CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI XÍ NGHIỆP KHAI THÁC VÀ CHẾ BIẾN ĐÁ CÔ TÔ, TỈNH AN GIANG

Lê Văn Toàn, Đào Duy Huân, Nguyễn Thị Lụa* và Cao Thị Sen
Trường Đại học Tây Đô
*(*Email: ntlua@tdu.edu.vn)*

Ngày nhận: *12/6/2023*
Ngày phản biện: *14/8/2023*
Ngày duyệt đăng: *26/9/2023*

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của người lao động tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô, tỉnh An Giang. Nghiên cứu được sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp nghiên cứu định lượng. Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát 148 người lao động thông qua các bước: thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy tuyến tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy sáu nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc giảm dần như sau: Năng lực làm việc; Môi trường làm việc; Quan hệ với đồng nghiệp; Quan hệ với lãnh đạo; Lương, thưởng và phúc lợi; và Động lực làm việc. Từ kết quả nghiên cứu nhóm tác giả đã đưa ra một số hàm ý quản trị giúp Ban lãnh đạo Xí nghiệp đưa ra các chính sách, giải pháp hữu ích nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động, góp phần tăng năng suất lao động, mang lại hiệu quả sản xuất kinh doanh tại đơn vị.

Từ khóa: *Hiệu quả làm việc, người lao động, xí nghiệp*

Trích dẫn: Lê Văn Toàn, Đào Duy Huân, Nguyễn Thị Lụa và Cao Thị Sen, 2023. Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của người lao động tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô, tỉnh An Giang. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 18: 1-15.

**PGS.TS. Đào Duy Huân - Trưởng Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tây Đô*

1. GIỚI THIỆU

Người lao động (NLĐ) trong các xí nghiệp thường là những người trực tiếp sản xuất, việc làm của họ căng thẳng, phức tạp khi hàng ngày phải tiếp xúc với rất nhiều việc làm khác nhau với nhiều yêu cầu khác nhau. Để khai thác hiệu quả NLĐ các xí nghiệp sản xuất cần có chính sách nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của NLĐ. Việc hiểu rõ hiệu quả làm việc là rất quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực vì nó tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên (Tovmasyan & Minasyan, 2020).

Hiệu quả làm việc (HQLV) của NLĐ là nội dung được nghiên cứu khá phổ biến trong nhiều thập kỷ qua. Trong các chuyên ngành về quản trị nhân sự, hiệu quả làm việc của nhân viên được xác định như một tiêu chí đánh giá khả năng và kết quả công việc của nhân viên trong việc xây dựng các hệ thống lương, thưởng… của doanh nghiệp. Hiệu quả công việc là công việc liên quan đến các hoạt động được mong muốn của một NLĐ và những hoạt động đó được thực thi tốt như thế nào, là kết quả của một quá trình, sự hoàn thành nhiệm vụ được giao với một mức chất lượng đạt yêu cầu so với mục tiêu đề ra (Elias and Scarbrough, 2004).

Theo đó, nhiều nhà nghiên cứu đã khẳng định rằng NLĐ làm việc có hiệu quả sẽ mang lại nhiều sản phẩm, nhiều lợi ích cho tổ chức, làm thế nào để quản lý có hiệu quả nguồn nhân lực thì điều đầu tiên lãnh đạo của doanh nghiệp phải xem con người là yếu tố trung tâm trong sự phát triển của doanh nghiệp.

Tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô, các nghiên cứu trước đây đa phần được thực hiện đối với nguồn lao động nói chung, riêng đối với NLĐ làm việc trong lĩnh vực khai thác đá thì vẫn chưa có nhiều nghiên cứu được thực hiện. Quá trình nghiên cứu đề tài nhằm mục đích xây dựng thang đo và xác định các nhân tố ảnh hưởng, làm căn cứ đề xuất hàm ý quản trị nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá tại Cô Tô.

2. PHƯƠNG PHÁP VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1.1. Cơ sở lý thuyết

Hiệu quả làm việc là thuật ngữ được khá nhiều nhà nghiên cứu nhắc đến trong các lĩnh vực về quản trị, kế toán quản trị hay quản trị nguồn nhân lực. Borman and Motowidlo (1993) cho rằng, HQLV của nhân viên bao gồm hiệu quả nhiệm vụ và hiệu quả ngữ cảnh. Hiệu quả theo nhiệm vụ được xác định là hiệu quả trong việc thực hiện các hoạt động đương nhiệm, các nhiệm vụ được phân giao, đóng góp vào kỹ thuật cốt lõi của tổ chức.

Lý thuyết của Maslow (1943), hành vi của con người bắt nguồn từ mong muốn thỏa mãn các nhu cầu cá nhân. Nhu cầu của con người được chia thành 5 bậc từ thấp (cấp thiết nhất) đến cao (ít cấp thiết), bao gồm: nhu cầu sinh học – nhu cầu an toàn – nhu cầu xã hội – nhu cầu được tôn trọng – nhu cầu tự thể hiện bản thân.

