

Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ

Khuất Thị Thảo*

*Học viện Phụ nữ Việt Nam

Received: 16/04/2024; Accepted: 26/04/2024; Published: 15/5/2024

Abstract: This article focuses on discussing factors that affect the work motivation of archives staff. Research data was collected from a survey of 195 clerical and archives staff at state management agencies at district level or higher in the Northern provinces. Research results show that in addition to common factors such as job characteristics, salaries, benefits, training and promotion opportunities, the factor “organizational model of archival work” and the factor “awareness of the value of textual information and archival documents” has a significant impact on the work motivation of archival staff. In particular, the factor “leadership style” does not have a significant impact on the work motivation of archives staff.

Keywords: Work motivation, archives staffs.

1. Đặt vấn đề

Nhân viên văn thư lưu trữ thường được biết đến là những người thiếu động lực làm việc, do cấp bậc công việc thấp, và công việc hàng ngày nhàm chán (Dang, T. L., Igboechesi G. P., và Diyong U. J. 2022). Tuy nhiên, công tác văn thư lưu trữ có vai trò rất quan trọng đối với hoạt động của tổ chức. Công tác văn thư, lưu trữ góp phần đảm bảo thông tin bằng văn bản phục vụ kịp thời cho việc lãnh đạo, quản lý điều hành công việc, thực hiện chức năng, nhiệm vụ; quản lý, lưu giữ văn bản, hồ sơ minh chứng cho quá trình hoạt động của các cơ quan, tổ chức, cung cấp những bằng chứng quan trọng phục vụ cho quá trình thanh tra, kiểm tra khi cần thiết.

Người lao động làm công việc văn thư lưu trữ thường phải thực hiện các công việc như quản lý văn bản đi – đến, quản lý, sử dụng con dấu, lựa chọn, thu thập, tổ chức khoa học, bảo quản an toàn và tổ chức khai thác sử dụng có hiệu quả tài liệu lưu trữ ... các công việc nối tiếp ngày qua ngày, lặp đi lặp lại. Tại nhiều cơ quan, tổ chức, với nhận thức đây là công việc thầm lặng, có phần giản đơn, khó định lượng nên thu nhập của họ thường mang tính ổn định và không cao. Do vậy nhiều người lao động không thực sự có động lực trong quá trình làm việc. Từ đó dẫn đến những ảnh hưởng không tốt trong công việc, gây ra những bất lợi cho tổ chức. Đặc biệt, một số người lao động tại vị trí chuyên môn này thường coi đây là bước đệm để chuyển vị trí chuyên môn khác khi có điều kiện dẫn đến những thay đổi, xáo trộn trong công tác văn thư lưu trữ của tổ chức.

Trên thế giới, đã có nhiều nghiên cứu thực hiện

nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động, nhưng chưa có nghiên cứu nào được thực hiện về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ. Đặc biệt, chưa có nghiên cứu nào thực hiện về ảnh hưởng của yếu tố “Tổ chức công tác văn thư lưu trữ” và yếu tố “Sự nhận biết về giá trị của thông tin văn bản và tài liệu lưu trữ” đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ. Do vậy, nhóm tác giả đã thực hiện nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ, với sự nhấn mạnh vào tác động của hai yếu tố trên. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp các nhà quản lý tìm ra các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc nhằm giữ chân và nâng cao hiệu suất làm việc của các nhân viên văn thư lưu trữ.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu.

Văn thư lưu trữ là công việc thuộc hai nghiệp chuyên môn khác nhau nhưng có mối liên hệ mật thiết. Công tác văn thư là khái niệm dùng để chỉ “toàn bộ công việc liên quan đến soạn thảo, ban hành văn bản, tổ chức quản lý, giải quyết văn bản, lập hồ sơ hiện hành nhằm đảm bảo thông tin văn bản cho hoạt động quản lý của các cơ quan, tổ chức” (Vương Đình Quyền, 2004). Kết thúc giai đoạn hiện hành, văn bản, hồ sơ tài liệu sẽ được lựa chọn để đưa vào lưu trữ bảo quản, khai thác sử dụng lâu dài. Công tác lưu trữ là “quá trình hoạt động quản lý và hoạt động nghiệp vụ nhằm thu thập, bảo quản và sử dụng có hiệu quả tài liệu lưu trữ” (Dương Văn Khảm, 2009)

Động lực làm việc là những nhân tố bên trong và bên ngoài kích thích con người tích cực làm việc tạo ra

năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động.

