

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA CÔNG NHÂN TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN LẠC TỶ II- TỈNH HẬU GIANG

PHẠM NGỌC VĨNH*

Tóm tắt

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân. Mô hình nghiên cứu được xây dựng dựa trên tham khảo các quan điểm, học thuyết về động lực làm việc của công nhân và kết quả tổng hợp nghiên cứu trong và ngoài nước. Nghiên cứu được sử dụng là phương pháp định tính và phương pháp định lượng. Nghiên cứu thực hiện theo phương pháp lấy mẫu tỷ lệ phi xác suất bằng phỏng vấn trực tiếp thông qua bảng câu hỏi soạn sẵn với số đáp viên là 272 người. Phần mềm SPSS 20.0 được sử dụng để đánh giá độ tin cậy thang đo Cronbach's Anpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 8 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân đó là: tiền lương, phúc lợi, mối quan hệ với cấp trên, cân bằng cuộc sống và công việc, điều kiện làm việc, cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc, công nhận thành tích Mối quan hệ với đồng nghiệp.

Từ khóa: Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân; Yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc; Công ty TNHH Lạc Tỷ II.

Abstract

This study was conducted to determine the factors affecting the work motivation of workers. Research model was built based on reference to the views, theories on the work motivation of workers and the combined results. research at home and abroad. The research used is qualitative and quantitative methods. The study was carried out by non-probability sampling method by direct interview through a prepared questionnaire with 272 respondents. SPSS 20.0 software was used to evaluate the reliability of Cronbach's Alpha scale, exploratory factor analysis EFA, and regression analysis. Research results have shown 8 factors affecting the work motivation of workers, which are: salary, benefits, relationship with superiors, work-life balance, working conditions, feeling Accept personal roles at work, recognize achievements Relationships with colleagues.

Keywords: Factors affecting the work motivation of workers; Factors affecting work motivation; Lac Ty II Company Limited.

Phòng Tài chính – Kế hoạch thị xã Long Mỹ, tỉnh Hậu Giang

* Người chịu trách nhiệm về bài viết: Phạm Ngọc Vĩnh (Email: phamvinhkt4@gmail.com)

1. Đặt vấn đề

Ngày nay nguồn nhân lực được nhận thức là yếu tố hàng đầu quyết định đến sự thành công hay thất bại của một doanh nghiệp và cạnh tranh về nguồn nhân lực luôn là vấn đề nóng bỏng tại các doanh nghiệp.

Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II - tỉnh Hậu Giang là một doanh nghiệp có quy mô không lớn, chủ yếu gia công giày để xuất khẩu. Với đặc thù ngành nghề, công nhân chiếm 86% lực lượng nhân sự của công ty. Qua ghi nhận của phòng nhân sự, tại công ty có hiện tượng công nhân nghỉ việc không lý do, có tình trạng lãn công khi làm việc, năng suất làm việc không đồng đều... đó là những biểu hiện của công nhân thiếu động lực làm việc. Để khắc phục tình trạng trên, nhà quản trị công ty cũng cần phải chú trọng hơn nữa vấn đề tạo động lực sao cho công nhân làm việc mang lại hiệu quả cao nhất trong bối cảnh cạnh tranh khi đất nước tham gia Hiệp định đối tác Thái Bình Dương mà ngành giày là ngành có nhiều lợi thế. Một nghiên cứu về vấn đề này trở nên cần thiết cho nhà quản trị Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II - tỉnh Hậu Giang. Đó là lý do việc nghiên cứu *“các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân tại Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II - tỉnh Hậu Giang”* là rất cần thiết hiện nay.

2. Lược khảo tài liệu và mô hình nghiên cứu:

2.1. Khái niệm về động lực làm việc

Động lực làm việc được định nghĩa là tập hợp các lực xuất phát từ bên trong hay bên ngoài của cá nhân, tạo nên, dẫn dắt và duy trì hành vi liên quan đến công việc của con người (Pinder, 1998).

Còn theo Campel & Pritchard (1976) thì động lực làm việc bao gồm một bộ mối quan hệ đa dạng phụ thuộc và không phụ thuộc vào nhau mà nó giải thích phương hướng, kỹ năng, sự hiểu biết về những nhiệm vụ và cả hoạt động mà các cá nhân miễn cưỡng phải thực hiện trong môi trường làm việc.

