BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

GIAO HÀ QUỲNH UYÊN

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG TẠI CÔNG TY PHẦN MỀM FPT ĐÀ NẴNG

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh

Mã số: 60.34.01.02

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2015

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. NGUYỄN PHÚC NGUYÊN**

Phản biện 1: **TS. Lê Thị Minh Hằng**

Phản biện 2: **TS. Hồ Kỳ Minh**

Luận văn đã được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 15 tháng 8 năm 2015.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:
Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngày nay, trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, với điều kiện khắc nghiệt của thương trường thì cạnh tranh về nguồn nhân lực luôn là vấn đề quan trọng của mỗi công ty. Nguồn nhân lực chính là nguồn tài sản quý giá nhất, là yếu tố quyết định sự thành bại của họ trong tương lai. Bởi vậy, các công ty luôn tìm cách để duy trì và phát triển nguồn nhân lực của mình. Vậy làm thế nào để tạo động lực cho nhân viên qua đó có thể khai thác tối ưu khả năng của người lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. FPT Software được đánh giá là công ty phần mềm hàng đầu Việt Nam, FPT Software cũng đặt mục tiêu đạt doanh thu 200 triệu USD và 10.000 nhân viên vào năm 2016. Để thực hiện tốt những mục tiêu này, thiết nghĩ cần phải tiến hành nghiên cứu, phân tích, đánh giá về thực trạng của công tác này; từ đó đưa ra những biện pháp nhằm khắc phục đồng thời nâng cao hiệu quả công tác tạo động lực làm việc nhân viên. Chính vì vậy, tác giả đã quyết định chọn đề tài: "***Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc đối với nhân viên văn phòng tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng".***

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Tổng hợp các cơ sở lý thuyết về tạo động lực cho người lao động

- Xây dựng mô hình nghiên cứu và các phương pháp để phân tích mô hình nghiên cứu

- Đưa ra kết quả mô hình nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao công tác tạo động lực làm việc cho nhân viên tại doanh nghiệp.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các vấn đề liên quan đến động lực và tạo động lực làm việc cho người lao động tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng. Phạm vi nghiên cứu là nhân viên văn phòng tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng.

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính: Sử dụng các phương pháp thu thập thông tin, mô tả và phân tích dữ liệu thứ cấp. Từ đó thiết kế xây dựng mô hình nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng: Khảo sát dữ liệu sơ cấp. Sử dụng phần mềm SPSS để kiểm tra độ phù hợp của mô hình. Điều chỉnh mô hình nghiên cứu phù hợp với yếu tố tạo động lực làm việc tại doanh nghiệp

Đưa ra kết quả mô hình nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại doanh nghiệp

5. Bố cục đề tài

Chương 1: Cơ sở lý luận về tạo động lực làm việc người lao động

Chương 2: Thiết kế nghiên cứu

Chương 3: Kết quả nghiên cứu

Chương 4: Kết luận và hàm ý chính sách

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN
VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. TÌM HIỂU VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

1.1.1. Động lực

Hiện nay có rất nhiều định nghĩa khác nhau về động lực làm việc:

Theo Vroom (1964) động lực là trạng thái hình thành khi người lao động kỳ vọng rằng họ sẽ nhận được kết quả, phần thưởng như mong muốn nếu họ nỗ lực thực hiện công việc.

Theo Mitchell (1982) ông cho rằng: Động lực là một mức độ mà một cá nhân muốn đạt tới và lựa chọn để gắn kết các hành vi của mình

Theo Robbins (1993) Động lực là sự sẵn sàng để phát huy nỗ lực đạt mục tiêu cao nhất của tổ chức, với điều kiện là tổ chức phải có khả năng đáp ứng một số nhu cầu cá nhân.

Theo Mullins (2007) Động lực có thể được định nghĩa như là một động lực bên trong có thể kích thích cá nhân nhằm đạt được mục tiêu để thực hiện một số nhu cầu hoặc mong đợi

1.1.2. Các lý thuyết về động lực

a. Lý thuyết thứ bậc nhu cầu của Abraham Maslow

b. Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg

c. Lý thuyết kỳ vọng của Victor Vroom

d. Lý thuyết công bằng của J. Stacy. Adams

e. Lý thuyết tăng cường tích cực của B.F.Skinner

1.2. CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỚC ĐÂY VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

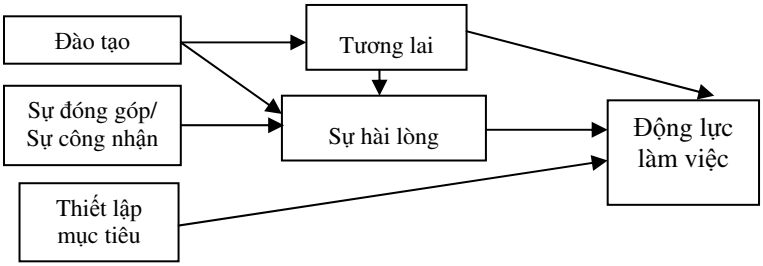
1.2.1. Nghiên cứu của Boeve (2007)

Boeve (2007) đã tiến hành cuộc nghiên cứu các yếu tố tạo

động lực của các giảng viên khoa đào tạo trợ lý bác sỹ ở các trường Y tại Mỹ trên cơ sở sử dụng lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và chỉ số mô tả công việc (JDJ) của Smith, Kendall và Hulin (1969). Theo đó, nhân tố tạo động lực được chia làm hai nhóm: nhóm nhân tố nội tại gồm bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến và nhóm nhân tố bên ngoài gồm lương, sự hỗ trợ của cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp.