Trên thế giới chưa có nghiên cứu thực hiện về động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ. Tuy nhiên, có nhiều nghiên cứu đã được thực hiện về động lực làm việc của nhân viên thư viện, và một số nghiên cứu có liên quan đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ. Nghiên cứu của các tác giả **Koulouris, A., Manessi D.K., Giannakopoulos G., và Zervos S. (2013)** đưa ra minh chứng khẳng định rằng việc tổ chức công tác lưu trữ hợp lý có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của các nhân viên thư viện. Còn nghiên cứu của các tác giả Dang, T. L., Igboechesi G. P., và Diyong U. J. (2022) kết luận rằng yếu tố “sự nhận biết về thông tin” có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên thư viện.

Tại Việt Nam, hiện chưa có nghiên cứu nào thực hiện về các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ, nhưng có khá nhiều nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng. Nghiên cứu của Trần Đức Tài và Võ Lê Hoàng Long (2022) đưa ra minh chứng cho thấy có 5 yếu tố có tác động thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng theo mức độ ảnh hưởng giảm dần như sau: phong cách lãnh đạo; môi trường làm việc; bản chất công việc; đồng nghiệp; đào tạo và thăng tiến. Nghiên cứu của các tác giả Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018) về “Đánh giá các tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng tại Công ty TNHH MTV Tổng công ty cao su Đồng Nai” thì kết luận rằng có 4 yếu tố tác động dương đến động lực làm việc theo thứ tự giảm dần là: đào tạo, lương thưởng thỏa đáng, công việc phù hợp và lãnh đạo. Một nghiên cứu khác của Đào Huy Huân, Nguyễn Trung Trí (2020) cũng khẳng định rằng có 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc xếp theo thứ tự giảm dần: công việc; sự ổn định trong công việc; sự tự chủ trong công việc; môi trường làm việc; thu nhập và phúc lợi; chính sách khen thưởng và công nhận; và quan hệ với đồng nghiệp. Như vậy có thể thấy, các nghiên cứu trong nước có các kết luận khá đồng nhất về ảnh hưởng của các yếu tố như đặc điểm công việc, chế độ lương thưởng đãi ngộ và yếu tố lãnh đạo đến động lực làm việc của nhân viên.

2.2. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu

Từ nghiên cứu tổng quan và cơ sở lý thuyết ở trên, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu như sau:

Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu trên nhằm kiểm định các giả thuyết nghiên cứu sau đây:

Bảng 2.1: Các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung	Nguồn tham khảo
H1	Đặc điểm công việc ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	Trần Đức Tài và Lê Hoàng Long (2022) Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018) Đào Huy Huân, Nguyễn Trung Trí (2020)
H2	Lương thưởng và phúc lợi ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018) Đào Huy Huân, Nguyễn Trung Trí (2020)
H3	Mô hình tổ chức công tác văn thư lưu trữ của cơ quan ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên	Koulouris, A., Manessi D.K., Giannakopoulos G., và Zervos S. (2013)
H4	Cơ hội đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018) Đào Huy Huân, Nguyễn Trung Trí (2020)
H5	Sự nhận biết về giá trị của thông tin ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	Dang, T. L., Igboechesi G. P., và Diyong U. J. (2022)
H6	Phong cách lãnh đạo ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	Trần Đức Tài và Lê Hoàng Long (2022) Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018)

(Nguồn: nghiên cứu của nhóm tác giả năm 2024)

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng cả phương pháp nghiên cứu định lượng và phương pháp nghiên cứu định tính, trong đó phương pháp chủ đạo là phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA. Mẫu nghiên cứu bao gồm 195 nhân viên văn thư lưu trữ làm việc tại cơ quan quản lý Nhà nước cấp huyện trở lên thuộc các tỉnh miền Bắc. Bảng câu hỏi được hiệu chỉnh thông qua phương pháp phỏng vấn sâu. Tác giả thực hiện phỏng vấn sâu 10 nhân viên văn thư lưu trữ làm việc trong các cơ quan quản lý cấp huyện tại Hà Nội để hiệu chỉnh nội dung bảng hỏi phù hợp. Số liệu được thu thập theo cả hai kênh trực tuyến và trực tiếp trong khoảng thời gian từ tháng 12 năm 2023 đến tháng 2 năm 2024, trong đó kênh trực tuyến đóng vai trò chủ đạo với 125 phiếu khảo sát (chiếm 69,2%). Số liệu thu thập được sẽ xử lý bằng phần mềm SPSS 22, kiểm định độ tin cậy, thực hiện kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá EFA và mô hình hồi quy tuyến bội để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

2.4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung	Kỳ vọng	Kết quả
H1	Đặc điểm công việc ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	+	Chấp nhận
H2	Lương thưởng và phúc lợi ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	+	Chấp nhận
H3	Mô hình tổ chức công tác văn thư lưu trữ của cơ quan ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	+	Chấp nhận
H4	Cơ hội đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	+	Chấp nhận
H5	Sự nhận biết về giá trị thông tin văn bản và tài liệu lưu trữ ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	+	Chấp nhận
H6	Phong cách lãnh đạo ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ	+	Bác bỏ