Như vậy có rất nhiều quan điểm khác nhau về động lực làm việc, nhưng rõ ràng động lực làm việc của công nhân là một mối quan hệ giữa cá nhân với tổ chức. Những thành tích của cá nhân và mục tiêu của tổ chức là những quá trình độc lập được liên kết bởi động lực làm việc của công nhân. Những cá nhân thúc đẩy bản thân để thỏa mãn những mục tiêu của tổ chức cũng phù hợp với mục tiêu cá nhân của họ. Nghĩa là những mục tiêu của tổ chức ngay lập tức tương xứng với những mục tiêu của cá nhân (Owusu, 2012).

2.2 Tổng quan các nghiên cứu có liên quan

Nghiên cứu của Taguchi (2015) với đề tài: “Các yếu tố hình thành động lực làm việc tại Nhật Bản”. Kết quả nghiên cứu đã khám phá 9 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động Nhật Bản là: Đánh giá công nhân, mục tiêu của công ty, cơ hội thăng tiến, thu nhập, mối quan hệ trong tổ chức, đặc điểm công việc, điều kiện nơi làm việc, cơ cấu tổ chức, cân bằng cuộc sống và công việc. Ưu điểm của nghiên cứu đã phát hiện ra hai yếu tố mới ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động là Mục tiêu công ty và Cân bằng cuộc sống và công việc.

Nghiên cứu của Phạm Thị Minh Lý (2015) với đề tài: “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại thành phố Hồ Chí Minh”.

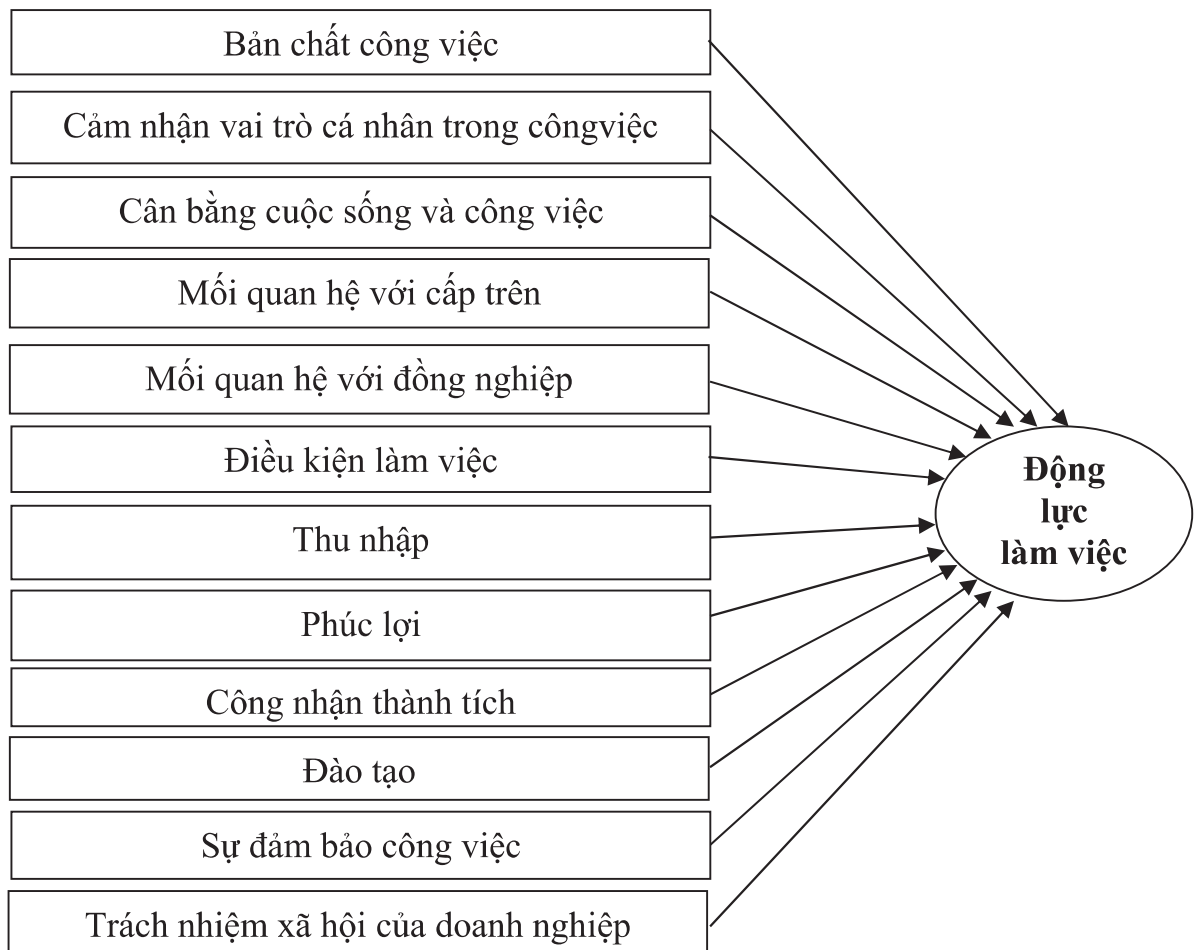
Kết quả tìm ra được 4 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân, bao gồm: (1) đồng nghiệp, (2) trao quyền, (3) bản chất công việc, (4) lãnh đạo. Trong đó, yếu tố đồng nghiệp có ảnh hưởng lớn nhất đến động lực làm việc của công nhân.

