

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Chương 2 trình bày một số khái niệm quan trọng, lược khảo tài liệu và khung lý thuyết để xây dựng mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV. Đồng thời lý giải cách thức xây dựng thang đo và chỉ ra mối quan hệ giữa biến độc lập với biến phụ thuộc.

2.1. Giải thích các khái niệm

2.1.1. Động lực làm việc (Work motivation)

Chủ đề về tạo ĐLLV đã được các nhà nghiên cứu xã hội học, chủ doanh nghiệp đặt nhiều mối quan tâm từ ngay sau khi cách mạng công nghiệp hóa bùng nổ ở phương Tây. Thế nhưng, nghiên cứu ĐLLV trong các tổ chức công chi mới xuất hiện vào những năm đầu thập niên 60 của thế kỉ 20. Trong suốt 2 thập kỉ (từ 1960 – 1980), các nghiên cứu về động lực lại có xu hướng tập trung vào người lao động ở các tổ chức công nghiệp và kinh doanh (Perry & Porter, (1981), trích trong Wright (2001)).

Theo Kleinginna & Kleinginna (1981), đã có ít nhất 140 định nghĩa khác nhau về ĐLLV. Trong giới hạn bài viết này, tác giả ủng hộ quan điểm của Herzberg (1959) trong tác phẩm “The motivation to work” cho rằng “*ĐLLV là sự khao khát và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của tổ chức*”.

Ngoài ra, Maehr & Braskamp (1986), Schou (1991) (trích trong Bjorklund, 2001, tr.17) cho rằng ĐLLV nên được đo lường thông qua “*sự thỏa mãn công việc*” (Job satisfaction) và “*sự cam kết với tổ chức*” (Organizational commitment). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của Mathieu & Zajac (1990); Leong, Randoll & Cote (1994) (trích trong Bjorklund, 2001) lại cho thấy “*sự thỏa mãn công việc*” và “*sự cam kết với tổ chức*” có tương quan khá yếu với biến ĐLLV. Do vậy, trong nghiên cứu của Sjoberg và Lind (1994) (trích trong Bjorklund, 2001) đã đề xuất một thang đo khác. Theo đó, ĐLLV được định nghĩa là **sự sẵn lòng làm việc (willingness to work)**, và được đo lường bởi 12 thang đo. Phương pháp đo lường này nhằm đánh giá xem người lao động sẵn lòng đến mức nào đối với công việc. Sự sẵn lòng làm việc có thể được phản ánh trong các hành động mang tính chất tự nguyện, hay tầm quan trọng của công việc đối với một người, sự háo hức trở lại công việc sau kỳ nghỉ...

2.1.2. Chủ nghĩa cá nhân (Individualism)

Là thuật ngữ được dùng để mô tả một cách nhìn nhận trên phương diện xã hội, chính trị hoặc đạo đức trong đó nhấn mạnh đến sự độc lập của con người và tầm quan trọng của tự do, tự lực của cá nhân. Những người theo chủ nghĩa cá nhân có khuynh hướng không

hạn chế mục đích và ham muốn cá nhân. Theo Hofstede (1984) (trích trong Gambrel và Cianci, 2003), trong một xã hội mang đặc trưng của chủ nghĩa cá nhân thì các cá nhân thường nỗ lực cho một cuộc sống chất lượng cao, điều này được xem là kết quả của sự thành công (ở mức độ cá nhân). Các cá nhân tách bạch ranh giới giữa cuộc sống riêng và công việc. Trong tổ chức thì cá nhân thường đề cao việc *hoàn thành nhiệm vụ* hơn là *phát triển các mối quan hệ*. Cuối cùng, Hofstede (1984) chỉ ra rằng chủ nghĩa cá nhân phổ biến trong hệ thống các nước tư bản chính là kết quả của tính tư lợi cá nhân.

2.1.3. Chủ nghĩa tập thể (Collectivism)

Là khái niệm dùng để mô tả bất cứ một cách nhìn nhận nào về mặt đạo đức, chính trị hay xã hội nếu như cách nhìn nhận đó nhấn mạnh đến sự phụ thuộc qua lại giữa con người với nhau, và tầm quan trọng của tập thể chứ không phải của từng cá nhân riêng lẻ. Hofstede (1984) (trích trong Gambrel và Cianci, 2003) nhận định, tại môi trường làm việc theo chủ nghĩa tập thể thì con người sẵn sàng chấp nhận công việc lẫn át cuộc sống riêng tư. Người lao động không nỗ lực để tách biệt công việc và cuộc sống. Trong các tổ chức làm việc *xây dựng mối quan hệ* lại được đặt ưu tiên hơn so với *thực hiện nhiệm vụ công việc*. Người lao động được dạy để suy nghĩ về đại từ “chúng tôi” nhiều hơn là đại từ “tôi”. Xã hội với các đặc trưng của nền văn hóa tập thể là hình thái xã hội phổ biến ở các nước Đông Á.

