

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các DNNVV trên địa bàn TP. Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang

TRẦN QUANG KHÔI*

Tóm tắt

Bài viết nhằm làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) tại TP. Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhóm nhân tố tác động, gồm: Đặc điểm cá nhân; Vật chất; Phúc lợi; Công việc; Quản lý và Đồng nghiệp. Nghiên cứu còn thống kê mô tả các đặc điểm về nhân khẩu học, thời gian làm việc, vị trí công tác và thu nhập của người lao động. Trong đó, nhân tố Đặc điểm cá nhân có tác động mạnh nhất và tác động thấp nhất là nhân tố Vật chất. Điều này cho thấy, người lao động sẽ nỗ lực làm việc với chính Đặc điểm cá nhân của họ và các nhân tố về Phúc lợi; Công việc; Quản lý và Đồng nghiệp góp phần giải quyết các nhu cầu cao hơn của con người.

Từ khóa: động lực làm việc, yếu tố ảnh hưởng động cơ làm việc, doanh nghiệp

Summary

The paper aims to clarify factors influencing work motivation of employees at SMEs in My Tho city, Tien Giang province. Research results point out 6 groups of factors including Personal characteristics, Facilities, Welfare, Work, Management and Colleagues. In particular, Personal characteristics has the strongest impact while Facilities creates the smallest influence on work motivation. This means that workers will make an effort to work by their own personal characteristics and the factors of welfare, work, management and colleagues contribute to meeting their needs higher. In this study, the author also describes the characteristics of demographics, working time, working position and income of employees.

Keywords: work motivation, determinants of work motivation, enterprises

GIỚI THIỆU

Nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất, quan trọng nhất trong quá trình phát triển của các doanh nghiệp. Điều này hàm ý rằng, nguồn nhân lực phải là tập hợp của những con người có tri thức, sáng tạo, đầy nhiệt huyết, tận tâm và có trách nhiệm cho việc đạt tới tầm nhìn, sứ mạng của doanh nghiệp, chứ không phải con người theo cách nói chung chung. Chất lượng nguồn nhân lực sẽ quyết định sự thành bại trong sự cạnh tranh của doanh nghiệp.

Tiền Giang là một trong những tỉnh nằm trong vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam và vùng Đồng bằng sông Cửu

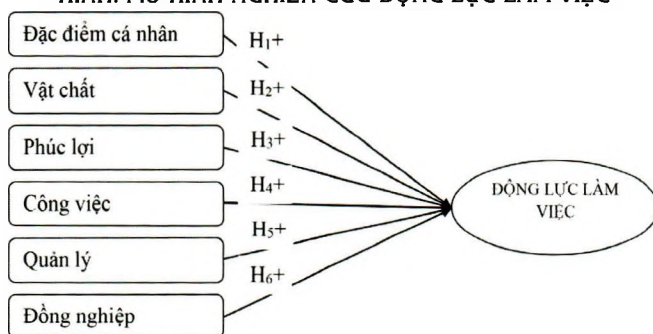
Long. Theo số liệu của Cục Thống kê tỉnh Tiền Giang, năm 2021, toàn Tỉnh có hơn 6.170 doanh nghiệp hoạt động trong tất cả các ngành nghề kinh doanh. Khó khăn hiện nay của các doanh nghiệp là phải cạnh tranh khốc liệt với các đối thủ cùng ngành trên cùng địa bàn về việc thu hút và giữ chân nhân tài. Do đó, vấn đề tạo động lực làm việc cho người lao động được các doanh nghiệp rất quan tâm.

Xuất phát từ những thực tiễn trên, tác giả chọn đề tài: “Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các DNNVV trên địa bàn TP. Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang” làm đề tài nghiên cứu, nhằm tìm ra các nhân tố tác động đến động lực làm việc của người lao động, từ đó đề xuất một số giải pháp tạo động lực làm việc thích hợp cho người lao động trong các DNNVV trên địa bàn nghiên cứu, cũng như cho các doanh nghiệp tại tỉnh Tiền Giang.