1.2.2. Nghiên cứu của Abby M. Brooks (2007)

Abby M. Brooks (2007) đã tiến hành nghiên cứu bằng cách phỏng vấn thông qua bảng câu hỏi gồm 53 biến quan sát đối với 181 người làm các công việc khác nhau trên nước Mỹ. Tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu sau:



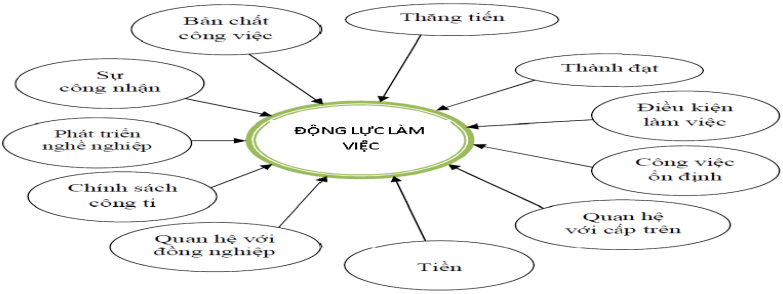
Hình 1.3: Mô hình nghiên cứu của Abby M. Brooks

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng việc kết hợp giữa hai yếu tố thiết lập mục tiêu và sự hài lòng trong công việc là cách tốt nhất dự đoán động lực làm việc của nhân viên; các yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến hài lòng của nhân viên bao gồm: đánh giá hiệu quả công việc, đào tạo, cấp trên, đóng góp vào tổ chức.

1.2.3. Nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011)

Trong nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011), tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc để tiến hành cuộc khảo sát với nhân viên bán hàng tại

Malaysia. Kết quả các phân tích đã chứng minh rằng động lực quan trọng nhất là điều kiện làm việc, sự công nhận. Các bằng chứng kết luận rằng các nhân tố duy trì hiệu quả hơn nhân tố động viên trong việc tạo động lực cho nhân viên bán hàng.



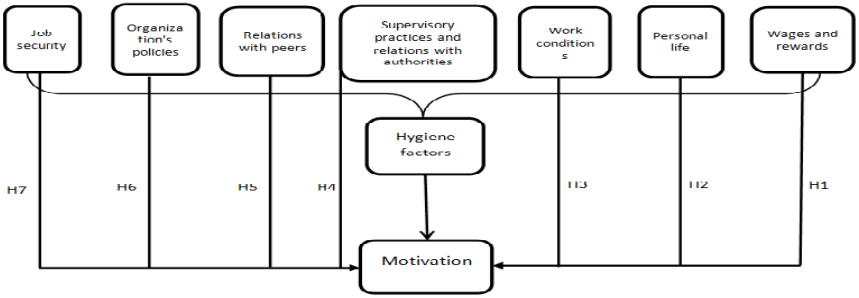
Hình 1.4: Mô hình nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011)

1.2.4. Nghiên cứu của Marko Kukanja (2012)

Marko Kukanja (2012) đã tiến hành nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các nhân viên trong ngành dịch vụ du lịch tại khu vực ven biển Piran của Slovenia. Nghiên cứu đã tiến hành đối với 191 nhân viên làm việc tại các quán bar, nhà hàng, quán café, kết quả cho thấy rằng tiền lương là yếu tố quan trọng nhất, tiếp theo là phúc lợi xã hội và thời gian làm việc linh hoạt; yếu tố đào tạo được đánh giá ít quan trọng nhất.

1.2.5. Nghiên cứu của Shaemi Barzoki và cộng sự (2012)

Shaemi Barzoki và các cộng sự (2012) đã tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên dựa trên thuyết của Herzberg. 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên mà tác giả đề xuất gồm: an toàn nghề nghiệp, chính sách của công ty, mối quan hệ với đồng nghiệp, giám sát và mối quan hệ với cấp trên, điều kiện làm việc, cuộc sống cá nhân, tiền lương và thưởng.



Hình 1.5. Mô hình nghiên cứu của ShaemiBarzoki và các cộng sự

Sau khi tìm hiểu nhiều nghiên cứu về tạo động lực làm việc đối với người lao động, tác giả nhận thấy rằng lý thuyết hai nhân tố của Herzberg là một trong những học thuyết được sử dụng rất phổ biến. Đồng thời, mô hình nghiên cứu của Boeve (2007) cũng dựa trên lý thuyết tạo động lực của Herzberg, vì vậy, tác giả lựa chọn và kế thừa mô hình nghiên cứu của Boeve để làm nền tảng cho nghiên cứu của mình. Bên cạnh đó, mô hình nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed, Abby M. Brooks, Shaemi Barzoki, Marko Kukanja cũng đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên, những yếu tố này rất có ý nghĩa đối với đề tài này.

Tại Việt Nam, tác giả Lưu Thị Bích Ngọc và các tác giả khác (2013) đã tiến hành nghiên cứu đối với 136 nhân viên ở các khách sạn 3-5 sao trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, thấy rằng có 4 nhân tố tác động nhiều đến động lực làm việc của nhân viên khách sạn theo mức độ quan trọng thấp dần, bao gồm: quan hệ với cấp trên, phát triển nghề nghiệp, điều kiện làm việc và bản chất công việc.