Thuyết hai nhân tố được đưa ra bởi Herzberg (1959) – nhà tâm lý học người Hoa, ông khảo sát trên mẫu với đối tượng là những nhân viên kế toán và kỹ sư. Mỗi người sẽ được phỏng vấn về công việc của mình để tìm ra các yếu tố tích cực (hài lòng) hay không tích cực (bất mãn) có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc.

2.1.2. Mô hình nghiên cứu

- *Động lực làm việc:* là một trong những yếu tố đầu vào quan trọng ảnh hưởng tới HQLV của người lao động (Edwards et al., 2008; Li and Ngo, 2017). Nghiên cứu của Yu và cộng sự cũng cho thấy mối quan hệ thuận chiều giữa hai yếu tố động lực làm việc và hiệu quả làm việc của nhân viên (Yu et al., 2014). Như vậy, để nâng cao HQLV tổ chức cần tạo sự cam kết làm việc của người lao động (Nguyễn Thị Ngọc Yến, 2016; Nguyễn Quốc Nghi, 2018; Phan Văn Khánh, 2017). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết *H_1: Động lực làm việc có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô.*

- *Năng lực làm việc:* mỗi doanh nghiệp hay tổ chức đều là tập hợp của những con người cùng làm việc để đạt được những mục đích chung. Vì vậy, năng lực làm việc của mỗi nhân viên sẽ góp phần tạo nên năng lực chung của doanh nghiệp, nền tảng cốt lõi cho sự phát triển của doanh nghiệp (Phan Văn Khánh, 2017; Nguyễn Kim Trang Nhã, 2015; Nguyễn Thị Ngọc Yến, 2016; Nguyễn Quốc Nghi, 2018). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết *H_2: Năng lực làm việc có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô.*

- *Lương, thưởng và phúc lợi:* là động lực mạnh mẽ thúc đẩy nhân viên làm việc (Herzberg, 2003; Osterloh et al., 2002). Bishop (1987) gợi ý rằng, việc trả lương theo năng suất và hệ thống khen thưởng phụ thuộc vào quy mô của một tổ chức. Reio and Callahon (2004) kết luận thêm rằng, phần thưởng bên trong lẫn bên ngoài đều thúc đẩy nhân viên mang lại năng suất cao hơn. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết *H_3: Lương, thưởng và phúc lợi có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô.*

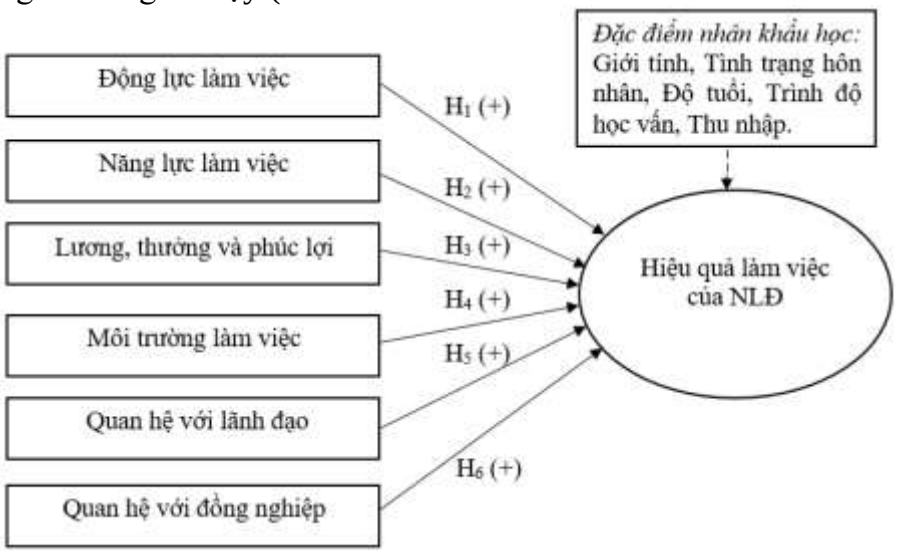
- *Môi trường làm việc:* là các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe và sự tiện lợi của NLĐ khi làm việc, bao gồm thời gian làm việc phù hợp (Coles et al., 2007), là tình trạng của nơi mà NLĐ làm việc, với môi trường an toàn, có đầy đủ công cụ để làm việc, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc vui vẻ và được tổ chức tốt (Kovach, 1987). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết *H_4: Môi trường làm việc có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô.*