* Trường Đại học Tiền Giang

Ngày nhận bài: 18/5/2022; Ngày phản biện: 10/6/2022; Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC



Nguồn: Đề xuất của tác giả

BẢNG 1: PHÂN TÍCH PHƯƠNG SAI ANOVA

Mô hình	Tổng các bình phương	Độ tự do	Bình phương trung bình	F	Mức ý nghĩa
Hồi quy	201,625	6	33,604	101,115	0,000
Số dư	97,375	293	0,332		
Tổng	299,000	299			

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Để phân tích động lực làm việc của người lao động, tác giả vận dụng quan điểm về nhu cầu của con người của Maslow (1954), thuyết 2 yếu tố của Herzberg (1968), thuyết 3 nhu cầu của Clelland (1976), thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), thuyết ERG của Alderfer (1972), thuyết công bằng của Adams (1963), mô hình thúc đẩy động lực thúc đẩy của Porter và Lawler (1968) và một số đề tài có liên quan. Các nhóm nhân tố tác động đến động lực làm việc của người lao động được tổng hợp và xây dựng mới theo mô hình đề xuất như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Tác giả thực hiện tổng hợp các số liệu thứ cấp thông qua phương pháp thống kê mô tả với các chỉ tiêu: so sánh, tần suất, số trung bình, tỷ lệ... để tìm hiểu về thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các DNNVV trên địa bàn Thành phố Mỹ Tho tỉnh Tiền Giang. Bài viết sử dụng các kỹ thuật phân tích và kiểm định: Cronbach's Alpha, phân tích hồi quy, kiểm định thông qua phần mềm SPSS 20 để phân tích và kiểm định các nhân tố ảnh hưởng.

Việc kiểm định các nhân tố mô hình ảnh hưởng đến động lực làm việc tổng quát bao gồm các nhóm nhân tố được thể hiện bằng phương trình:

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{ij}F_j + VU$$

Trong đó:

- Xi: là Động lực làm việc.
- Aij: là hệ số hồi quy bội chuẩn hóa của nhân tố j đối với biến i.
- Fi: lần lượt là các biến độc lập được xác định sau khi phân tích nhân tố.

- V: là hệ số hồi quy chuẩn hóa của nhân tố đặc trưng động lực làm việc.
- U: là nhân tố đặc trưng.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đo lường tính nhất quán nội tại các biến trong mô hình Động lực làm việc

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của thang đo Đặc điểm cá nhân là 0,878; thang đo Vật chất cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha là 0,893; thang đo Phúc lợi cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha là 0,881; thang đo Công việc cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha là 0,830; thang đo Quản lý cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha là 0,823 và thang đo Đồng nghiệp cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha là 0,855. Tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0,6, như vậy các thang đo đều khả dụng, phù hợp và đảm bảo sự tin cậy.

Kiểm định độ phù hợp của mô hình động lực làm việc

Số liệu Bảng 1 cho thấy, mô hình hồi quy xây dựng phù hợp với tổng thể, các biến độc lập tác động đến biến phụ thuộc có mức ý nghĩa < 0,01 và giá trị VIF < 2 đã khẳng định rằng, mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

Mô hình nghiên cứu được xây dựng thể hiện mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc trên tổng thể, nói cách khác, mối quan hệ của các biến Đặc điểm cá nhân; Vật chất; Phúc lợi; Công việc; Quản lý; Đồng nghiệp và biến phụ thuộc là Động lực làm việc như sau:

$$\text{Động lực làm việc} = 0,408.\text{Đặc điểm cá nhân} + 0,261.\text{Vật chất} + 0,354.\text{Phúc lợi} + 0,314.\text{Công việc} + 0,349.\text{Quản lý} + 0,307.\text{Đồng nghiệp}$$

Các thông số phân tích hồi quy của từng biến trong mô hình được thể hiện ở Bảng 2 cho thấy, các biến độc lập có mối tương quan thuận với biến phụ thuộc Động lực làm việc. Tức là, các biến độc lập thay đổi theo chiều hướng tăng lên, thì Động lực làm việc của người lao động cũng tăng lên, giúp họ nỗ lực làm việc hơn. Dựa vào kết quả phân tích hồi quy, tác giả đưa ra kết luận mức độ tác động của các biến: Đặc điểm cá nhân; Vật chất; Phúc lợi; Công việc; Quản lý và Đồng nghiệp như sau:

- Nhân tố Đặc điểm cá nhân: Nếu thay đổi 1 đơn vị, thì Động lực làm việc của người lao động sẽ tăng thêm 0,408