Ngoài ra, phân biệt sự khác nhau giữa cán bộ, công chức và viên chức theo các qui định của Việt Nam được trình bày tại *Phụ lục 1*.

2.2. Cơ sở lý thuyết

Theo Rainey (2009) Tháp nhu cầu Maslow được xem là lý thuyết nổi bật nhất về nhu cầu của con người và đóng góp những khái niệm cơ bản cho việc nghiên cứu về ĐLLV. Alduaij (2013) khẳng định, Maslow là người tiên phong vĩ đại trong việc phát triển ý tưởng cho rằng các cá nhân (hay các nhóm) sẽ làm việc hiệu quả nhất khi nhu cầu của họ được thỏa mãn. Ý tưởng hợp nhất nhu cầu của cá nhân và nhu cầu của tổ chức có sức thuyết phục rất mạnh mẽ. Điều này cho thấy, khi người lao động được tạo điều kiện thuận lợi để thỏa mãn nhu cầu cá nhân, thì họ sẽ càng có nhiều động lực để tìm cách theo đuổi mục tiêu cá nhân và thông qua đó đạt được các mục tiêu của tổ chức. Trương Minh Đức (2011) nhận định: “*Các lý thuyết tạo động lực đều xoay quanh vấn đề xem xét nhu cầu của con người. Muốn tạo động lực cho nhân viên, trước hết nhà lãnh đạo cần phải quan tâm*”

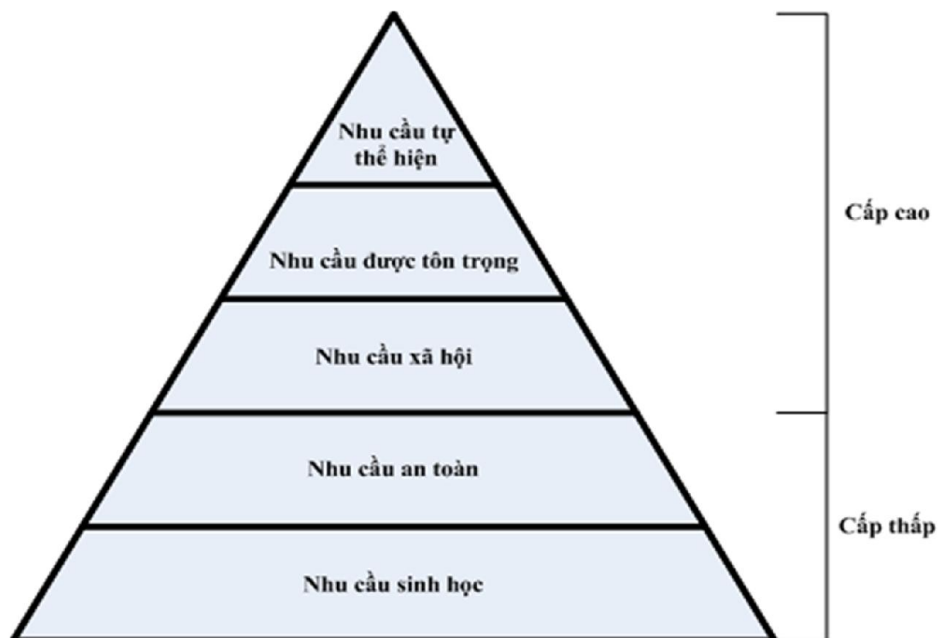
đến nhu cầu của họ, xem họ có nhu cầu gì và tạo điều kiện cho họ phấn đấu để thỏa mãn nhu cầu”.

Lý thuyết thang bậc nhu cầu của Maslow

Lý thuyết của tác giả Maslow về sự phát triển cá nhân và động lực được công bố vào năm 1943. Theo Maslow, 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) 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**.

Tháp nhu cầu Maslow được xây dựng dựa trên các giả định: (1) Nhu cầu chính là cơ sở hình thành nên động cơ thúc con người hành động. Con người cố gắng thỏa mãn trước hết là những nhu cầu quan trọng nhất. Tuy nhiên, khi một nhu cầu đã được thỏa mãn thì nó không còn là động cơ hiện thời nữa, và người ta lại cố gắng tìm cách thỏa mãn nhu cầu quan trọng nhất tiếp theo. (2) Nhu cầu bậc cao chỉ xuất hiện khi nhu cầu ở bậc thấp hơn đã được thỏa mãn.