- *Quan hệ với lãnh đạo:* Kovach (1987) cho rằng, để tạo động lực cho NLĐ thì trước tiên cấp trên phải tôn trọng và tin cậy mỗi cá nhân trong một tổ chức và thật sự phải xem họ là thành viên quan trọng trong tổ chức đó. Các nghiên cứu cũng đã chứng minh hành vi

lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả làm việc của NLĐ (Dương Minh Tú, 2020; Nguyễn Quốc Nghi, 2018). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết *H_5: Quan hệ với lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô.*

- *Quan hệ với đồng nghiệp:* giống như mối quan hệ với cấp trên, NLĐ cũng cần có sự hỗ trợ giúp đỡ của đồng nghiệp khi cần thiết, tìm thấy sự thoải mái thân thiện khi làm việc với đồng nghiệp (Jeffrey Hill et al., 2008). Đồng nghiệp là người tận tâm với công việc để đạt được kết quả tốt nhất và đồng nghiệp cần phải là người đáng tin cậy (Chami & Fullenkamp, 2002). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết *H_6: Quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều (+) đến hiệu quả làm việc NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô.*

Mô hình nghiên cứu đề xuất: dựa trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu trong và ngoài nước của các tác giả Blumberg và Pringle (1982), Carter and Shelton (2009), Dương Minh Tú (2020), Nguyễn Kim Trang Nhã (2015), Nguyễn Thị Ngọc Yến (2016), Phan Văn Khánh (2017), Trịnh Thùy Anh (2017), Nguyễn Quốc Nghi (2018), kết quả nghiên cứu định tính. Mô hình nghiên cứu đề xuất bao gồm sáu biến độc lập như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn nhóm với 08 chuyên gia, nhà quản lý là lãnh đạo của xí nghiệp. Nghiên cứu cũng phỏng vấn sơ bộ: được thực hiện nhanh với 20 NLĐ tại xí nghiệp bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Mục tiêu là để xây dựng mô hình và hiệu chỉnh thang đo; đánh giá mức độ phù hợp về ngữ nghĩa, mức độ dễ hiểu của từng biến quan sát của thang đo, có sự thay đổi, điều chỉnh cần thiết để đảm bảo đối tượng khảo sát có thể hiểu đúng và trả lời được, có sự tin cậy.

2.2.2. Nghiên cứu định lượng

Phương pháp thu thập dữ liệu sử dụng là phỏng vấn NLĐ theo một bảng câu hỏi được soạn sẵn, sử dụng thang đo Likert với 05 mức độ để đo lường giá trị các biến quan sát. Trong nghiên cứu này, phân tích nhân tố khám phá EFA đòi hỏi cỡ mẫu ≥ 130 (26 biến quan sát *5); phân tích hồi quy bội đòi hỏi cỡ mẫu ≥ 106 (50 + 8*7) (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Vì vậy, kích thước mẫu ≥ 130 được lựa chọn. Tuy nhiên, để đảm bảo độ tin cậy của dữ liệu, nghiên cứu đã thực hiện khảo sát toàn bộ NLĐ đang làm việc tại xí nghiệp, với 150 người lao động.

Từ dữ liệu thu thập được trong phiếu trả lời của NLĐ, được phân tích qua các bước: dùng phương pháp thống kê mô tả để mô tả các biến quan sát, đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) kiểm định giá trị của thang đo, phân tích tương quan, phân tích hồi quy bội để kiểm định mối quan hệ nhân quả giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc, kiểm định giả thuyết mối quan hệ giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc, kiểm định sự khác biệt theo đặc điểm cá nhân của NLĐ bằng T-Test và Anova về giá trị trung bình giữa các nhóm được test, cụ thể ở đây là Independent sample T-Test và Oneway anova.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Kết quả thống kê dữ liệu mẫu khảo sát

Bảng 1. Kết quả thống kê mẫu khảo sát

Nội dung	Tần suất	Tỷ lệ (%)	% tích lũy
Giới tính			
Nữ	3	2,0	2,0
Nam	145	98,0	100,0
Tình trạng hôn nhân			
Có gia đình	132	89,2	89,2
Độc thân	16	10,8	100,0
Độ tuổi			
18 ≤ 30 tuổi	23	15,5	15,5
30 ≤ 40 tuổi	56	37,8	53,4
> 40 tuổi	69	46,6	100,0
Trình độ chuyên môn			
Từ cao đẳng trở xuống	135	91,2	91,2
Đại học	13	8,8	100,0
Thu nhập hàng tháng			
< 5 triệu	2	1,4	1,4
5 ≤ 10 triệu	141	95,3	96,6
> 10 triệu	5	3,4	100,0
Tổng cộng	148	100,0	

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

Tổng số bảng khảo sát kết quả thu về được 150 bảng, sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không đạt yêu cầu (trả lời không đầy đủ, câu trả lời mâu thuẫn, câu trả lời có từ hai lựa chọn trở lên) thì số lượng còn lại là 148 bảng, đạt tỷ lệ 98,67%.