BẢNG 2: CÁC THÔNG SỐ TRONG PHÂN TÍCH HỒI QUY CỦA TỪNG BIẾN

Biến số	Hệ số hồi quy không chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa	Thống kê tính đa công tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
(Hằng số)	0,000	0,033		0,000	1,000		
Đặc điểm cá nhân	0,408	0,033	0,408	12,225	0,000	1,000	1,000
Vật chất	0,261	0,033	0,261	7,820	0,000	1,000	1,000
Phúc lợi	0,354	0,033	0,354	10,626	0,000	1,000	1,000
Công việc	0,314	0,033	0,314	9,424	0,000	1,000	1,000
Quản lý	0,349	0,033	0,349	10,475	0,000	1,000	1,000
Đồng nghiệp	0,307	0,033	0,307	9,200	0,000	1,000	1,000
R ² = 0,674							
F = 101,115							
Mức ý nghĩa = 0,000							

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

cấp độ. Đặc điểm cá nhân cũng là biến có tác động mạnh nhất đến Động lực làm việc của người lao động. Cụ thể hơn, động lực làm việc của người lao động là cố gắng làm việc vì sự thành công của mình; làm việc vì muốn có cơ hội học tập và thăng tiến; nỗ lực làm việc vì lương tâm nghề nghiệp; muốn làm việc là để kiếm tiền. Ngoài ra, có nhà ở gần nơi làm việc cũng là một nhân tố góp phần tạo động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn TP, Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang.

- **Nhân tố Vật chất:** Nếu thay đổi 1 đơn vị, thì Động lực làm việc của người lao động sẽ tăng thêm 0,261 cấp độ. Kết quả phân tích cho thấy, cách thức trả lương công bằng hợp lý, chính sách khen thưởng công bằng hợp lý, cuộc sống có thể dựa vào thu nhập, lương được trả đầy đủ và đúng hạn, đặc biệt là mức lương phù hợp với mức lương hiện hành trên thị trường lao động là các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động. Biến Vật chất có tác động thấp nhất đến Động lực làm việc của người lao động, nó cũng minh chứng rằng, Động lực làm việc không chịu tác động nhiều bởi nhân tố Vật chất so với các nhân tố còn lại trong mô hình.

- **Nhân tố Phúc lợi:** Nếu thay đổi 1 đơn vị, thì Động lực làm việc của người lao động sẽ tăng thêm 0,354 cấp độ. Kết quả phân tích cho thấy, việc được khám sức khỏe định kỳ tại cơ sở khám chữa bệnh tốt, được nhận các khoản

phụ cấp đồng phục tiền ăn hợp lý, được hỗ trợ nhanh chóng từ công ty nếu gặp khó khăn, được đảm bảo công việc ổn định trong tương lai, chế độ bảo hiểm được thực hiện đầy đủ và chế độ nghỉ bệnh, nghỉ phép hợp lý cũng là các nhân tố tác động. Biến Phúc lợi cũng là biến có tác động mạnh (sau biến Đặc điểm cá nhân) đến động lực làm việc của người lao động, giúp người lao động nỗ lực làm việc.

- **Nhân tố Công việc:** Nếu thay đổi 1 đơn vị, thì Động lực làm việc của người lao động sẽ tăng thêm 0,314 cấp độ. Kết quả phân tích cho thấy, Động lực làm việc tác động bởi các nhân tố, như: công việc có tính chất thử thách, công việc tự do sáng tạo và đưa ra ý kiến riêng, công việc có thời gian làm việc không gò bó; công việc phù hợp, có điều kiện phát huy chuyên môn nghiệp vụ và công việc được đảm bảo an toàn.

- **Nhân tố Quản lý:** Nếu thay đổi 1 đơn vị, thì Động lực làm việc người lao động sẽ tăng thêm 0,349 cấp độ. Kết quả phân tích cho thấy, quản lý phải là một người biết tôn trọng, thông cảm và lắng nghe ý kiến; quản lý là một người đáng để tôn trọng và học hỏi; quản lý là một người thân thiện dễ gần; quản lý là người khuyến khích cấp dưới làm việc theo cách mới và cuối cùng quản lý là một người có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành.

- **Nhân tố Đồng nghiệp:** Nếu thay đổi 1 đơn vị, thì Động lực làm việc của người lao động sẽ tăng thêm 0,307 cấp độ. Kết quả phân tích cho thấy, đồng nghiệp là người nhận ra giá trị công việc của tôi; đồng nghiệp là người đồng viên và cùng tôi giải quyết khó khăn; đồng nghiệp là người tin tưởng tôi và đồng nghiệp là người tận tâm với công việc của mình.