Hình 2.1: Tháp nhu cầu của Maslow



Nguồn: Maslow (1943)

2.3. Tổng quan các nghiên cứu trước

2.3.1. Nội dung của các yếu tố trong Tháp nhu cầu Maslow

Trương Minh Đức (2011), Dinibutun (2012), Smith (2003), Halepota (2005) đã thảo luận về nội dung chi tiết của các yếu tố “nhu cầu” trong Tháp nhu cầu Maslow khi ứng dụng lý thuyết này nhằm tạo ĐLLV cho người lao động trong môi trường tổ chức. Trương Minh Đức (2011) xây dựng thang đo cho các biến độc lập là: (1) Nhu cầu sinh học cơ bản; (2) Nhu cầu an toàn; (3) Nhu cầu quan hệ xã hội; (4) Nhu cầu được tôn trọng; (5) Nhu cầu tự thể hiện bản thân. Trong một nghiên cứu khác của Dinibutun (2012) với mục đích xây dựng khung lý thuyết cho ĐLLV đã chỉ rõ ứng dụng của Tháp nhu cầu Maslow vào hoạt động của tổ chức. Ngoài ra, Halepota (2005) nghiên cứu ứng dụng Tháp nhu cầu của Maslow vào ngành xây dựng cũng trình bày những điểm khá tương đồng với quan điểm của các học giả nói trên. Chẳng hạn, trong một tổ chức thì nhu cầu sinh học cơ bản của người lao động được hiểu là các yếu tố như tiền lương, thu nhập, điều kiện làm việc....

Bảng 2.1: NỘI DUNG CỤ THỂ CỦA CÁC YẾU TỐ TRONG THÁP NHU CẦU MASLOW KHI ỨNG DỤNG VÀO MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC CỦA TỔ CHỨC

Nhu cầu	Nội dung tổng quát	Các yếu tố thuộc về tổ chức		
	<i>Maslow (1943)</i>	<i>Dinibutun (2012)</i>	<i>Trương Minh Đức (2011)</i>	<i>Halepota (2005)</i>
Nhu cầu sinh học cơ bản	Thức ăn, nước uống, ngủ	<ul style="list-style-type: none"> - Tiền lương - Điều kiện làm việc dễ chịu - Nơi ăn uống 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiền lương hiện tại - Thu nhập từ công việc đem lại - Lãnh đạo quan tâm đến đời sống vật chất của nhân viên 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiền lương - Thu nhập - Điều kiện làm việc
Nhu cầu an toàn	An toàn, an ninh, sự ổn định, sự bảo vệ	<ul style="list-style-type: none"> - Điều kiện làm việc an toàn - Phúc lợi của công ty - Sự an toàn của công việc 	<ul style="list-style-type: none"> - An toàn trong công việc - Áp lực công việc - Điều kiện làm việc 	<ul style="list-style-type: none"> - Công việc an toàn - Những lợi ích như: tiền hỗ trợ nghỉ ốm, môi trường làm việc an toàn
Nhu cầu xã hội	Tình yêu, cảm giác được ưa thích, cảm giác gần gũi, thân thiết	<ul style="list-style-type: none"> - Sự gắn kết của nhóm làm việc - Quản lý thân thiện - Sự hợp tác chuyên nghiệp 	<ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ với đồng nghiệp trong cơ quan - Quan hệ với lãnh đạo - Quan hệ với khách hàng 	<ul style="list-style-type: none"> - Sự hỗ trợ của nhóm làm việc - Những hoạt động để phát triển mối quan hệ với các đồng nghiệp và cấp trên
Nhu cầu được tôn trọng	Sự tự trọng, sự kính mến, danh tiếng, địa vị, sự thừa nhận	<ul style="list-style-type: none"> - Sự thừa nhận của tập thể - Tên gọi/vị trí công việc - Công việc có địa vị cao - Sự phản hồi từ chính công việc 	<ul style="list-style-type: none"> - Vị trí trong tổ chức - Sự ghi nhận đánh giá của lãnh đạo đối với nhân viên - Sự động viên khuyến khích của lãnh đạo 	<ul style="list-style-type: none"> - Sự phản hồi tích cực của các đối tượng có liên quan - Sự tôn trọng của đồng nghiệp
Nhu cầu tự thể hiện bản thân	Sự phát triển, thăng tiến, sáng tạo	<ul style="list-style-type: none"> - Công việc thử thách - Cơ hội để sáng tạo - Thành tích trong công việc - Sự thăng tiến trong tổ chức 	<ul style="list-style-type: none"> - Được chủ động trong công việc - Có cơ hội được học tập - Có cơ hội thăng tiến - Công việc phù hợp, có điều kiện phát huy chuyên môn nghiệp vụ 	<ul style="list-style-type: none"> - Trải nghiệm các nhiệm vụ đầy thử thách và thú vị