Nghiên cứu của Bùi Thị Minh Thu & Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014) với đề tài: “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty lắp máy Việt Nam”. Nghiên cứu đã phát hiện ra 7 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân trực tiếp sản xuất của

Lilama là: (1) Lương và chế độ phúc lợi, (2) Văn hóa doanh nghiệp, (3) Mối quan hệ với đồng nghiệp, (4) Điều kiện làm việc, (5) Mối quan hệ với lãnh đạo, (6) Sự tự chủ trong công việc, (7) Cơ hội đào tạo và phát triển. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi với văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất.

2.3 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở phân tích các yếu tố đến động lực làm việc như trên, tác giả đề nghị mô hình nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc tại Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Ty II–tỉnh Hậu Giang, như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Các giả thuyết cho mô hình nghiên cứu

- H₁: Bản chất công việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₂: Cảm nhận vai trò cá nhân có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₃: Cân bằng cuộc sống và công việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₄: Môi quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₅: Môi quan hệ đồng nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₆: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₇: Thu nhập có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₈: Phúc lợi có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₉: Công nhận thành tích có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₁₀: Đào tạo có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₁₁: Sự đảm bảo công việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.
- H₁₂: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân.

3. Phương pháp thu thập và phân tích số liệu

3.1 Phương pháp thu thập số liệu:

Thực hiện bằng sử dụng kỹ thuật phỏng vấn tay đôi và thảo luận nhóm nhằm điều chỉnh, bổ sung các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của mô hình nghiên cứu đề xuất và

điều chỉnh thang đo phù hợp với thực tiễn tại Công ty và thực hiện bằng cách thu thập dữ liệu thông qua khảo sát trực tiếp bằng bảng câu hỏi soạn sẵn. Mẫu được lấy theo phương pháp lấy mẫu tỷ lệ phi xác suất bằng phỏng vấn trực tiếp thông qua bảng câu hỏi soạn sẵn với số đáp viên là 272 người. Dữ liệu thu thập sẽ được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 2.0. Thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Anpha và phân tích nhân tố khám phá EFA. Mô hình lý thuyết được kiểm định bằng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính qua đó xác định mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Ty II - tỉnh Hậu Giang.

3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Đánh giá độ tin cậy thang đo: Phương pháp kiểm định hệ số Cronbach's Anpha để tìm ra được các yếu tố thích hợp nhất trong mô hình, bằng cách loại bỏ các biến rác trước khi phân tích nhân tố EFA (Exployratory factor analysis). Các biến có hệ số tương quan biến tổng (Item total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ và tiêu chuẩn để chọn thang đo khi có độ tin cậy alpha từ 0.6 trở lên.

Phân tích nhân tố khám phá EFA: Do số liệu thu thập lớn nên chúng có rất nhiều biến và các biến này có mối liên hệ với nhau, số lượng của chúng cần được giảm xuống bớt mà ta có thể sử dụng được. Khi hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin trong khoản (giữa 0,5 và 1) là điều kiện đủ để phân tích nhân tố thích hợp.