Tác giả tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu áp dụng cho luận văn này với biến phụ thuộc là động lực làm việc của nhân viên và 8 biến độc lập bao gồm: lương, đào tạo thăng tiến, cấp trên, đồng nghiệp, đặc điểm công việc; biến điều kiện làm việc, đánh giá thành tích, phúc lợi.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

Qua các học thuyết cũng như các công trình nghiên cứu về động lực làm việc ta thấy rằng động lực thúc đẩy người lao động chịu tác động và ảnh hưởng của nhiều nhân tố như tiền lương, phúc lợi, cấp trên, đồng nghiệp, điều kiện làm việc, bản chất công việc, đào tạo, thăng tiến, chính sách trong tổ chức, văn hoá công ty, đánh giá thành tích.

CHƯƠNG 2
THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

2.1. GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CÔNG TY TNHH PHẦN MỀM FPT ĐÀ NẴNG

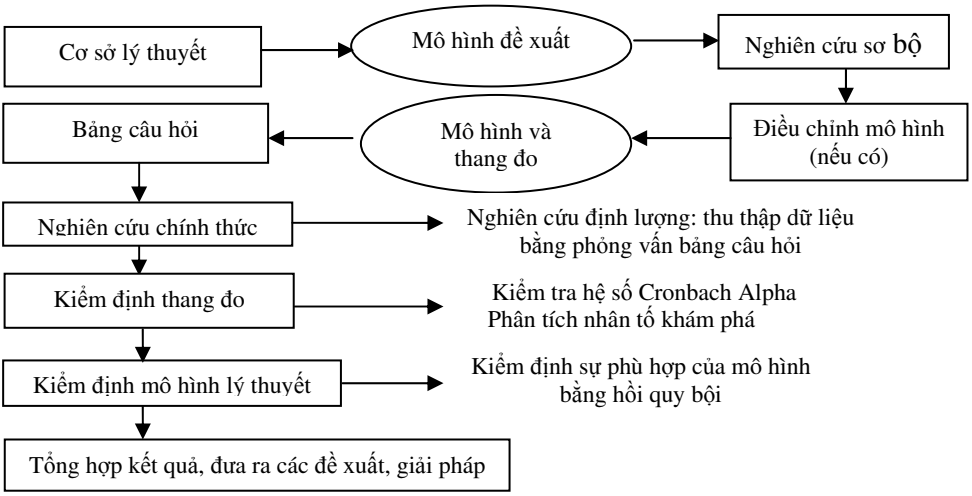
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển

2.1.2 Chức năng, nhiệm vụ của công ty

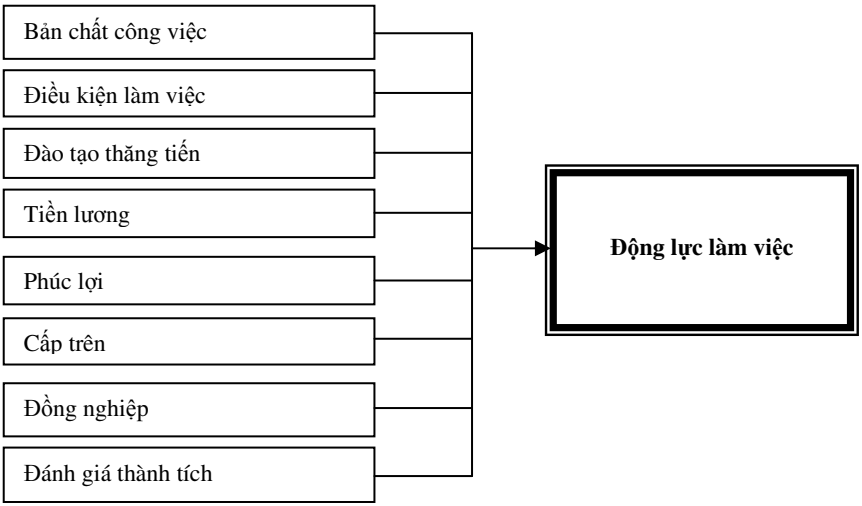
2.1.3 Cơ cấu tổ chức

2.2. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

2.2.1. Quy trình nghiên cứu



2.2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất



2.2.3. Các giả thuyết nghiên cứu

Giả thiết H_1: Bản chất công việc ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_2: Điều kiện làm việc ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_3: Đào tạo thăng tiến ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_4: Tiền lương ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_5: Phúc lợi ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_6: Cấp trên ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_7: Đồng nghiệp ảnh hưởng đến động lực làm việc.

Giả thiết H_8: Đánh giá thành tích ảnh hưởng đến động lực làm việc.

2.3. XÂY DỰNG THANG ĐO CÁC BIẾN NGHIÊN CỨU

Theo nghiên cứu của Abby M. Brooks (2007) thì việc kết hợp giữa hai yếu tố thiết lập mục tiêu và sự hài lòng trong công việc là cách tốt nhất để dự đoán động lực làm việc của nhân viên, nếu nhân viên có sự hài lòng trong công việc càng lớn thì động lực thúc đẩy họ làm việc càng cao và ngược lại. Do vậy trong nghiên cứu này, tác giả sẽ đo lường động lực làm việc của nhân viên thông qua việc đo

lường sự hài lòng trong công việc của họ. Biến sự hài lòng của nhân viên sẽ được đo lường thông qua các biến quan sát sau (theo mô hình của Abby M Brooks, 2007)

Bảng 2.1. Thang đo sự hài lòng của nhân viên

Mã hóa	SỰ HÀI LÒNG (HL)	Nguồn
HL1	Anh/ Chị cảm thấy hãnh diện, tự hào khi làm việc cho công ty	Abby M Brooks, (2007)
HL2	Anh/Chị hài lòng với công việc hiện tại.	
HL3	Anh/Chị mong muốn gắn bó lâu dài với công ty.	