Tuy nhiên, điểm khác biệt xuất hiện khi xem xét nghiên cứu của Smith (2003) thực hiện trong khu vực công. Smith (2003) đã đánh giá khả năng ứng dụng lý thuyết của Maslow nhằm tạo ĐLLV cho các nhân viên lao động bậc thấp (hộ lý, nhân viên vận chuyển hành lý, nhân viên cung cấp thực phẩm) trong hệ thống dịch vụ chăm sóc sức khỏe quốc gia Vương Quốc Anh. Smith cho rằng nhu cầu “Sự an toàn thuộc về tổ chức” (Institutional Safety) cần được đề cập đến, trong đó nhấn mạnh sự đại diện của Công Đoàn để bảo vệ người lao động trong các tổ chức công.

2.3.2. Ứng dụng của Tháp nhu cầu Maslow tại các nước Đông Á

Mô hình của Maslow được phát triển dựa trên nền tảng nghiên cứu các chủ thể ở Hoa Kỳ, và được ứng dụng thành công trong lĩnh vực quản lý tại các doanh nghiệp Hoa Kỳ. Vì vậy, nghiên cứu của Gambrel và Cianci (2003) được thực hiện nhằm trả lời câu hỏi liệu lý thuyết của Maslow có thể ứng dụng tốt ở các quốc gia khác nhau hay không. Sử dụng Trung Quốc như ví dụ minh họa, nghiên cứu tập trung đánh giá Tháp nhu cầu Maslow nhằm xác định liệu lý thuyết này có thể được áp dụng ở một quốc gia có nền văn hóa mang đặc trưng của chủ nghĩa tập thể như Trung Quốc hay không.

Các nghiên cứu về chủ nghĩa cá nhân, chủ nghĩa tập thể từng được thực hiện bởi Hofstede (1980), Schwartz (1994), Triandis (1995) (trích trong Gambrel và Cianci, 2003) đã chỉ rõ các đặc điểm tương phản của chủ nghĩa cá nhân trong nền văn hóa Hoa Kỳ với chủ nghĩa tập thể trong nền văn hóa Trung Quốc. Theo đó, trong xã hội thịnh hành chủ nghĩa cá nhân thì mỗi cá nhân phải nỗ lực để có cuộc sống tốt đẹp hơn dựa vào chính năng lực cá nhân. Các thành tựu đạt được, sự tự khẳng định bản thân, sự tôn trọng... là các đặc điểm cơ bản của văn hóa cá nhân, đồng thời đây cũng là nội dung của nhu cầu ở bậc thứ 4 (nhu cầu được tôn trọng) và nhu cầu ở bậc thứ 5 (nhu cầu tự thể hiện bản thân) trong Tháp nhu cầu Maslow. Sự khác nhau giữa văn hóa cá nhân và văn hóa tập thể còn được phản chiếu qua nơi mỗi cá nhân đặt niềm tin: tin vào quyết định của tập thể/ hay tin vào quyết định của chính mình.

Chính vì vậy, lý thuyết *Tháp nhu cầu của người Trung Quốc* được phát triển bởi Nevis (1983) dựa trên nền tảng mô hình của Maslow (trích trong Gambrel và Cianci, 2003) đã chỉ ra điểm khác biệt lớn nhất giữa *Tháp nhu cầu của người Trung Quốc* (Nevis) so với Tháp nhu cầu Maslow chính là ở vị trí thứ bậc của “nhu cầu xã hội”, và sự loại bỏ “nhu cầu được tôn trọng” ra khỏi Tháp nhu cầu. Cụ thể, theo Nevis thứ bậc từ thấp đến cao trong Tháp nhu cầu như sau: ***nhu cầu xã hội – nhu cầu sinh học – nhu cầu an toàn –***

nhu cầu tự thể hiện bản thân. Kết quả nghiên cứu của Gambrel và Cianci (2003) cho thấy cần có sự điều chỉnh mô hình gốc của Maslow trước khi áp dụng ở các quốc gia có nền văn hóa tập thể như Trung Quốc và các nước Đông Á khác. Nghiên cứu của Adler (1991), Child (1981), Triandis (1995) (trích trong Geren, 2011) đã khẳng định khi nghiên cứu về ĐLLV của các cá nhân đặt trong môi trường tổ chức thì cần xem xét đến yếu tố văn hóa.