Phương pháp phân tích hồi quy: Là sự nghiên cứu của mức độ ảnh hưởng của một hay nhiều biến số (biến độc lập) đến một số biến (biến phụ thuộc) nhằm dự báo biến kết quả dựa vào các giá trị biết trước của các biến

giải thích. Giá trị Sg. của phân tích anova < 0,05 thì cho thấy bộ dữ liệu phù hợp cho phân tích hồi quy. Giá trị Sg. của kiểm định t phải nhỏ hơn 0,05 thì biến đó trong mô hình hồi quy có ý nghĩa trong thống kê. Giá trị của biến độc lập nào có giá trị VIF < 10 thì biến đó sẽ

không làm cho mô hình hồi quy không bị đa cộng tuyến.

4. Kết quả

4.1 Kiểm định thang đo

Bảng 1: Đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Anpha

Biến quan sát		Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Anpha nếu biến này bị loại
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc (VTCN) = 0.937					
Vai trò cá nhân	VTCN1	11.13	4.455	0.942	0.888
	VTCN2	11.09	4.981	0.803	0.933
	VTCN3	11.15	4.475	0.873	0.911
	VTCN4	11.18	4.677	0.794	0.937
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Bản chất công việc (CV) = 0.762					
Công việc	CV1	19.11	7.837	0.341	0.723
	CV2	19.39	7.398	0.415	0.706
	CV3	19.83	6.274	0.456	0.700
	CV4	19.64	6.844	0.402	0.712
	CV5	19.46	6.323	0.630	0.641
	CV6	19.41	6.479	0.573	0.659
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Công nhận thành tích (CN) = 0.735					
Công nhận	CN1	10.79	2.976	0.455	0.719
	CN2	10.62	2.937	0.518	0.680
	CN3	10.65	3.004	0.569	0.653
	CN4	10.68	2.943	0.573	0.649
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Đào tạo (DT) = 0.753					
Đào tạo	DT1	7.16	1.826	0.557	0.705
	DT2	7.40	1.378	0.693	0.532
	DT3	7.52	1.579	0.517	0.752

Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Điều kiện làm việc (DK) = 0.675					
Điều kiện	DK1	11.49	2.111	0.546	0.515
	DK2	11.43	2.017	0.590	0.481
	DK3	11.35	2.023	0.521	0.527
	DK4	11.46	2.788	0.145	0.769
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Thu nhập (TN) = 0.921					
Thu nhập	TN1	11.22	2.842	0.844	0.888
	TN2	11.21	2.825	0.857	0.884
	TN3	11.31	2.991	0.828	0.894
	TN4	11.28	3.221	0.747	0.920
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Cân bằng cuộc sống và công việc (CB) = 0.850					
Cân bằng	CB1	11.21.	2.926	0.675	0.816
	CB2	11.17	3.019	0.656	0.823
	CB3	11.23	3.064	0.632	0.833
	CB4	11.18	2.739	0.798	0.761
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Cấp trên (CT) = 0.788					
Cấp trên	CT1	18.57	5.538	0.734	0.706
	CT2	18.54	5.651	0.727	0.710
	CT3	18.46	5.895	0.680	0.724
	CT4	18.60	6.101	0.587	0.745
	CT5	18.53	5.652	0.756	0.704
	CT6	18.51	7.675	0.003	0.896
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Đồng nghiệp (DN) = 0.926					
Đồng nghiệp	DN1	10.32	4.586	0.927	0.872
	DN2	10.35	4.879	0.758	0.925
	DN3	10.42	4.348	0.779	0.926
	DN4	10.35	4.662	0.872	0.890
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Phúc lợi (PL) = 0.706					
Phúc lợi	PL1	11.48	2.671	0.576	0.587
	PL2	11.46	2.722	0.553	0.602
	PL3	11.53	3.261	0.416	0.686
	PL4	11.48	3.077	0.426	0.682
Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Đảm bảo công việc (DB) = 0.851					
Đảm bảo	DB1	11.54	2.699	0.568	0.869
	DB2	11.53	2.538	0.768	0.778
	DB3	11.54	2.788	0.703	0.808
	DB4	11.56	2.594	0.749	0.787

Hệ số Cronbach's Anpha của thang đo Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (TNXH) = 0.762					
Trách nhiệm xã hội	TNXH1	11.62	3.300	0.569	0.701
	TNXH2	11.92	3.310	0.567	0.702
	TNXH3	11.81	3.336	0.632	0.669
	TNXH4	11.67	3.552	0.481	0.748

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS)

4.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho các biến độc lập thể hiện như sau:

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến độc lập

BIẾN		NHÂN TỐ											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Cấp trên	CT1	0.854											
	CT5	0.841											
	CT2	0.805											
	CT3	0.759											
	CT4	0.666											
Vai trò cá nhân	VTCN1		0.921										
	VTCN3		0.895										
	CTCN4		0.816										
	VTCN2		0.800										
Đồng nghiệp	DN1			0.957									
	DN4			0.931									
	DN3			0.865									
	DN2			0.826									
Thu nhập	TN3				0.854								
	TN4				0.847								
	TN2				0.776								
	TN1				0.769								
Cân bằng	CB4					0.881							
	CB2					0.807							
	CB1					0.725							
	CB3					0.635							
Đảm bảo	DB4						0.861						
	DB3						0.855						
	DB2						0.837						

Phúc lợi	PL2							0.738				
	PL1							0.730				
	PL3							0.634				
	PL4							0.587				
Trách nhiệm xã hội	TNXH3							0,782				
	TNXH2							0.778				
	TNXH1							0.741				
	TNXH4							0.688				
Công nhận	CN4							0.788				
	CN3							0.736				
	CN1							0.656				
	CN2							0.623				
Công việc	CV5								0.795			
	CV6								0.790			
	CV2								0.663			
	CV1								0.596			
Điều kiện	DK1									0.789		
	DK3									0.753		
	DK2									0.746		
Đào tạo	DT2										0.867	
	DT1										0.784	
	DT3										0.712	
Giá trị nhân tố (KMO) = 78,9% Mức ý nghĩa quan sát = 0.000 Phương sai trích = 72,71%												

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho các biến phụ thuộc thể hiện như sau:

Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến phụ thuộc

BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG	NHÂN TỐ
DL1	Tôi thường cảm thấy hăng say khi làm việc	0.844
DL2	Tôi được truyền cảm hứng trong công việc	0.779
DL3	Tôi thường thực hiện công việc với nỗ lực cao nhất	0.700
DL4	Nhìn chung, chính sách động viên, khuyến khích của công ty luôn thúc đẩy tôi hoàn thành tốt công việc	0.677
Giá trị nhân tố (KMO) = 78,9% Mức ý nghĩa = 0.000 Giá trị điểm dừng khi trích nhân tố (Eigenvalues) = 2,268 Phương sai trích = 72,71%		

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS)

4.3 Phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích hồi quy tiến hành với các biến độc lập là:

Bảng 4: Kết quả hồi quy

Mô hình B		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa quan sát (Sig.) Dung sai	Thống kê đa cộng tuyến	
		Sai số chuẩn	Beta				Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	
Hằng số	Constant	-.546	.160		-3.414	.001		
Điều kiện	DK	.127	.030	.145	4.298	.000	.764	1.310
Vai trò cá nhân	VTCN	.078	.025	.113	3.148	.002	.673	1.487
Thu nhập	TN	.280	.032	.325	8.865	.000	.648	1.543
Phúc lợi	PL	.264	.030	.294	4.757	.000	.773	1.293
Cấp trên	CT	.155	.030	.176	5.153	.000	.744	1.344
Đồng nghiệp	DN	.056	.021	.081	2.620	.009	.909	1.100
Cân bằng	CB	.146	.031	.167	2.452	.000	.710	1.409
Công nhận	CN	.074	.030	.083	8.768	.015	.759	1.317

Giá trị $R^2 = 0,771$
 Giá trị R^2 điều chỉnh = 0,764
 Giá trị thống kê F = 0,000
 Mức ý nghĩa = 0,00

a. Biến độc lập: DL

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS)

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội được thực hiện với phương pháp Enter để kiểm định mô hình lý thuyết. Kết quả hồi quy tuyến tính bội cho thấy mô hình có hệ số R^2 là 0,771 và R^2 hiệu chỉnh là 0,764. Điều đó có nghĩa là 76,4% > 50% là tốt, sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi biến độc lập trong mô hình, còn lại là được giải thích bởi biến độc lập khác ngoài mô hình.