2.3.1. Bản chất công việc

Bản chất công việc có ảnh hưởng đáng kể đến động lực làm việc của nhân viên (Larwood,1984). Robbins và cộng sự (2003) đề cập đến công việc như là mức độ công việc cung cấp cho các cá nhân những nhiệm vụ thú vị, cơ hội được học tập, phát triển cá nhân, cơ hội để có trách nhiệm và chịu trách nhiệm về kết quả.

2.3.2. Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là tình trạng của nơi mà người lao động làm việc. Điều kiện làm việc là yếu tố quan trọng trong ảnh hưởng đến mức độ tiêu hao sức lực của người lao động trong quá trình tiến hành sản xuất. Theo Shaemi Barzoki (2012) thì điều kiện làm việc là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực tại nơi làm việc.

2.3.3. Đào tạo thăng tiến

Đào tạo là quá trình học hỏi những kỹ năng cần thiết để thực hiện một công việc cụ thể. Thăng tiến là việc di chuyển lên vị trí làm việc có trách nhiệm cao hơn trong tổ chức. Tổ chức muốn thành công phải tìm cách tạo ra một bầu không khí làm việc hài hòa và kích thích nhân viên làm việc chăm chỉ bằng cách cung cấp cho họ cơ hội để học hỏi và phát triển (Vander Zanden, 2003). Nghiên cứu chỉ ra rằng nhân viên được đào tạo, có cơ hội thăng tiến cho thấy động lực làm việc cao hơn so với

những người khác (Thomson, Dunleavy, và Bruce, 2002).

2.3.4. Tiền lương

Tiền lương là một khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định. Tiền lương trong nghiên cứu này được hiểu là tất cả các khoản thu nhập từ công ty mà nhân viên nhận được, bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng. Laylor và West (1992) đã tìm ra động lực làm việc của nhân viên bị ảnh hưởng bởi mức độ trả lương. Trong nghiên cứu của Lindner (1998) tại đại học Ohio – Mỹ đã xếp tiền lương là yếu tố quan trọng thứ hai trong mô hình gồm 10 yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên.

2.3.5. Phúc lợi

Phúc lợi là những lợi ích mà người lao động có được từ công ty của mình ngoài khoản tiền mà người đó kiếm được. Marko Kukanja (2012) tiến hành nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các nhân viên trong ngành dịch vụ du lịch tại khu vực Piran của Slovenia đã cho thấy rằng yếu tố phúc lợi có ảnh hưởng mạnh mẽ đến động lực làm việc.

2.3.6. Đồng nghiệp

Mahfuzur & Ayub Ali (2013) đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên trong đó có đồng nghiệp có vai trò quan trọng. Ngoài ra sự tin cậy giữa đồng nghiệp sẽ ảnh hưởng tích cực đến nơi làm việc (Chami & Fullenkamp (2002). Đồng thời, nhân viên phải tìm thấy đồng nghiệp có sự tận tâm, nhiệt tình với công việc để đạt được kết quả công việc tốt (Bellingham, 2004).

2.3.7. Cấp trên

Cấp trên là người ở vị trí cao hơn trong một công ty hay tổ chức. Trong luận văn này, cấp trên có nghĩa là người quản lý trực tiếp nhân viên cấp dưới. Nghiên cứu của Staudt (1997) nhận thấy

rằng người lao động của thấy có động lực làm việc nếu họ hài lòng với giám sát viên.

2.3.8. Đánh giá thành tích

Đánh giá thành tích nhân viên là tiến trình đánh giá mức độ sự hoàn thành công việc của nhân viên theo những mục tiêu đã đặt ra trong một giai đoạn nào đó. Đây cũng chính là đánh giá kết quả công việc. Kết quả đánh giá công việc càng chính xác càng kích thích người lao động làm việc, tăng lòng tin của người lao động vì thế tạo động lực của người lao động nâng cao năng suất lao động, hiệu quả làm việc.

2.4. NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

Quá trình nghiên cứu từ cơ sở lý thuyết và tài liệu liên quan đồng thời tiến hành phỏng vấn chuyên gia để xác định lại các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu định tính hình thành nên thang đo chính thức trong mô hình nghiên cứu bao gồm 8 nhân tố ảnh hưởng và 40 biến quan sát.