2.3.3. Ứng dụng Tháp nhu cầu Maslow vào khu vực công tại Việt Nam

Với đối tượng nghiên cứu là ĐLLV của CBCCVC ở Việt Nam thì việc xem xét các đặc trưng của nền văn hóa tập thể là cần thiết. Adler (1991) (trích trong Geren, 2011) cho rằng khung tham chiếu của mỗi cá nhân quyết định trật tự tầm quan trọng của các nhu cầu, và khung tham chiếu này được quyết định một phần bởi nền văn hóa nơi mỗi người sinh sống. Adler (1991), Shenkar (1994), Hofstede & Bond (1988) (trích trong Geren, 2011) khẳng định rằng xã hội các nước phương Tây chú trọng nhiều đến hành vi cá nhân, trong khi đó xã hội Trung Quốc lại quan tâm nhiều đến yếu tố tập thể. Do đó, các nhà nghiên cứu không thể áp dụng cùng một mô hình cho cả hai nền văn hóa khác nhau này. Chẳng hạn, người lao động ở các quốc gia có nền văn hóa tập thể mà điển hình là Trung Quốc thường chú ý nhiều đến nhu cầu xã hội và được tôn trọng hơn là các nhu cầu cá nhân và nhu cầu tự thể hiện bản thân (Certo, 1990; Hofstede, 1980, trích trong Geren, 2011). Vì vậy, lý thuyết Tháp nhu cầu Maslow vốn đúc kết từ nghiên cứu các cá nhân làm việc trong khu vực tư nhân tại Hoa Kỳ - một quốc gia điển hình của chủ nghĩa cá nhân - cần phải được điều chỉnh cho phù hợp trước khi áp dụng vào Việt Nam.

Theo Nevis, đối với phần lớn người Trung Quốc, trong một tổ chức làm việc thì xây dựng mối quan hệ mật thiết với đồng nghiệp hay các thành viên khác trong cùng một nhóm được xem là quan trọng hơn nhiệm vụ thực hiện tốt công việc. Do đó, ***nhu cầu xã hội*** trở thành nhu cầu ở bậc thấp nhất (nhu cầu quan trọng nhất). Bên cạnh đó, do chủ nghĩa cá nhân không được chú trọng và lợi ích cá nhân lại được định nghĩa theo lợi ích nhóm nên ***nhu cầu được tôn trọng*** bị loại ra khỏi mô hình của Nevis.

Xét về khía cạnh văn hóa thì mô hình của Nevis được cho là phù hợp hơn mô hình của Maslow khi áp dụng vào Việt Nam do sự tương đồng về văn hóa giữa Việt Nam và Trung Quốc. Tuy nhiên, việc loại bỏ hay giữ lại ***nhu cầu được tôn trọng*** trong mô hình cần phải được suy xét kỹ lưỡng. Bởi lẽ, Nevis thực hiện nghiên cứu tại Trung Quốc vào năm 1983, thời điểm mà nền kinh tế Trung Quốc chưa mở cửa hoàn toàn. Trải qua nhiều cuộc cải cách, hội nhập quốc tế sâu rộng ở cả Trung Quốc lẫn Việt Nam, bối cảnh xã hội

hiện nay đã thay đổi khá nhiều so với những năm đầu thập niên 80. Người lao động trở nên tự do hơn, chú ý đến nhu cầu cá nhân nhiều hơn, và liên tục nỗ lực để tìm kiếm địa vị cao hơn. Tôi cho rằng việc giữ lại **nhu cầu được tôn trọng** trong mô hình phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV là cần thiết. Ngoài ra, để mô hình có thể vận hành tốt ở khu vực công thì các nhân tố đặc thù cho khu vực công cần được bổ sung như người lao động mong muốn công việc ổn định lâu dài, sự tự chủ trong công việc, vai trò của Công Đoàn...

2.4. Động lực làm việc và xây dựng thang đo

ĐLLV được định nghĩa là sự sẵn lòng làm việc, và được đo lường bởi 12 thang đo (Sjoberg và Lind, 1994) (trích trong Bjorklund, 2001). Thang đo này được sử dụng phổ biến đối với những người làm việc trong lĩnh vực dịch vụ. Thang đo có 5 mức độ từ 1 (Tiêu cực: Negative) đến 5 (Tích cực: Positive).