Với tập dữ liệu thu được trong phạm vi nghiên cứu của đề tài và kết quả hồi quy tuyến tính bội, phương trình hồi quy tuyến tính bội

chưa chuẩn hóa thể hiện các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II–tỉnh Hậu Giang như sau:

$$DL = -0,546 + 0,280 TN + 0,264 PL + 0,155 CT + 0,146 CB + 0,127 DK + 0,078 VTCN + 0,074 CN + 0,056 DN$$

Và phương trình hồi quy chuẩn hóa:

$$DL = 0,325 TN + 0,294 PL + 0,176 CT + 0,167 CB + 0,145 DK + 0,113 VTCN + 0,083 CN + 0,081 DN$$

Kết quả nghiên cứu cho thấy 8 yếu tố là Thu nhập, Công nhận thành tích, Phúc lợi, Cấp trên, Điều kiện làm việc, Cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc, Cân bằng cuộc sống và công việc, Đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của công nhân Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II-tỉnh Hậu Giang. Nên các giả thuyết H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉ được chấp nhận. Kết quả cụ thể từng yếu tố như sau: yếu tố tác động mạnh nhất đến biến phụ thuộc động lực làm việc của công nhân là biến độc lập Thu nhập với hệ số beta chuẩn hóa thuận chiều là 0.325, tiếp đến biến độc lập thứ hai là Phúc lợi tác động đến biến phụ thuộc động lực với hệ số

beta chuẩn hóa thuận là 0.294, biến Công nhận thành tích với hệ số beta chuẩn hóa là 0.176 tác động không nhỏ đến biến phụ thuộc là động lực, bên cạnh đó biến Cấp trên tác động đến biến phụ thuộc với hệ số beta chuẩn hóa là 0.167, đồng thời biến Điều kiện làm việc với hệ số beta chuẩn hóa là 0.145 thường xuyên tác động lên biến phụ thuộc động lực, Cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc cũng tác động không nhỏ với hệ số beta chuẩn hóa là 0.113, cân bằng cuộc sống và công việc với hệ số beta chuẩn hóa là 0.083, cuối cùng là biến đồng nghiệp với hệ số beta chuẩn hóa là 0.081 tác động liên tục đến biến động lực làm việc của công nhân..

Bảng 5: Kết luận về các giả thuyết nghiên cứu

Tên giả thuyết	Hệ số beta chuẩn hóa	Hệ số mức ý nghĩa quan sát (Sig.)	Kết quả
H ₁ : Bản chất công việc có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.57	0.073>0.05	Bác bỏ
H ₂ : Cảm nhận vai trò cá nhân có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.113	0.02<0.05	Chấp nhận
H ₃ : Cân bằng cuộc sống và công việc có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.167	0.000<0.05	Chấp nhận
H ₄ : Mối quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân	0.176	0.000<0.05	Chấp nhận
H ₅ : Mối quan hệ đồng nghiệp có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.081	0.009<0.05	Chấp nhận
H ₆ : Điều kiện làm việc có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.145	0.000<0.05	Chấp nhận
H ₇ : Thu nhập có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.325	0.000<0.05	Chấp nhận
H ₈ : Phúc lợi có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.294	.000<0.05	Chấp nhận

H_9 : Công nhận thành tích có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	0.083	0.015 < 0.05	Chấp nhận
H_{10} : Đào tạo có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân.	-0.020	0.539 > 0.05	Bác bỏ
H_{11} : Sự đảm bảo công việc có ảnh hưởng dương đến động lực làm việc của công nhân	0.016	0.628 > 0.05	Bác bỏ
H_{12} : Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân	-0.035	0.267 > 0.05	Bác bỏ

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích trên SPSS)

Từ kết quả trên ta có mô hình kết quả nghiên cứu:



Hình 2: Mô hình kết quả nghiên cứu

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu)

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Mô hình đề xuất gồm một biến phụ thuộc là động lực làm việc và 12 biến độc lập. Sau khi kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy tuyến tính trên dữ liệu 272 phiếu khảo sát, kết quả nghiên cứu có 8 yếu tố tác động đến động lực làm việc của công nhân Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II-tỉnh

Hậu Giang gồm: thu nhập, phúc lợi, môi quan hệ với cấp trên, cân bằng cuộc sống và công việc, điều kiện làm việc, cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc, công nhận thành tích, môi quan hệ với đồng nghiệp.