Mã hóa		Biến quan sát	Nguồn thang đo
Điều kiện làm việc	ĐK1	Nơi làm việc đảm bảo sự an toàn thoải mái	Shaemi Barzoki và cộng sự (2012)
	ĐK2	Được trang bị đầy đủ trang thiết bị cần thiết cho công việc	Teck-hong & Waheed (2011)
	ĐK3	Thời gian làm việc phù hợp	
	ĐK4	Thời gian đi lại từ nhà đến cơ quan thuận tiện	
Bản chất công việc	CV1	Công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng	Hackman & Oldman (1974)
	CV2	Nhân viên hiểu rõ công việc đang làm	
	CV3	Công việc có vai trò quan trọng nhất định trong công ty	
	CV4	Được nhận thông tin phản hồi về công việc	
	CV5	Công việc phù hợp với khả năng	Bellingham (2004)

Mã hóa		Biến quan sát	Nguồn thang đo
	CV6	Công việc thử thách và thú vị	Tan Teck-Hong và Amna Waheed (2011)
Đào tạo thăng tiến	ĐT1	Cơ hội thăng tiến công bằng cho nhân viên	Drafke và Kossen (2002)
	ĐT2	Nhiều cơ hội thăng tiến cho nhân viên	Thomson, Dunleavy & Bruce (2002)
	ĐT3	Nhân viên được đào tạo và bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết	Tác giả đề xuất
	ĐT4	Công ty tạo điều kiện học tập, nâng cao kiến thức, kỹ năng	Tác giả đề xuất
Tiền lương	TL1	Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc	Netemeyer (1997)
	TL2	Tiền lương đủ để đáp ứng các nhu cầu của cuộc sống	Netemeyer (1997)
	TL3	Tiền lương ngang bằng với các doanh nghiệp khác trong cùng lĩnh vực	Tác giả đề xuất
	TL4	Trả lương công bằng giữa các nhân viên	Netemeyer (1997)
	TL5	Các khoản phụ cấp đảm bảo hợp lý	Netemeyer (1997)
	TL6	Các khoản thưởng có tác dụng động viên, khuyến khích	Tác giả đề xuất
Phúc lợi	PL1	Công ty tham gia đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định	Marko Kukanja (2012)
	PL2	Công ty giải quyết tốt, đầy đủ chế độ ốm đau, bệnh nghề nghiệp…	Tác giả đề xuất
	PL3	Nhân viên được nghỉ phép khi có nhu cầu	Marko Kukanja (2012)
	PL4	Hàng năm công ty đều tổ chức cho nhân viên đi du lịch, nghỉ dưỡng	Tác giả đề xuất
Đồng n	ĐN1	Đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ, hỗ trợ khi cần thiết	Hill (2008)
	ĐN2	Đồng nghiệp đáng tin cậy	Chami & Fullenkamp (2002)

Mã hóa		Biến quan sát	Nguồn thang đo
	ĐN3	Đồng nghiệp gần gũi, thân thiện	Hill (2008)
	ĐN4	Đồng nghiệp có sự tận tâm, nhiệt tình với công việc	(Bellingham, 2004).
	ĐN5	Học hỏi chuyên môn được nhiều từ các đồng nghiệp	Tác giả đề xuất
Cấp trên	CT1	Cấp trên dễ dàng giao tiếp	Ehlers (2003),
	CT2	Cấp trên sẵn sàng giúp đỡ nhân viên	Wesley & Muthuswamy (2008)
	CT3	Cấp trên đối xử công bằng	(Warren, 2008)
	CT4	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của nhân viên	(Warren, 2008)
Đánh giá thành tích	TT1	Đánh giá thành tích chính xác, kịp thời và đầy đủ	Lindner (1998)
	TT2	Đánh giá công bằng giữa các nhân viên	Fey et al. (2009)
	TT3	Các tiêu chí đánh giá hợp lý, rõ ràng	Fey et al. (2009)
	TT4	Kết quả đánh giá là cơ sở cho việc tuyên dương, khen thưởng	Tác giả đề xuất
Sự hài lòng	HL1	Anh/Chị hài lòng với công việc hiện tại.	Abby M Brooks, (2007)
	HL2	Anh/ Chị cảm thấy hãnh diện khi làm việc cho công ty	Abby M Brooks, (2007)
	HL3	Anh/Chị mong muốn gắn bó lâu dài với công ty.	Abby M Brooks, (2007)

2.5. NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG

2.5.1. Thiết kế nghiên cứu định lượng

Phương pháp nghiên cứu định lượng được tiến hành ngay khi bảng câu hỏi được chỉnh sửa từ kết quả nghiên cứu định tính, nghiên cứu này sẽ khảo sát trực tiếp những nhân viên đang làm việc tại công ty.

Đối với khảo sát định lượng, cần thu thập những thông tin sau:

Thông tin về động lực làm việc của nhân viên bao gồm: (1)

Điều kiện làm việc; (2) Bản chất công việc; (3) Đào tạo thăng tiến, (4) Tiền lương; (5) Phúc lợi; (6) Đồng nghiệp; (7) Cấp trên; (8) Đánh giá thành tích.

Thông tin cá nhân: Thời gian làm việc, độ tuổi, trình độ, giới tính, tình trạng hôn nhân.

2.5.2. Thiết kế mẫu

Khung mẫu là nhân viên Công ty phần mềm FPT Đà Nẵng.

Đề tài này thực hiện chọn mẫu ngẫu nhiên phi xác suất.

Số lượng mẫu cần thiết có thể là 300 mẫu

2.5.3. Thiết kế bảng câu hỏi

Nội dung Bảng câu hỏi gồm 4 phần

Phần I: Giới thiệu mục đích nghiên cứu.

Phần II: Bao gồm những câu hỏi về nhân khẩu học, phân loại theo trình độ chuyên môn, độ tuổi, giới tính, trình trạng hôn nhân.