Bảng 2.2: Thang đo gốc của khái niệm ĐLLV

STT	Thang đo
ĐL1	<i>Cảm thấy được thúc đẩy bởi công việc</i>
ĐL2	Cảm thấy được kích thích bởi các nhiệm vụ trong công việc
ĐL3	Muốn người thân chọn công việc giống mình
ĐL4	Mâu thuẫn giữa cuộc sống gia đình và công việc
ĐL5	Cảm thấy công việc là một thử thách, áp lực
ĐL6	Muốn dành thêm thời gian cho công việc
ĐL7	<i>Muốn làm việc ít giờ hơn hiện tại</i>
ĐL8	Tự nguyện mang công việc của cơ quan về nhà làm
ĐL9	Tự nguyện làm việc ngay cả trong giờ nghỉ trưa
ĐL10	Mong chờ được trở lại công việc sau kỳ nghỉ
ĐL11	Cảm giác về thời gian tại nơi làm việc
ĐL12	Số ngày cảm thấy thích thú làm việc trong 1 tháng

Nguồn: Sjoberg và Lind, 1994 (trích trong Bjorklund, 2001)

2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc và thang đo

Trương Minh Đức (2011) cho rằng để có động lực thì trước hết phải có nhu cầu, mong muốn thỏa mãn nhu cầu sẽ thúc đẩy con người hành động có chủ đích. Nói cách khác, mong muốn thỏa mãn các nhu cầu cá nhân sẽ tác động đến ĐLLV của cá nhân đó trong tổ chức. Theo Song (2007) một nhân viên sẽ làm việc chăm chỉ nếu nhân viên này biết rằng kết quả của hành vi đó sẽ giúp thỏa mãn những nhu cầu nhất định.

Thang đo cho biến độc lập được điều chỉnh từ những nghiên cứu trước như Dinibutun (2012), Trương Minh Đức (2011), Halepota (2005), Smith (2003) và được phát triển bởi tác giả của đề tài. Thang đo do tác giả đề xuất được trình bày tại *Phụ lục 2*

2.5.1. Mối quan hệ giữa Nhu cầu xã hội và Động lực làm việc

“Nhu cầu xã hội” (Love/belonging) là nhu cầu của một cá nhân muốn được yêu thương, kết bạn, hay thuộc về một nhóm cộng đồng nào đó, muốn có đồng nghiệp thân thiết, gia đình êm ấm... Từ kết quả nghiên cứu thực nghiệm của Trương Minh Đức (2011) và Phạm Bảo Dương (2009) thực hiện tại Việt Nam; Song & ctg (2007) thực hiện tại Trung Quốc cho thấy nhu cầu xã hội có tác động thuận chiều đến ĐLLV. Điều này hàm ý khi một nhân viên mong muốn có mối quan hệ gần gũi hơn với đồng nghiệp sẽ khiến họ có động lực cao hơn để tự nguyện hỗ trợ cho đồng nghiệp trong công việc. Trong các tổ chức, thang đo cho nhu cầu này được tác giả tổng hợp và trình bày tại Bảng 2.3.

Bảng 2.3: Thang đo Nhu cầu xã hội

Ký hiệu	Thang đo	Tác giả
XH1	Mối quan hệ với đồng nghiệp	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011) Halepota (2005) Smith (2003)
XH2	Mối quan hệ với lãnh đạo	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011) Halepota (2005) Smith (2003)
XH3	Mối quan hệ với công dân/ khách hàng	Trương Minh Đức (2011) Smith (2003)
XH4	Mối quan hệ với gia đình	Re'em (2010)
XH5	Sự hỗ trợ của lãnh đạo & đồng nghiệp trong công việc	Dinibutun (2012) Halepota (2005) Smith (2003)

2.5.2. Mối quan hệ giữa Nhu cầu sinh học và Động lực làm việc

“Nhu cầu sinh học” (Physiological) là nhu cầu đảm bảo cho con người tồn tại như: ăn, uống, mặc, nghỉ ngơi... Trong các tổ chức làm việc thì nhu cầu sinh học của cá nhân được thỏa mãn thông qua tiền lương, phụ cấp, điều kiện cơ sở vật chất. Trương Minh Đức

(2011), Song & ctg (2007) đã chỉ ra rằng, mong muốn có được mức tiền lương cao sẽ thúc đẩy nhân viên khát khao làm việc chăm chỉ và hiệu quả hơn nhằm thỏa mãn mục tiêu về vật chất của cá nhân. Như vậy, nhu cầu sinh học có tác động tích cực đến ĐLLV.