3.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Các thang đo được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo

STT	Thang đo	Số biến quan sát		Cronbach's Alpha		Ghi chú
		Trước khi loại biến	Sau loại biến	Trước khi loại biến	Sau loại biến	
1	Động lực làm việc	4	4	0,850	0,850	
2	Năng lực làm việc	4	4	0,785	0,785	
3	Lương, thưởng và phúc lợi	4	4	0,824	0,824	
4	Môi trường làm việc	5	3	0,768	0,812	Loại MT1, MT2
5	Quan hệ với lãnh đạo	5	4	0,800	0,827	Loại LD4
6	Quan hệ với đồng nghiệp	4	4	0,876	0,876	
7	Hiệu quả làm việc	4	4	0,825	0,825	

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

Các biến quan sát có hệ số tương quan biến - tổng (item-total correlation) < 0,3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi Cronbach's Apha từ 0,6 trở lên.

Theo mô hình nghiên cứu, mô hình đo lường bởi 6 biến độc lập và 01 biến phụ thuộc là HQLV có kết quả phân tích Cronbach's Alpha.

Nhìn chung, các thang đo trên đều có hệ số Cronbach's Alpha khá cao (> 0,7). Tất cả các biến quan sát của thang đo này đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 do đó chúng đều được sử dụng cho phân tích EFA tiếp theo. Kết quả sau khi phân tích hệ số Cronbach's Alpha và loại bỏ các biến quan sát không đảm bảo độ tin cậy, 06 biến độc lập đo lường bằng 23 biến quan sát (so với ban đầu là 26 biến quan sát) và thang đo hiệu quả làm việc được đo lường bằng 4 biến quan sát (vẫn giữ nguyên so với số biến quan sát ban đầu). Do đó tất cả các thang đo sau khi kiểm tra độ tin cậy Cronbach's Alpha sẽ được đưa vào phân tích nhân tố EFA.

3.3. Phân tích nhân tố khám phá các nhân tố độc lập

Kết quả phân tích nhân tố khám phá các nhân tố độc lập của nghiên cứu được trình bày trong bảng dưới đây:

Bảng 3. Ma trận xoay nhân tố cho các biến độc lập

Biến quan sát	Hệ số nhân tố tải					
	1	2	3	4	5	6
DN2	0,878					
DN3	0,854					
DN1	0,839					
DN4	0,801					
DL2		0,834				
DL4		0,833				
DL3		0,826				
DL1		0,804				
LD3			0,825			
LD2			0,805			
LD1			0,792			
LD5			0,763			
TN4				0,866		
TN2				0,832		
TN3				0,792		
TN1				0,753		
NL3					0,838	
NL4					0,823	
NL1					0,742	
NL2					0,708	
MT4						0,863
MT5						0,812
MT3						0,769

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

Sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha tiếp tục thực hiện bước phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả phân tích cho thấy, hệ số KMO = 0,750 > 0,5 (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008); hệ số (Sig.) = 0,000 < 0,05 có ý nghĩa thống kê (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Kết quả trị số phương sai trích hay là phương sai tích lũy của 06 nhân tố được rút trích = 69,813% > 50%, điều này có nghĩa là 69,813% phương sai toàn bộ được giải thích bởi các nhân tố hay sự thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát, thích hợp cho phân tích nhân tố. Tất cả 06 nhân tố đều thỏa điều kiện với chỉ số Eigenvalue = 1,362 > 1 nhằm hình thành các nhân tố có ý nghĩa thống kê (Hoàng Trọng và Chu nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Kết quả có 23 biến quan sát có hệ số tải nhân tố > 0,5 được rút gọn lại thành 06 nhóm theo đúng 06 nhóm ban đầu, không có bất kỳ sự xáo trộn, ghép nhóm nào, chứng tỏ các biến quan sát này có độ tin cậy cao đảm bảo cho các bước phân tích tiếp theo (Hair et al., 1998).

3.4. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhân tố phụ thuộc

Sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha. Tiếp tục thực hiện bước phân tích EFA nhân tố phụ thuộc, nhân tố phụ thuộc là 01 thang đo gồm 04 biến quan sát.

Bảng 4. Ma trận xoay nhân tố cho biến phụ thuộc

Nhân tố	Hệ số tải nhân tố của các thành phần
HQ3	0,832
HQ4	0,830
HQ2	0,813
HQ1	0,766

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

Kết quả cho hệ số KMO = 0,766 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu 0,5 ≤ KMO ≤ 1; Sig.= 0,000 < 0,05 của kiểm định Bartlett. Tổng Phương sai trích = 65,717% > 50%, điều này có nghĩa là 65,717 %; Eigenvalue = 2,629 > 1, hệ số tải nhân tố > 0,5 chứng tỏ các biến quan sát này có tính giá trị cao, các nhân tố có ý nghĩa thống kê.