Phần III: Bao gồm những câu hỏi về các tiêu chí về các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

2.5.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Nghiên cứu đã sử dụng nhiều công cụ để phân tích dữ liệu: Thống kê mô tả các yếu tố, tần số và tỉ lệ phân trăm thông tin mẫu. Kiểm định thang đo bằng hệ số tin cây Cronback Alpha. Sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA. Sau đó, sẽ kiểm tra độ thích hợp của mô hình, xây dựng phương trình hồi quy bội, kiểm định các giả thuyết.

CHƯƠNG 3
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. KHÁI QUÁT VỀ MẪU

Tổng số bảng câu hỏi phát ra là 300 mẫu, thu về 270 mẫu. Tác giả tiến hành kiểm tra tính hợp lệ của phiếu khảo sát và loại bỏ những bảng khảo sát không phù hợp. Như vậy, sau khi kiểm tra tính hợp lệ còn lại 250 phiếu có giá trị để xử lý và phân tích.

Tỉ lệ giới tính: với đặc thù là công ty phần mềm nên nhân viên nam nhiều hơn nữ. Trình độ học vấn khá cao, tỉ lệ cao nhất là đại học với 79.6%. Công ty phần mềm FPT Đà Nẵng sở hữu đội ngũ nhân viên văn phòng khá trẻ nhóm tuổi ở mẫu nghiên cứu nhiều nhất từ 25 <35 tuổi chiếm 66.4%. Số năm làm việc của nhân viên văn phòng phổ biến ở mẫu nghiên cứu là 1-3 năm chiếm 37.2%. Với đặc điểm số lượng nhân viên văn phòng với độ tuổi còn trẻ nên tình trạng độc thân (61.2%) cũng chiếm tỉ nhiều hơn nhân viêc đã kết hôn (38.8%).

3.2. KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO BẰNG HỆ SỐ CRONBACH'S ALPHA

3.2.1. Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Thành phần thang đo Bản chất công việc (CV) bao gồm 5 quan sát: CV1, CV2, CV4, CV5, CV6 với cronbach's alpha là 0,843.

Đối với thành phần Điều kiện làm việc (ĐK) bao gồm 4 quan sát: ĐK1, ĐK2, ĐK3, ĐK4 với cronbach's alpha là 0,828.

Đối với thành phần Đào tạo thăng tiến (DT) bao gồm 4 quan sát: DT1, DT2, DT3, DT4 với cronbach's alpha là 0,910.

Đối với thành phần Tiền lương (TL) bao gồm 6 quan sát: TL1, TL2, TL3, TL4, TL5, TL6 với cronbach's alpha là 0,864.

Đối với thành phần Phúc lợi (ĐK) bao gồm 4 quan sát: PL1,

PL2, PL3, PL4 với cronbach's alpha là 0,783.

Đối với thành phần Đồng nghiệp (DN) bao gồm 5 quan sát: DN1, DN2, DN3, DN4, DN5 với cronbach's alpha là 0,821.

Đối với thành phần Cấp trên (CT) bao gồm 4 quan sát: CT1, CT2, CT3, CT4 với cronbach's alpha là 0,880.

Đối với thành phần đánh giá thành tích (TT) bao gồm 4 quan sát: TT1, TT2, TT3, TT4 với alpha là 0,859.

3.2.2. Thang đo động lực làm việc

Thang đo động lực làm việc của người lao động được đánh giá qua đo lường sự hài lòng của nhân viên (HL) gồm có 3 quan sát: HL1, HL2, HL3 có hệ số Cronbach's Alpha khá lớn = 0.894.

3.3. PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ EFA

3.3.1. Phân tích EFA đối với các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc đối với nhân viên

Hệ số KMO và Bartlett's Test = 0.790>0.5 phân tích EFA có ý nghĩa.

Từ 36 biến quan sát trích được 8 nhân tố với phương sai trích 68.3%>50%, trị số Eigenvalue =1.299>1. Các hệ số Factor loading đều lớn hơn 0.5.

Kết quả phân tích EFA cho không có biến nào bị loại khi phân tích EFA. Các nhân tố trích ra từ 36 biến số được xác định lại tên như sau.

Nhóm (1) gồm 6 biến quan sát TL1, TL2, TL3, TL4, TL5, TL6 đặt tên là "Tiền lương".

Nhóm (2) gồm 4 biến quan sát DT1, DT2, TDT3, DT4 đặt tên là "Đào tạo thăng tiến".

Nhóm (3) gồm 5 biến quan sát CV1, CV2, CV4, CV5, CV6

đặt tên là "Bản chất công việc".

Nhóm (4) gồm 4 biến quan sát TT1, TT2, TT3, TT4 đặt tên là "Đánh giá thành tích".

Nhóm (5) gồm 4 biến quan sát CT, CT2, CT3, CT4 đặt tên là "Cấp trên".

Nhóm (6) gồm 5 biến quan sát DN1, DN2, DN3, DN4, DN5 đặt tên là "Đồng nghiệp".

Nhóm (7) gồm 4 biến quan sát DK1, DK2, DK3, DK4 đặt tên là "Điều kiện làm việc".

