiểm, nên những giá trị Truyền thống, Lòng vị tha, Sự bảo đảm không được xem trọng.

Sự tương quan giữa các đặc điểm nhân khẩu học và động lực làm việc: Tương tự như giá trị cá nhân, bảng dưới đây trình bày kết quả phân tích tương quan giữa các loại động lực làm việc với nhóm tuổi, nhóm thâm niên làm việc, nhóm thu nhập trung bình, nhóm trình độ học vấn; thông qua kiểm định Pearson.

Bảng 3: Tương quan giữa động lực làm việc với tuổi, thâm niên, thu nhập trung bình, trình độ kiến thức

| Động lực làm việc | Nhóm tuổi | Nhóm thâm niên | Nhóm thu nhập | Nhóm trình độ |
|----------------------------|-----------|----------------|---------------|---------------|
| Động lực xác định mục tiêu | -0,098 | -0,107 | 0,122 | 0,134 |
| Động lực bên trong | 0,001 | 0,069 | 0,172* | 0,026 |
| Động lực vật chất | 0,062 | 0,093 | 0,153* | 0,104 |

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu từ 194 phiếu phỏng vấn tại TP. Cần Thơ của tác giả

*: Tương quan có ý nghĩa với mức ý nghĩa 5%, **: Tương quan có ý nghĩa với mức ý nghĩa 1%

Trong ma trận trên, chỉ có Nhóm thu nhập tương quan đến Yếu tố bên trong và Yếu tố vật chất. Có thể thấy rằng đối với đối tượng nhân viên văn phòng, nhóm động lực vật chất có tương quan đến thu nhập vì trong nhóm động lực vật chất đề cập thẳng đến thu nhập và khả năng tạo ra thu nhập. Thêm vào đó, động lực bên trong và thu nhập cũng có tương quan vì động lực bên trong là loại động lực sinh ra từ chính bản thân người lao động, ai có động lực bên trong tốt thì sẽ cố gắng làm việc, từ đó có thu nhập cao.

Sự tương quan giữa các giá trị cá nhân và động lực làm việc: Bảng bên dưới trình bày kết quả phân tích tương quan giữa giá trị cá nhân và động lực làm việc, thông qua kiểm định Pearson. Dựa vào kết quả đã trình bày như trên, giá trị Tự

định hướng có tương quan cùng chiều với hai loại Động lực xác định mục tiêu và Động lực bên trong, cho thấy rằng những người xem trọng giá trị Tự định hướng (độc lập trong suy nghĩ, sáng tạo, khám phá) có xu hướng có các loại động lực tốt. Tương tự với giá trị Thành tựu và Quyền lực khi hai giá trị này có tương quan cùng chiều với Động lực xác định mục tiêu, thể hiện rằng những người có tham vọng (xem trọng những giá trị trong nhóm Tự nâng cao) thường cố gắng xác định mục tiêu để vươn tới. Ngoài ra, hai giá trị Thành tựu và Quyền lực cũng có tương quan thuận chiều với Động lực vật chất, vì những người xem trọng những giá trị này thường cố gắng kiếm thật thành tích cho bản thân, vật chất (tiền bạc, thu nhập,...) thuộc trong số những thành tích đó.

Bảng 4: Tương quan giữa giá trị cá nhân và động lực làm việc

| Các giá trị | Động lực xác định mục tiêu | Động lực bên trong | Động lực vật chất |
|------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Sự tuân thủ | -0,121 | -0,086 | 0,019 |
| Truyền thống | -0,007 | -0,099 | -0,091 |
| Lòng vị tha | -0,115 | 0,026 | -0,025 |
| Lòng bác ái | -0,258** | -0,119 | -0,118 |
| Sự tự định hướng | 0,150* | 0,291** | -0,053 |
| Sự kích thích | 0,064 | 0,097 | -0,054 |
| Sự hướng thụ | 0,025 | -0,138 | -0,025 |
| Thành tựu | 0,203** | 0,141 | 0,182* |
| Quyền lực | 0,197** | 0,005 | 0,169* |
| Sự bảo đảm | -0,171* | -0,182* | 0,013 |

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu từ 194 phiếu phỏng vấn tại TP. Cần Thơ của tác giả

*: Tương quan có ý nghĩa với mức ý nghĩa 5%, **: Tương quan có ý nghĩa với mức ý nghĩa 1%

Trong các giá trị, có Lòng bác ái tương quan nghịch với Động lực xác định mục tiêu, vì Động lực xác định mục tiêu thường là mục tiêu của cá nhân, dẫn đến thành tích của cá nhân, cho nên sẽ có xung đột với giá trị Lòng bác ái, vốn dĩ là giá trị đánh giá sự quan tâm đến thế giới xung quanh. Nói cách khác, Lòng bác ái thuộc về lợi ích chung, còn Động lực xác định mục tiêu thường phục vụ cho cá nhân cho nên cả hai có tương quan ngược chiều. Giá trị Sự bảo đảm cũng có tương quan ngược chiều với hai loại động lực Xác định mục tiêu và Động lực bên trong. Do khi xem trọng giá trị Sự bảo đảm, tức là xem trọng sự an toàn của bản thân về nhiều mặt, người lao động sẽ có xu hướng ngại đương đầu với những thử thách, chấp nhận những gì đang có nên sẽ ít sinh ra động lực làm việc.

4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Kết luận: Nghiên cứu này đã xây dựng thang đo giá trị cá nhân dựa trên lý thuyết của Shalom H. Schwartz gồm 40 biến thuộc 10 nhóm nhân tố và thang đo động lực (18 biến) làm việc dựa theo lý thuyết của Maxime A. Tremblay *et al*, dùng để đo lường giá trị cá nhân và động lực làm việc của nhân viên văn phòng Thành phố Cần Thơ.