5.2. Hàm ý quản trị

Từ đó Kết luận trên, 08 hàm ý quản trị được đề xuất để nhằm giúp cho nhà quản trị tập trung quan tâm hơn vào các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân

Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Lạc Tỷ II–tỉnh Hậu Giang. Cụ thể;

Thu nhập: Nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến họ là nhân tố tiền lương. Do đây là nhân tố quan trọng nhất nên công ty cần chú trọng quan tâm cho nhân tố này để nâng cao hơn nữa sự tác động của động cơ làm việc đến công nhân của mình. Nhà quản trị cần thận trọng cân nhắc để từng người, từng bộ phận có chế độ lương phù hợp nhất.

Phúc lợi: Nhà quản trị công ty quan tâm hơn nữa về chế độ bảo hiểm, chế độ ốm đau, bệnh nghề nghiệp. Giải quyết phải kịp thời, nhanh chóng để hỗ trợ khó khăn cho người lao động, để họ quyết tâm hết mình hơn vì công việc.

Mối quan hệ với cấp trên: Quản lý cần phải cải thiện khả năng phản hồi để giúp công nhân biết rõ những gì mình phải làm, những gì đã làm tốt, những gì đã cải thiện để giúp công nhân thêm tự tin và có quyết tâm cải thiện công việc tốt hơn, để tăng sự gắn kết thân thiện hơn giữa công nhân và cấp trên.

Cân bằng cuộc sống và công việc: Nhà quản trị cần quan tâm khi mà mức lương thấp trong khi thời gian làm việc là quá nhiều. Nên cần phải tạo ra hài hòa giữa lợi ích của công nhân vừa là lợi ích của doanh nghiệp.

Điều kiện làm việc: Để duy trì vấn đề này, lãnh đạo công ty nên lắng nghe sự đánh giá của công nhân trong quá trình sử dụng máy móc thiết bị vì họ là người trực tiếp sử dụng máy hằng ngày, có vấn đề phát sinh phải xử lý ngay, chế độ bảo dưỡng bảo trì phải được thực hiện định kỳ và nâng cấp cải tiến sao cho phù hợp nhất.

Cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc: Nhà quản trị có giúp công nhân hiểu được công việc của từng bộ phận là quan trọng như thế nào, vai trò của họ trong sự đóng góp hoàn thiện sản phẩm, đề cao sự đóng góp của họ, đó là cách giúp họ nâng cao động lực làm việc của bản thân.

Công nhận thành tích: Thành tích được công nhận ngay thì công nhân càng thêm kích thích, càng nỗ lực và động lực làm việc được nâng cao. Đề xuất Sự công nhận thành tích kịp thời như là thưởng nóng cho một nhóm công nhân, một tổ sản xuất, một phân xưởng cho những nỗ lực của họ giúp công ty hoàn thành tốt và vượt chỉ tiêu.

Mối quan hệ với đồng nghiệp: Để duy trì niềm tin của đồng nghiệp dành cho nhau thì doanh nghiệp nên tổ chức các hoạt động cộng đồng như cùng nhau để công nhân thêm hòa đồng, gắn bó hiểu nhau hơn và có niềm tin vào nhau. Đồng thời các mâu thuẫn trong công ty nên được phát hiện và hòa giải kịp thời.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Kim Dung, *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Thành phố Hồ Chí Minh, 2011;
- [2] Trần Kim Dung & Nguyễn Ngọc Lan Vy, “Thang đo động viên công nhân”, *Tạp chí phát triển kinh tế*, số 244, trang 55-61, 2011;
- [3] Đàm Văn Khanh & Nguyễn Thị Thanh Dàn, “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân các điện lực cơ sở”, *Tạp chí Điện và Đời sống*, số 191, trang 23-25, năm 2015;
- [4] Nguyễn Thị Minh Lý, “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các doanh

- ngiệp vừa và nhỏ tại Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, Số 26 (3), trang 64-81, năm 2015;
- [5] Bùi Thị Minh Thu và Nguyễn Lê Đoàn Khôi, “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân trực tiếp sản xuất ở tổng công ty lắp máy Việt Nam”, *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 35, trang 66-78, năm 2014;
- [6] Nguyễn Thị Thu Trang, “Các yếu tố ảnh hưởng đến việc động viên công nhân tại công ty dịch vụ công ích quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí khoa học Trường Đại học Trà Vinh*, số 8, trang 55-63, năm 2013;
- [7] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, *Phân tích dữ liệu với SPSS, tập 1 và tập 2*, Nxb Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2008.

Ngày nhận bài: 17/05/2021

Ngày gửi phản biện: 17/05/2021

Ngày duyệt đăng: 14/06/2021