3.5. Phân tích tương quan Pearson

Bảng 5. Mối quan hệ tương quan tuyến tính

		DL	NL	TN	MT	LD	DN	HQ
DL	Hệ số r	1						
	Sig.							
NL	Hệ số r	-0,114	1					
	Sig.	0,168						
TN	Hệ số r	0,031	0,067	1				
	Sig.	0,705	0,422					
MT	Hệ số r	0,096	0,011	-0,018	1			
	Sig.	0,245	0,890	0,825				
LD	Hệ số r	-0,059	-0,043	0,056	-0,104	1		
	Sig.	0,475	0,601	0,496	0,209			
DN	Hệ số r	-0,094	-0,107	0,011	-0,076	0,032	1	
	Sig.	0,255	0,196	0,893	0,357	0,702		
HQ	Hệ số r	0,132	0,33**	0,33**	0,31**	0,25**	0,22**	1
	Sig.	0,009	0,000	0,000	0,000	0,002	0,006	

***. Mức ý nghĩa 0,001.*

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

Theo (Bảng 5) xem xét mối tương quan giữa các nhân tố ảnh hưởng (biến độc lập) đến biến phụ thuộc cho thấy, Hiệu quả làm việc (HQ) của NLĐ có tương quan tuyến tính với hầu hết các biến độc lập như: DL, NL, TN, MT, LD, DN vì đều có Sig. < 0,01. Do đó, tác giả sẽ tiến hành phân tích hồi quy tất cả các biến độc lập và phụ thuộc.

3.6. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả cho thấy giá trị hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,578, có nghĩa là các nhân tố đưa vào mô hình hồi quy giải thích được 57,8% sự biến thiên của biến hiệu quả làm việc. Còn lại 42,20% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Hệ số Durbin - Watson = 1,812 nằm trong khoảng 1,5 đến 2,5 nên không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất xảy ra.

Theo kết quả phân tích phương sai (ANOVA) giá trị kiểm định F = 23,462 tại mức ý nghĩa (Sig.) = 0,000 < 0,05 nên có thể kết luận rằng mô hình đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế.

Kiểm tra giả định về phân phối phần dư chuẩn hóa cho thấy: độ lệch chuẩn bằng 0,979 xấp xỉ bằng 1 và giá trị trung bình xấp xỉ bằng 0. Do đó giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư trong mô hình là không vi phạm.

Kết quả phân tích hồi quy tại (Bảng 6) cho thấy 06 biến độc lập là DL, NL, TN, MT, LD, DN đều có mức ý nghĩa Sig. < 0,05; có ý nghĩa thống kê. Hệ số phóng đại phương sai (VIF) đều nhỏ hơn 2, do đó không có hiện tượng đa cộng tuyến. Giá trị kiểm định của các hệ số đều > 0 nên các biến độc lập có tác động thuận chiều dương đến biến phụ thuộc. Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu được thể hiện qua phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau:

HQ = 0,378NL + 0,352MT + 0,297DN + 0,293LD + 0,289TN + 0,178DL

Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy

Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Hệ số đa cộng tuyến	
	B	Beta (β)	Beta			Dung sai	VIF
Hằng số	0,904	0,272		3,329	0,001		
DL	0,104	0,036	0,178	2,930	0,004	0,963	1,039
NL	0,122	0,020	0,378	6,240	0,000	0,965	1,036
TN	0,152	0,031	0,289	4,828	0,000	0,989	1,011
MT	0,121	0,021	0,352	5,834	0,000	0,977	1,024
LD	0,129	0,026	0,293	4,865	0,000	0,981	1,020
DN	0,106	0,022	0,297	4,912	0,000	0,972	1,028
a. Biến phụ thuộc: HQ							

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

- Mối tương quan giữa nhân tố Động lực làm việc và Hiệu quả làm việc có hệ số Sig. = 0,004 < 0,01; hệ số chuẩn hóa (β = 0,178), giả thuyết H_1 được chấp nhận, cho thấy Động lực làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến Hiệu quả làm việc ở mức ý nghĩa 1% (độ tin cậy 99%). Kết quả nghiên cứu cũng phù hợp với các nghiên cứu của (Nguyễn Thị Ngọc Yến, 2016; Nguyễn Quốc Nghi, 2018; Phan Văn Khánh, 2017).

- Mối tương quan giữa nhân tố Năng lực làm việc và Hiệu quả làm việc có hệ số Sig. = 0,000 < 0,01; hệ số chuẩn hóa (β = 0,378), giả thuyết H_2 được chấp nhận, cho thấy Năng lực làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến Hiệu quả làm việc ở mức ý nghĩa 1% (độ tin cậy 99%). Kết quả nghiên cứu cũng phù hợp với các nghiên cứu của (Phan Văn Khánh, 2017; Nguyễn Kim Trang Nhã, 2015; Nguyễn Thị Ngọc Yến, 2016; Nguyễn Quốc Nghi, 2018).