Sau khi thu thập dữ liệu gồm 194 nhân viên văn phòng ở cả hai khối công và tư, qua kiểm định thang đo động lực làm việc bằng Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA thì chỉ còn 10 biến và phân thành 3 nhóm mới đó là Động lực xác định mục tiêu, Động lực bên trong và Động lực vật chất. Về phần thang đo giá trị cá nhân, do thang đo được tác giả (Schwartz, 2001) khẳng định rằng vẫn có thể đạt được độ tin cậy cao cho dù Cronbach's Alpha của thang đo từng nhân tố thấp, và do đặc điểm của giá trị cá nhân bao gồm 10 nhân tố tạo nên một vòng tròn khái niệm, cho nên việc phân tích nhân tố EFA là không phù hợp; vì thế thang đo giá trị cá nhân trong nghiên cứu này sử dụng nguyên mẫu bảng câu hỏi PVQ 40 câu của Schwartz và không chỉnh sửa. Qua những kiểm định cho thấy những nhân viên văn phòng có giới tính hay nơi làm việc khác nhau thì có một vài giá trị cá nhân cũng được đánh giá quan trọng khác nhau. Giới tính khác nhau cũng có ảnh hưởng đến loại động lực xác định của nhân viên văn phòng Thành phố Cần Thơ. Và nghiên cứu thông qua kiểm định tương quan cũng xác nhận có tồn tại sự tương quan giữa một vài giá trị cá nhân và động lực làm việc: Động lực xác định mục tiêu tương quan cùng chiều với Sự tự định hướng, Thành tựu và Quyền lực; ngược chiều với Lòng bác ái và Sự bảo đảm; động lực bên trong tương quan cùng

chiều với Sự tự định hướng và ngược chiều với Sự bảo đảm; động lực vật chất tương quan cùng chiều với Thành tựu và Quyền lực.

Kết quả của nghiên cứu này cho thấy rằng, đối với những nhân viên văn phòng ở Thành phố Cần Thơ, những giá trị cá nhân nên được nhìn nhận như một yếu tố có thể tác động đến động lực. Thông qua việc tìm hiểu giá trị cá nhân của một người, nhà quản trị có thể biết được người này sẽ có xu hướng xuất hiện loại động lực nào và nhà quản trị có thể tác động bằng nhiều cách nhằm hướng nhân viên của mình tạo ra loại động lực phù hợp cho nâng cao hiệu quả công việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng đã xây dựng thang đo giá trị cá nhân và thang đo động lực làm việc nhằm cung cấp hướng đi cho những nghiên cứu sau, nhất là khi giá trị cá nhân đang dần được xem xét để trở thành một trong những yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc ở Việt Nam.

Hạn chế của nghiên cứu và đề xuất: Do quy mô cũng như thời gian nghiên cứu không thực sự lớn, nghiên cứu này có những hạn chế sau: Cỡ mẫu không đủ lớn: chỉ đạt 194 mẫu nghiên cứu dùng làm đại diện cho nhân viên văn phòng Thành phố Cần Thơ, những sai sót nhỏ trong việc dịch bảng câu hỏi, cùng với việc văn phong của bảng câu hỏi gốc (tiếng Anh) khác biệt nên gây khó cho đáp viên khi trả lời bảng câu hỏi đã được dịch sang tiếng Việt. Thang đo giá trị cá nhân chưa được kiểm tra một cách sâu sắc, do công cụ kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA không phù hợp đối với thang đo này.

Đề xuất: Sử dụng những công cụ khác để kiểm định thang đo và cấu trúc lý thuyết của giá trị cá nhân một cách sâu sắc và toàn diện (cho dù thang đo đã được tác giả Schwartz thừa nhận về độ tin cậy) nhằm khẳng định tính chặt chẽ và hợp lý của lý thuyết giá trị cá nhân khi áp dụng vào Việt Nam. Mở rộng phạm vi nghiên cứu, ra cả người lao động phổ thông, thậm chí trên quy mô công dân của một khu vực cụ thể với cỡ mẫu càng lớn càng tốt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chu Văn Toàn (2009). “Các nhân tố ảnh hưởng đến thỏa mãn công việc nhân viên văn phòng ở TP.HCM”, luận văn cao học.
2. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005). Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Nhà xuất bản Thống Kê.
3. Lưu Thanh Đức Hải (2007). Bài giảng phương pháp nghiên cứu Marketing, tài liệu lưu hành nội bộ.

4. Jex, S.M. & Britt, T.W. (2008) *Organizational Psychology*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
5. Koivula N. (2008) *Basic Human Values in Workplaces*. Helsinki, Finland: Department of Social Psychology, University of Helsinki.
6. Parks L. & Guay R.P. (2009) "Personality, value and motivation", *Personality and Individual Differences* 47: 675–684.
7. Schwartz S.H., Melech G., Lehmann A., Burgess S., Harris M. & Owens V. (2001) "Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement", *Journal of Cross-Cultural Psychology* 32 (5): 519-542.
8. Schwartz S.H. (2006) "Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications". *Revue française de sociologie* 47 (4): 924-968.
9. Springer G.J. (2011) "A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees", *Journal of Global Business Issues* 5 (1): 29-42.
10. Tremblay M.A., Blanchard C.M., Taylor S. & Pelletier L.G (2009) "Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research", *Canadian Journal of Behavioural Science* 41 (4): 213-226.