Tóm lại, sau khi phân tích Động lực làm việc của người lao động trong các DNNVV trên địa bàn TP. Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang, tác giả chấp nhận các giả thuyết: 1, 2, 3, 4, 5 và 6 là các nhân tố Đặc điểm cá nhân; Vật chất; Phúc lợi; Công việc; Quản lý và Đồng

ng nghiệp có mối quan hệ tương quan với Động lực làm việc của người lao động.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhóm nhân tố tác động đến Động lực làm việc của người lao động trong các DNNVV trên địa bàn TP. Mỹ Tho, tỉnh Tiền Giang, gồm: Đặc điểm cá nhân; Vật chất; Phúc lợi; Công việc; Quản lý và Đồng nghiệp. Trong đó, nhân tố Đặc điểm cá nhân có tác động mạnh nhất và tác động thấp nhất là nhân tố Vật chất. Sự nỗ lực làm việc của người lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn nghiên cứu không chỉ phụ thuộc vào vật chất. Điều này cho thấy, động lực làm việc của người lao động sẽ tích cực hơn với chính sự phát triển của bản thân người lao động. Ngoài ra, các nhân tố về Phúc lợi; Công việc; Quản lý và Đồng nghiệp cũng góp phần tạo ra động lực tích cực cho người lao động trong giai đoạn hiện nay.

Đề xuất giải pháp

Đối với nhóm nhân tố Đặc điểm cá nhân: Các doanh nghiệp cần quan tâm tới thành công của người lao động bằng cách cung cấp thông tin cho người lao động để phát triển một cách chuyên nghiệp; Xây dựng chính sách cụ thể giúp người lao động có cơ hội thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến.

Đối với nhóm nhân tố Vật chất: Tiền lương được các doanh nghiệp quan tâm trả cho người lao động phải đúng với công sức của người lao động bỏ ra, đảm bảo thu nhập chính và thường xuyên của người lao động, tránh tình trạng người lao động do mức lương thấp không đủ sống phải đi làm thêm nơi khác; Đa dạng hóa các hình thức trả

lương, như: theo ngày công, làm thêm giờ, theo năng suất, theo mức độ công việc, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, theo trách nhiệm hay kiêm nhiệm.

Đối với nhóm nhân tố Phúc lợi: Các doanh nghiệp cần thiết bổ sung thêm những chương trình phúc lợi mới cho người lao động và nâng cao chất lượng của những chương trình phúc lợi hiện tại để tạo động lực làm việc cho người lao động.

Đối với nhóm nhân tố Công việc: Các doanh nghiệp cần dựa vào những đặc điểm tâm lý cá nhân, tính cách của người lao động để sắp xếp công việc cho phù hợp; trao quyền quyết định công việc cho người lao động cấp dưới. Doanh nghiệp cần tránh phương thức làm việc cố hữu, rập khuôn, phải linh động, khoa học khi tính chất công việc phức tạp.

Đối với nhóm nhân tố Quản lý: Người quản lý luôn luôn gương mẫu thông qua lời nói, trong hành động và trong sự biểu lộ tình cảm; Nhà quản lý chủ động hoặc khuyến khích cho người lao động tạo ra bầu không khí làm việc thân thiện trong doanh nghiệp, thì cũng có thể đem lại hiệu quả nhất định.

Đối với nhóm nhân tố Đồng nghiệp: Doanh nghiệp cần xây dựng môi trường văn hóa ứng xử nơi làm việc; Tạo điều kiện cho người lao động chủ động nhận việc, giúp người lao động thể hiện bản thân là một người tự tin, tích cực và không ngại khó. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Thống kê tỉnh Tiền Giang (2022). *Niên giám Thống kê tỉnh Tiền Giang năm 2021*
2. Bùi Văn Danh và các cộng sự (2011). *Quản trị người lao động TP. Hồ Chí Minh*, Nxb Phương Đông
3. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh
4. Đỗ Văn Phúc, 2010. *Tâm lý trong quản lý kinh doanh*, Nxb Bách Khoa, Hà Nội
5. Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67
6. Alderfer, C. P., and Brown, L. D. (1972). Designing an "empathic questionnaire" for organizational research, *Journal of Applied Psychology*, 56(6)
7. David McClelland (1961). *The achieving society*, Princeton D. Van Nostrand
8. Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?, *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
9. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*, New York: Harper and Row
10. Naeem Akhtar et al. (2014). Factors affecting employees motivation in Banking Sector of Pakistan, *Journal of Asian Business Strategy*, 4, 125-133
11. Porter, LW, and Lawler, E E (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Irwin - Dorsey, Homewood, Illinois
12. Vroom V. H. (1964). *Work and motivation*, New York, John Wiley and Sons