- Mối tương quan giữa nhân tố Lương, thưởng và phúc lợi và Hiệu quả làm việc có hệ số Sig. = 0,000 < 0,01; hệ số chuẩn hóa (β = 0,289), giả thuyết H_3 được chấp nhận, cho thấy Lương, thưởng và phúc lợi có ảnh hưởng thuận chiều đến Hiệu quả làm việc ở mức ý nghĩa 1% (độ tin cậy 99%).

- Mối tương quan giữa nhân tố Môi trường làm việc và Hiệu quả làm việc có hệ số Sig. = 0,000 < 0,01; hệ số chuẩn hóa (β = 0,352), giả thuyết H_4 được chấp nhận, cho thấy Môi trường làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến Hiệu quả làm việc ở mức ý nghĩa 1% (độ tin cậy 99%). Kết quả nghiên cứu cũng phù hợp với các nghiên cứu của (Nguyễn Kim Trang Nhã, 2015; Nguyễn Quốc Nghi, 2018).

- Mối tương quan giữa nhân tố Quan hệ với lãnh đạo và Hiệu quả làm việc có hệ số Sig. = 0,000 < 0,01; hệ số chuẩn hóa (β = 0,293), giả thuyết H_5 được chấp nhận, cho thấy Quan hệ với lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều đến Hiệu quả làm việc ở mức ý nghĩa 1% (độ tin cậy 99%). Kết quả nghiên cứu cũng phù hợp với các nghiên cứu của (Dương Minh Tú, 2020; Nguyễn Quốc Nghi, 2018).

- Mối tương quan giữa nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp và Hiệu quả làm việc có hệ số Sig. = 0,000 < 0,01; hệ số chuẩn hóa (β = 0,297), giả thuyết H_6 được chấp nhận, cho thấy Quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến Hiệu quả làm việc ở mức ý nghĩa 1% (độ tin cậy 99%).

Kết quả kiểm định, chấp nhận 06 giả thuyết nghiên cứu; 06 biến độc lập đều có tác động đến biến phụ thuộc.

Bảng 7. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mức ý nghĩa Sig.	Hệ số Beta chuẩn hóa	Mức tác động	Kết quả Kiểm định
H_1 – Động lực làm việc	0,004	0,178	6	Chấp nhận
H_2 – Năng lực làm việc	0,000	0,378	1	Chấp nhận
H_3 – Lương, thưởng và phúc lợi	0,000	0,289	5	Chấp nhận
H_4 – Môi trường làm việc	0,000	0,352	2	Chấp nhận
H_5 – Quan hệ với lãnh đạo	0,000	0,293	4	Chấp nhận
H_6 – Quan hệ với đồng nghiệp	0,000	0,297	3	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

3.7. Kiểm định sự khác biệt

Kết quả kiểm định sự khác biệt (Bảng 8) bằng sử dụng phương pháp kiểm định (t) mẫu độc lập (Independent samples T - Test) và phân tích phương sai một yếu tố (One - way ANOVA) cho thấy giá trị (Sig.) > 0,05 của các biến đặc điểm cá nhân đến HQLV của NLĐ đã xác định không có sự khác biệt về đặc điểm cá nhân của đáp viên như: giới tính, tình trạng hôn nhân, độ tuổi, trình độ học vấn và thu nhập hàng tháng.

Bảng 8. Kết quả (kiểm định sự khác biệt) về các đặc điểm cá nhân

Stt	Nội dung	Levene Statistic (Sig.)	Anova (Sig.)
1	Giới tính	0,280 (Levene)	0,147 (T-Test)
2	Tình trạng hôn nhân	0,297 (Levene)	0,296 (T-Test)
3	Độ tuổi	0,509	0,670
4	Trình độ học vấn	0,117	0,123
5	Thu nhập hàng tháng	0,116	0,107

(Nguồn: Kết quả phân tích 148 NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô)

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

4.1. Kết luận

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của người lao động tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô. Phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện nhằm xác định mô hình nghiên cứu và hiệu chỉnh thang đo nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu xác định được 06 nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của NLĐ tại Xí nghiệp Khai thác và Chế biến đá Cô Tô, theo mức độ giảm dần đó là: Năng lực làm việc; Môi trường làm việc; Quan hệ với đồng nghiệp; Quan hệ với lãnh đạo; Lương, thưởng và phúc lợi và Động lực làm việc.

4.2. Hàm ý quản trị

4.2.1. Năng lực làm việc

Năng lực làm việc tác động mạnh nhất đến HQLV. Do đó, để nâng cao hiệu quả làm việc thông qua yếu tố này, các nhà quản trị cần: tổ chức các khóa đào tạo do những NLĐ giỏi đảm nhận: bộ phận chuyên lo về công tác đào tạo có nhiệm vụ phát hiện những người giỏi về từng mặt chuyên môn trong doanh nghiệp và mời họ chuẩn bị tham gia các chương trình đào tạo của công ty theo kế hoạch đã vạch ra hằng năm. Kích thích NLĐ vận dụng những điều mới học được: nếu NLĐ thích bàn về các vấn đề vừa học được, hãy khuyến khích họ.