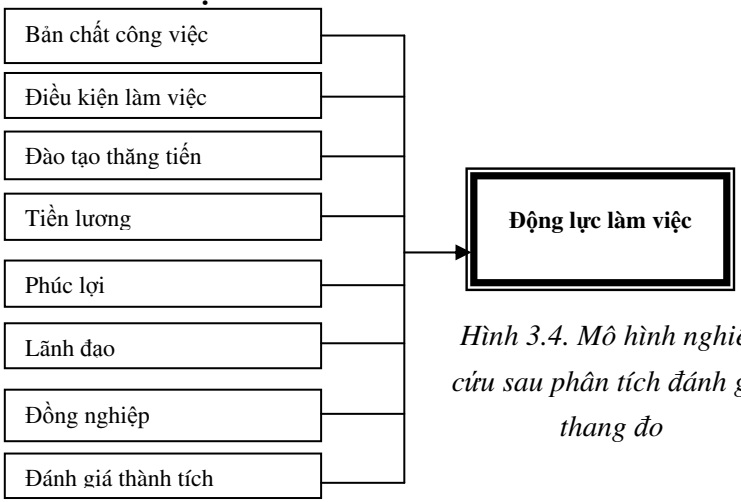
Nhóm (8) gồm 4 biến quan sát PL1, PL2, PL3, PL4 đặt tên là "Phúc lợi".

3.3.2. Phân tích EFA đối với các biến số động lực làm việc

Hệ số KMO của thành phần động lực =0.748>0.5 nên kết quả phân tích này có ý nghĩa.

Từ 3 biến quan sát trích được 1 nhân tố duy nhất với phương sai trích 82.911%. Trị số Eigenvalue = 2.487>1.Các hệ số loading đều lớn hơn 0.5.

3.4. MÔ HÌNH HIỆU CHỈNH



Hình 3.4. Mô hình nghiên cứu sau phân tích đánh giá thang đo

3.5. PHÂN TÍCH HỒI QUY ĐA BIẾN

3.5.1. Xem xét ma trận tương quan giữa các nhân tố

Dựa vào bảng phân tích kết quả cho thấy có mối liên hệ tương quan giữa biến động lực làm việc với các biến độc lập: bản chất công việc, tiền lương, phúc lợi, đồng nghiệp, điều kiện làm việc, cấp trên, đào tạo thăng tiến, đánh giá thành tích.

3.5.2. Sự phù hợp của mô hình hồi quy đa biến

Giá trị sig của phân tích Anova về sự phù hợp của mô hình hồi quy bằng 0.000 < 0,05, ta bác bỏ giả thiết H_0, nghĩa là có mối quan hệ giữa các độc lập và biến phụ thuộc.

R^2 hiệu chỉnh khá lớn = 0.811 nghĩa là 81,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc là động lực làm việc được giải thích bởi biến thiên của các biến độc lập.

3.5.3. Kiểm tra hiện tượng tự tương quan và đa cộng tuyến

Thống kê Durbin Watson bằng 1.714 nằm trong đoạn 1,5 đến 2,5 vì vậy mô hình không có hiện tượng tự tương quan.

Hệ số VIF nằm trong khoản 1.7 đến 2.3<5 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến.

- Các nhân tố CV, TL, PL, CT, DN, DT, TT có hệ số hồi qui (**β) lớn hơn 0 và** Sig <0.05 nên đạt điều kiện có tham gia vào mô hình hồi qui.

- Nhân tố DK (Điều kiện làm việc) có hệ số **β = 0.035, có** Sig >0.05 nên không đủ điều kiện, bị loại ra khỏi mô hình hồi qui bội.

Từ kết quả kết quả trên ta xây dựng được mô hình hồi qui bội như sau: **Mức độ tạo động lực làm việc= 0.252***Bản chất công việc* **+0.162** *Tiền lương* **+ 0.199** *Phúc lợi* **+ 0.119** *Cấp trên***+ 0.143** *Đồng nghiệp* **+ 0.116** *Đào tạo thăng tiến* **+ 0.133** *Đánh giá thành tích*

3.5.5. Kiểm định các giả thuyết của mô hình

Giả thuyết nghiên cứu	Kết luận (Chấp nhận/ Bác bỏ)	Mức độ ảnh hưởng
H1: Bản chất công việc có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H1	Nhiều nhất
H2: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Bác bỏ H2	Ảnh hưởng không đáng kể
H3: Đào tạo thăng tiến có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H3	Ít nhất
H4: Tiền lương có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H4	Nhiều thứ 3
H5: Phúc lợi có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H5	Nhiều nhì
H6:Lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H6	Thứ sáu
H7:Đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H7	Thứ tư
H8: Đánh giá thành tích có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H8	Thứ năm

3.5.6. Phân tích mô tả các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc.

3.5.7. Phân tích phương sai Anova yếu tố ảnh hưởng đến mức độ tạo động lực làm việc và các biến kiểm soát

CHƯƠNG 4
KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

4.1. TÓM TẮT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Từ các định nghĩa và các nghiên cứu liên quan tác giả xây dựng được mô hình nghiên cứu đo lường động lực làm việc đối với các nhân tố kể trên gồm 8 nhân tố ảnh hưởng với 40 biến quan sát, tác giả đã tiến hành phân tích dữ liệu thu thập được bằng việc sử dụng phần mềm SPSS thông qua các phương pháp hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy.

Kết quả nghiên cứu cuối cùng đã xác định được các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên đó là tiền lương, phúc lợi, điều kiện làm việc, bản chất công việc, đồng nghiệp, cấp trên, đánh giá thành tích, đào tạo thăng tiến.