Bảng 2.4: Thang đo Nhu cầu sinh học

Ký hiệu	Thang đo	Tác giả
SH1	Tiền lương cơ bản hiện tại	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011) Halepota (2005)
SH2	Thu nhập từ công việc hiện tại mang lại	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011) Halepota (2005)
SH3	Lãnh đạo quan tâm đến đời sống vật chất của nhân viên	Trương Minh Đức (2011)
SH4	Điều kiện làm việc, cơ sở vật chất nơi làm việc (phương tiện, máy móc, thiết bị...)	Dinibutun (2012) Halepota (2005)

2.5.3. Mối quan hệ giữa Nhu cầu an toàn và Động lực làm việc

“Nhu cầu an toàn” (Safety) cho thấy con người cần có cảm giác yên tâm về sự an toàn thân thể, sự ổn định trong công việc, hay sức khỏe và tài sản cần được đảm bảo. Theo Smith (2003), trong các tổ chức công thì nhu cầu về sự an toàn của người lao động bao gồm sự an toàn cá nhân, và sự an toàn thuộc về tổ chức (Institutional Safety), mà trong đó nhấn mạnh đến sự tồn tại của tổ chức Công Đoàn nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Nghiên cứu của Trương Minh Đức (2011), Song & ctg (2007) cho thấy nhu cầu an toàn là yếu tố có tác động thuận chiều đến ĐLLV. Nói cách khác, khi nhân viên được tổ chức cam kết đảm bảo an toàn lao động (chẳng hạn: mua bảo hiểm, trang bị quần áo bảo hộ, ký kết hợp đồng dài hạn...) sẽ ảnh hưởng tích cực đến tinh thần làm việc hăng say của nhân viên.

Bảng 2.5: Thang đo Nhu cầu an toàn

Ký hiệu	Thang đo	Tác giả
AT1	An toàn lao động trong công việc	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011) Halepota (2005) Smith (2003)

AT2	Áp lực công việc	Trương Minh Đức (2011)
AT3	Công việc ổn định lâu dài	Đề xuất của tác giả dựa trên đặc trưng của CBCCVC ở khu vực công
AT4	Chế độ dành cho nhân viên nghỉ ốm/ thai sản/ biến cố gia đình...	Halepota (2005) Smith (2003)
AT5	Công Đoàn bảo vệ các quyền lợi chính đáng của người lao động	Smith (2003)

2.5.4. Mối quan hệ giữa Nhu cầu được tôn trọng và Động lực làm việc

“Nhu cầu được tôn trọng” (Esteem) thuộc nhóm nhu cầu bậc cao của con người. Cá nhân sau khi đã thỏa mãn các nhu cầu bậc thấp sẽ nảy sinh động lực thúc đẩy họ thỏa mãn tiếp các nhu cầu ở bậc cao hơn. Người lao động sau khi đã thỏa mãn nhu cầu quan hệ xã hội, nhu cầu sinh học cơ bản và nhu cầu an toàn thì sẽ tiếp tục mong muốn được mọi người tôn trọng, tin tưởng, có địa vị và được tập thể ghi nhận sự đóng góp của mình... Các nghiên cứu của Trương Minh Đức (2011), Phạm Bảo Dương (2009), Song & ctg (2007) đều ủng hộ rằng để có địa vị cao hơn trong tổ chức, người lao động sẽ nỗ lực thể hiện các hành vi tích cực nhằm đạt được mục tiêu và sự thừa nhận của đồng nghiệp, lãnh đạo. Điều này cho thấy nhu cầu được tôn trọng có tác động đồng biến đến ĐLLV.

Bảng 2.6: Thang đo Nhu cầu được tôn trọng

Ký hiệu	Thang đo	Tác giả
TT1	Vị trí hiện tại trong tổ chức	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011)
TT2	Sự ghi nhận của lãnh đạo và tập thể về những đóng góp của cá nhân	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011)
TT3	Sự động viên, khích lệ của lãnh đạo đối với nhân viên	Trương Minh Đức (2011)
TT4	Sự tôn trọng của đồng nghiệp	Halepota (2005)

2.5.5. Mối quan hệ giữa Nhu cầu tự thể hiện bản thân và Động lực làm việc

“Nhu cầu tự thể hiện bản thân” (Self-actualization) là nhu cầu ở bậc cao nhất trong Tháp nhu cầu Maslow. Theo đó, con người muốn được học tập và sáng tạo, có cơ hội khẳng định bản thân trước người khác và cơ hội để hoàn thiện cá nhân... Theo Trương Minh Đức (2011), Phạm Bảo Dương (2009), Song & ctg (2007) mong muốn trải nghiệm

những công việc mang tính thử thách sẽ tác động tích cực đến ĐLLV của nhân viên, khiến cho họ chăm chỉ và cố gắng hơn để giải quyết các nhiệm vụ khó khăn. Như vậy, nhu cầu tự thể hiện bản thân có ảnh hưởng thuận chiều đến ĐLLV.