Định kỳ tổ chức đào tạo nội bộ tổng thể: đào tạo nội bộ tổng thể là hình thức đào tạo tập trung cho toàn bộ NLĐ trong một thời gian ngắn với sự tham gia của các tác nhân bên ngoài (các chuyên gia tư vấn, dịch vụ đào tạo hay đối tác của bạn), để xây dựng và phát triển các mối quan hệ phối hợp làm việc cũng như các nhóm trong doanh nghiệp.

Đầu tư vào nền giáo dục bậc cao: thông thường, ít có doanh nghiệp hỗ trợ

học phí cho NLĐ khi họ theo đuổi các lớp học bên ngoài.

Luân chuyển: luân chuyển là một hình thức đào tạo thông qua việc thay đổi tính chất công việc và môi trường làm việc cho NLĐ, giúp họ có được các trải nghiệm khác nhau trong việc xác định con đường sự nghiệp sau này.

4.2.2. Môi trường làm việc

Qua kết quả phân tích cho thấy, môi trường làm việc tác động mạnh thứ hai. Các nhà quản trị cần chú trọng cải thiện cơ sở vật chất nơi làm việc nên được đầu tư tốt hơn, trang thiết bị hiện đại hơn và vật dụng an toàn trang bị cho người lao động nên được đầu tư chất lượng tốt hơn. Ngoài ra, khi bố trí phân công công tác, ban quản trị nên quan tâm nhiều hơn đến nơi ở và nơi làm việc của người lao động để bố trí cho thực sự thích hợp.

4.2.3. Quan hệ với đồng nghiệp

Quan hệ với đồng nghiệp có tác động mạnh thứ ba đến HQLV. Do đó, để nâng cao KQLV thông qua nhân tố này, các nhà quản trị cần: xây dựng mục tiêu tập thể: để giúp NLĐ nhận thức được vai trò của mình trong tập thể và cùng hướng vào mục tiêu phát triển chung của tổ chức trên tinh thần và ý thức tự nguyện, tự bản thân mình. Tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở và gắn kết: lãnh đạo cần chủ động xây dựng môi trường hay một bầu không khí làm việc thân thiện thông qua các chương trình làm việc nhóm hoặc các sinh hoạt cộng đồng để tạo cho NLĐ có cơ hội giao lưu, trao đổi, hòa đồng và gắn kết với nhau hơn, và cũng để họ có được cơ hội để tìm hiểu, học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm.

Xây dựng và không ngừng củng cố tinh thần hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau: lãnh đạo và các tổ chức đoàn thể cần chủ động trong việc xây dựng và khuyến khích NLĐ có tinh thần hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, cùng phối hợp và đoàn kết với nhau để giải quyết những vấn đề của tổ chức, không ỷ lại hay đùn đẩy trách nhiệm.

4.2.4. Quan hệ với lãnh đạo

Quan hệ với lãnh đạo có tác động mạnh thứ tư đến HQLV, lãnh đạo phải tạo ra cho NLĐ một môi trường làm việc chủ động, tạo cho họ một mục tiêu phấn đấu để họ có thể phát triển năng lực cá nhân của bản thân.

Xây dựng cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm công khai, bình đẳng, cạnh tranh, đúng người đúng việc: việc dùng người đúng việc để phát huy được sở trường của họ đóng vai trò hết sức quan trọng, để người lãnh đạo phát huy được năng lực và tạo động lực cho nhân viên.

Trao một số quyền nhất định cho nhân viên: điều này giúp họ tự chủ hơn trong công việc đồng thời bản thân NLĐ sẽ thấy có trách nhiệm hơn với công việc của mình. Họ cảm thấy năng lực của họ được công nhận.

4.2.5. Lương, thưởng và phúc lợi

Lương, thưởng và phúc lợi có tác động mạnh thứ năm đến HQLV. Đảm bảo việc phân phối thu nhập được công bằng, xí nghiệp cần có chính sách lương, thưởng rõ ràng dựa vào đánh giá khách quan và công bằng năng lực, hiệu quả công việc của NLĐ.

4.2.6. Động lực làm việc

Động lực làm việc có tác động yếu nhất đến HQLV. Đối với mỗi sự tiến bộ của nhân viên cần được ban lãnh đạo xí nghiệp công nhận một cách kịp thời, có các hình thức tuyên dương khen thưởng trước toàn bộ NLĐ của tổ chức.