Nguồn: kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

3. Kết luận

Với kết quả thu được, có thể thấy rằng 3 yếu tố hàng đầu tác động mạnh đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ làm việc ở các cơ quan quản lý Nhà nước cấp huyện trở lên là yếu tố lương thưởng và phúc lợi; yếu tố mô hình tổ chức công tác văn thư lưu trữ và yếu tố sự nhận biết về giá trị của thông tin trong văn bản, tài liệu lưu trữ. Kết quả nghiên cứu này khá đồng nhất với kết quả của các nghiên cứu trước như nghiên cứu của *Koulouris, A., Manessi D.K., Giannakopoulos G., và Zervos S. (2013); nghiên cứu của Dang, T. L., Igboechesi G. P., và Diyong U. J. (2022)* và nghiên cứu của Nguyễn Trung Trí (2020). Trong khi đó, yếu tố là “phong cách lãnh đạo” thì lại không có tác động đáng kể đến động lực làm việc của nhân viên văn thư lưu trữ. Như vậy để thúc đẩy động lực làm việc của các nhân viên văn thư lưu trữ làm việc trong ở các cơ quan quản lý Nhà nước cấp huyện trở lên. Kết quả này không đồng nhất với kết quả của các nghiên cứu của các tác giả Trần Đức Tài và Lê Hoàng Long (2022), Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018). Tuy nhiên, điều này có thể giải thích là do các khác biệt về bối cảnh nghiên cứu khi các nghiên cứu trên được thực hiện với đối tượng nghiên cứu hiện đang làm việc tại các vị trí nhân viên văn phòng trong các doanh nghiệp. Còn đối tượng nghiên cứu của đề tài này là các nhân viên văn thư lưu trữ làm việc trong ở các cơ quan quản lý Nhà nước cấp huyện trở lên. Hai bối cảnh nghiên cứu này có sự khác biệt khá rõ về phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý. Điểm

không đồng nhất này có thể làm gợi ý cho các nghiên cứu tiếp theo về động lực làm việc.

Các cơ quan chức năng, các nhà hoạch định chính sách cần phải có biện pháp và chính sách cải thiện chế độ lương thưởng và phúc lợi, cũng như tạo ra các cơ hội đào tạo và thăng tiến nhiều hơn cho đội ngũ nhân viên văn thư lưu trữ. Một điểm cần chú ý nữa là các nhà quản lý cũng phải thiết kế tổ chức công tác văn thư lưu trữ một cách hợp lý, hiệu quả hơn, cũng như có các biện pháp làm tăng sự nhận biết về giá trị, độ tin cậy từ thông tin được sử dụng trong văn bản, tài liệu lưu trữ của các đối tượng sử dụng thông tin trong các hoạt động tổ chức, quản lý và điều hành, qua đó thúc đẩy nhận thức, nâng cao giá trị đóng góp của nghề góp phần tạo động lực làm việc cho nhân viên văn thư, lưu trữ. Việc thúc đẩy động lực làm việc của các nhân viên văn thư lưu trữ sẽ tạo tiền đề vững chắc cho việc đảm bảo thông tin bằng văn bản phục vụ kịp thời cho việc lãnh đạo, quản lý điều hành công việc trong tổ chức, qua đó nâng cao hiệu quả của tổ chức.

Tài liệu tham khảo

- Dang, T. L., Igboechesi G. P., và Diyong U. J. (2022), Information literacy and academic libraries: a motivation, *Tạp chí International Journal of Advanced Academic Research*, Số 8, Tập 12, Trang 121-133
- Dương Văn Khảm (2009), *Công tác văn thư lưu trữ*. Nhà xuất bản Văn hoá Thông tin
- Đào Huy Huân, Nguyễn Trung Trí (2020), Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại công ty Kết cấu kim loại và lắp máy dầu khí, *Tạp chí Khoa học và Kinh tế phát triển*, Số 8, Trang: 55-64
- Hà Nam Khánh Giao, Bùi Thị Châu Giang (2018), Đánh giá các tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng tại công ty TNHH MTV Tổng công ty cao su Đồng Nai, *Tạp chí Công thương*, Số 14, Trang: 161-167
- Hoàng Trọng Và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, (2008), *Thống kê Ứng Dụng*, NXB Thống kê, Hà Nội
- Trần Đức Tài, Võ Lê Hoàng Long (2022), Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên khối văn phòng tại công ty cổ phần Việt Nam Kỹ nghệ Súc Sản, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, Số 223, Trang: 91-94
- Vương Đình Quyền (2004), *Lý luận và Phương pháp công tác văn thư*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, trang 8