Bảng 2.7: Thang đo Nhu cầu được tự thể hiện bản thân

Ký hiệu	Thang đo	Tác giả
TH1	Được chủ động trong công việc	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011)
TH2	Cơ hội được học tập	Dinibutun (2012) Trương Minh Đức (2011) Smith (2003)
TH3	Cơ hội được thăng tiến	Dinibutun (2012); Smith(2003) Trương Minh Đức (2011)
TH4	Công việc phù hợp, có điều kiện phát huy chuyên môn nghiệp vụ	Trương Minh Đức (2011)
TH5	Bản chất công việc thú vị, có nhiều thử thách, nhiều ý nghĩa xã hội	Halepota (2005)

2.6. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở các nghiên cứu trước và mối quan hệ giữa các loại nhu cầu với ĐLLV, mô hình bên dưới được đề xuất nhằm nhận dạng và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV, với 6 giả thuyết:

H₁: Nhu cầu xã hội có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₂: Nhu cầu sinh học có tác động đồng biến đến ĐLLV

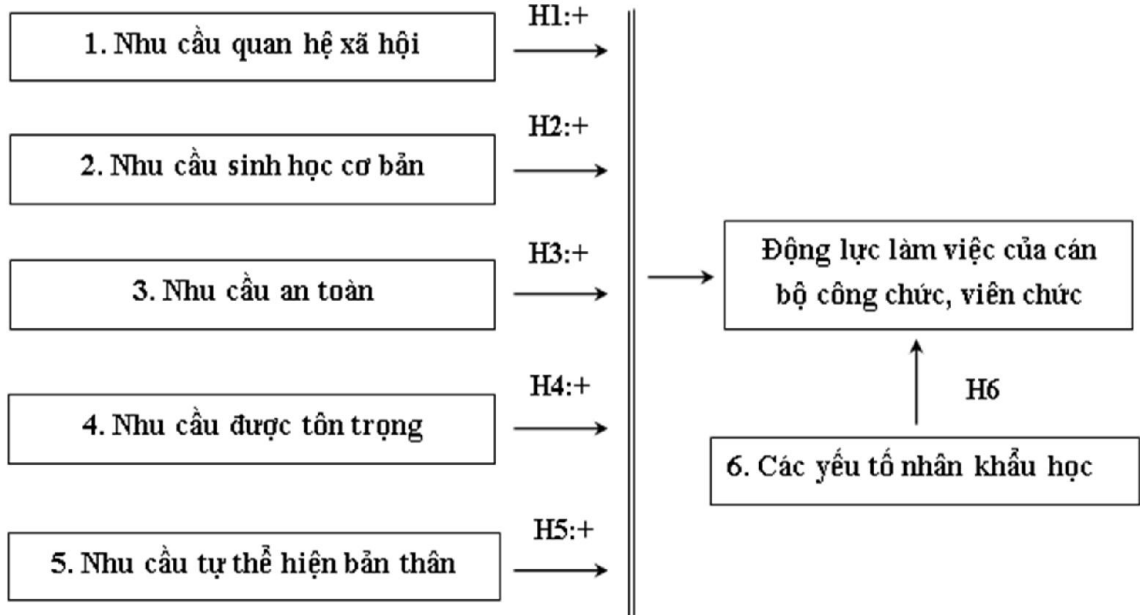
H₃: Nhu cầu an toàn có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₄ : Nhu cầu được tôn trọng có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₅: Nhu cầu tự thể hiện bản thân có tác động đồng biến đến ĐLLV

H₆: Các yếu tố nhân khẩu học tạo nên sự khác biệt đối với ĐLLV

Hình 2.2: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Tóm lại, trong chương 2 tác giả ủng hộ quan điểm của *Sjoberg và Lind (1994)* cho rằng ĐLLV được định nghĩa là sự sẵn lòng làm việc và có thể đo lường bởi 12 thang đo. Ngoài ra, *Nevis (1983)* đã điều chỉnh lý thuyết Tháp nhu cầu của *Maslow (1943)* cho phù hợp với đặc trưng của chủ nghĩa tập thể trong nền văn hóa Trung Quốc. Tác giả của đề tài này đã tiến hành điều chỉnh một lần nữa lý thuyết của *Nevis* cho phù hợp với văn hóa và bối cảnh của Việt Nam hiện nay. Mô hình đề xuất 23 biến đo lường cho 5 loại nhu cầu gồm Nhu cầu xã hội, Nhu cầu sinh học, Nhu cầu an toàn, Nhu cầu được tôn trọng, Nhu cầu tự thể hiện bản thân.