Quan tâm, hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi hợp lý cho nhân viên: gần gũi, chia sẻ với NLĐ về những vấn đề của họ là cách thức hiệu quả để khích lệ, tạo động lực cho NLĐ. Điều này tạo được sự gắn kết giữa NLĐ với lãnh đạo, khi có sự thông hiểu lẫn nhau công việc tiến hành sẽ được thuận lợi hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bishop, J., 1987. The recognition and reward of employee performance. Journal of labor Economics, 5(4, Part 2), S36-S56.

2. Blumberg, M., & Pringle, C. D. 1982. The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. Academy of management Review, 7(4), 560-569.

3. Borman, W. C. & Motowidlo, S. J., 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Personnel Selection in Organizations (N. Schmitt & W. C. Borman, eds), 71-98. San Francisco: Jossey-Bass.

4. Carter, S., & Shelton, M., 2009. The performance equation - What makes truly great, sustainable performance. Loughborough, UK: Apter Development LLP.

5. Coles, M., Lanfranchi, J., Skalli, A., & Treble, J., 2007. Pay, technology, and the cost of worker absence. Economic Inquiry, 45(2), 268-285.

6. Chami, R., & Fullenkamp, C. 2002. Trust and efficiency. Journal of banking & finance, 26(9), 1785-1809.

7. Dương Minh Tú. 2020. Một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của người lao động. *Tạp chí Công thương,* 12, 15-22.

8. Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, Jr, W., & Decuir, A. D., 2008. Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. Applied psychology, 57(3), 441-465.

9. Elias, J. and Scarbrough, H., (2004). Evaluating human capital: an exploratory study of management practice. Human Resource Management Journal, 14 (4), pp. 21-40.

10. Herzberg, A., 2003. Payments and banking with mobile personal devices. Communications of the ACM, 46(5), 53-58.

11. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B., 1959. The Motivation to Work, 2n ed. New York, London, Sydney: John Wiley & Son, Inc.

12. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mọng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. NXB Hồng Đức. TP. Hồ Chí Minh.

13. Jeffrey Hill, E., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G.,

2008. Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. Community, Work and Family, 11(2), 165-181.

14. Kovach, K. A., 1987. What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. Business Horizons, 30 (5), 58-65.

15. Li, H., & Ngo, H. Y., 2017. Chinese traditionality, job attitudes, and job performance: a study of Chinese employees. In Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 5(2), 139-150.

16. Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 370-96.

17. Nguyễn Kim Trang Nhã. 2015. Các yếu tố ảnh hưởng đến đến hiệu quả công việc của nhân viên ngành du lịch huyện Phú Quốc. Luận văn Thạc sĩ, trường Đại học Cần Thơ.

18. Nguyễn Quốc Nghi. 2018. Hàm ý quản trị nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên ngành du lịch ở huyện Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang, Tạp chí khoa học đại học Văn Hiến, 2(6), 79-85.

19. Nguyễn Thị Ngọc Yến. 2016. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên ngành du lịch tỉnh Kiên Giang. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Cần Thơ.

20. Osterloh, A., Amico, L., Falci, G., & Fazio, R., 2002. Scaling of entanglement close to a quantum phase transition. Nature, 416(6881), 608-610.

21. Phan Văn Khánh. 2017. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Du lịch Cần Thơ. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tây Đô.

22. Reio, T. G., & 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.

23. Tovmasyan, G. & Minasyan, D. 2020. The impact of Motivation on work efficiency for Both Employers and Employees During Covid – 19 pandemic: Case Study from Armenia.

24. Trịnh Thùy Anh. 2017. Động lực và hiệu quả công việc của nhân viên các công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí khoa học Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh, 58(1), 41-52.

25. Yu, K., Lin, W., Wang, L., Ma, J., Wei, W., Wang, H., & Shi, J., 2014. The role of affective commitment and future work self salience in the abusive supervision–job performance relationship. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89(1), 28-45.

FACTORS AFFECTING THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CO TO STONE EXPLOITATION AND PROCESSING FACTORY, AN GIANG PROVINCE

Le Van Toan, Dao Duy Huan, Nguyen Thi Lua* and Cao Thi Sen
Tay Do University
*(*Email: ntlua@tdu.edu.vn)*

ABSTRACT

The research objective is to determine the factors affecting the work performance of employees at Co To Stone exploitation and processing factory, An Giang province. The study used a qualitative research method combined with quantitative research. The results of the data analysis surveyed 148 employees through the following steps: descriptive statistics, reliability testing of the scale, exploratory factor analysis (EFA), and linear regression analysis. The research results showed that the six factors affecting work efficiency gradually decrease as follows: Working capacity, Work environment, Relationships with colleagues, Relations with leaders, Salary, bonus and benefits, and Work motivation. From the research results, the authors have given some management implications to help the Enterprise's Board of Directors develop useful policies and solutions to improve employees' work performance, contributing to increased labour productivity, and increased production and business efficiency in the unit.

Keywords: *Affecting factor, employees, stone exploitation factory, working efficiency*