4.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY

4.2.1. Vấn đề về bản chất công việc

Bản chất công việc là nhân tố ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc. Để làm cho công việc của người lao động trở nên phong phú, có ý nghĩa và quan trọng thì có thể làm theo cách sau:

- Tạo cho người lao động quyền tự do hơn trong việc quyết định những vấn đề như lựa chọn phương pháp làm việc, trình tự thực hiện công việc và thời gian làm việc.

- Khuyến khích sự tham gia của người lao động cấp dưới vào các quyết định và khuyến khích sự phối hợp giữa các lao động.

- Làm cho nhân viên cảm thấy có trách nhiệm đối với công việc, cho họ thấy rằng vai trò của họ là quan trọng.

- Cung cấp những thông tin phản hồi kịp thời và chính xác về sự hoàn thành nhiệm vụ của người lao động.

4.2.2. Vấn đề về phúc lợi

Như đã phân tích ở chương 3, nhân tố phúc lợi ảnh hưởng nhiều thứ nhì đến động lực làm việc.

+ Xây dựng các chương trình sẻ chia cuộc sống, giúp đỡ những đồng nghiệp có hoàn cảnh khó khăn.

+ Có các chương trình dã ngoại, tham quan du lịch phong phú hơn, cần xây dựng một số điểm tham quan khác, tạo sự hứng khởi cho cán bộ công nhân viên.

+ Để nhân viên tham gia vào việc quyết định các phúc lợi

+ Công ty tiếp tục phát huy những chương trình phúc lợi đã có hiệu quả và hữu ích như chính sách thăm ốm đau, cưới hỏi... Cung cấp thẻ thành viên tại các phòng tập thể hình, Yoga văn phòng…

4.2.3. Vấn đề về tiền lương

Trong thời gian tới, Công ty cần có chính sách điều chỉnh chế độ tiền lương, thưởng và phúc lợi cho phù hợp. Cụ thể:

+ Tiền lương hiện tại vẫn chưa các tác động tích cực trong tạo động lực tới nhân viên. Công ty cần điều chỉnh chế độ tiền lương xứng đáng với nỗ lực làm việc của nhân viên

+ Tiền lương cần được tính toán và trả công bằng giữa những nhân viên bằng cách sử dụng các hình thức chấm công phù hợp.

+Việc thanh toán lương phải thực hiện đầy đủ và đúng hạn.

Công ty cần có chế độ thưởng hợp lý để khuyến khích người lao động làm việc với năng suất cao. Hằng quý, công ty nên tiến hành đánh giá hiệu quả từng thành phần công việc để có chính sách thưởng cho phù hợp.

4.2.4. Vấn đề về đồng nghiệp

Đồng nghiệp là nhân tố quan trọng tác động đến động lực làm việc của nhân viên văn phòng tại Công ty phần mềm FPT. Vì vậy, khi yếu tố này thay đổi tích cực sẽ tác động lớn nhất đến động lực làm việc của nhân viên. Cụ thể:

+ Cần tạo sự chia sẻ, phối hợp nhịp nhàng, hiệu quả trong công việc giữa những người đồng nghiệp.

+ Tạo nên bầu không khí của tập thể lao động luôn vui vẻ, hòa đồng

+ Xây dựng tinh thần tương thân, tương ái, đồng nghiệp giúp đỡ nhau cùng tiến bộ trong công việc và cuộc sống.

+ Tổ chức thêm các chương trình thi đua khen thưởng như: hội thi sáng tạo, chương trình cắm hoa, nấu ăn,văn nghệ, thể thao…

4.2.5. Vấn đề về cấp trên

Theo kết quả nghiên cứu trên, cấp trên cũng là một nhân tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên trong công việc.

- Lãnh đạo phải luôn gương mẫu đi đầu trong việc thực hiện phong trào của công ty và có chuyên môn tốt.

- Chứng minh sự tin tưởng đối với nhân viên bằng cách giảm bớt sự kiểm soát, yêu cầu nhân viên lập kế hoạch hay lịch làm việc.

- Khen thưởng kịp thời, đúng lúc bằng các hình thức như:

+ Hàng tuần, hàng tháng ghi tên những người lao động có thành tích xuất sắc lên bảng tin của toàn công ty.

+ Gửi những danh thiếp chúc mừng lao động có thành tích cao

+ Khen ngợi và trao tặng phần thưởng cho những lao động xuất sắc trong những buổi họp toàn công ty.

4.2.6. Vấn đề về Đánh giá thành tích

Đánh giá thành tích ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của nhân viên. Để đánh giá thành tích thì phải sử dụng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá hợp lý. Bên cạnh việc đánh giá đúng nhân viên thì việc phát huy tiềm năng của nhân viên cũng rất quan trọng trong việc tạo động lực thúc đẩy người lao động, cụ thể như:

- Xây dựng gương điển hình

- Xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ rõ ràng vì nếu không có các mục tiêu thì kết quả không thể đo lường được dễ dàng và giúp các nhân viên thấy rõ mục đích để vươn tới.

4.2.7. Vấn đề về Đào tạo thăng tiến

Thông qua đào tạo công ty có thể khai thác tối đa nguồn lực hiện có và nâng cao hiệu quả của tổ chức. Đồng thời, giúp cho nhân viên có được sự hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, văn hóa của công ty; hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc, nghề nghiệp, thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự giác.

Để tạo động lực cho người lao động thì công tác đề bạt, bổ nhiệm cũng là một trong những yếu tố quan trọng, nó kích thích người lao động làm việc. Công ty cần tạo cho nhân viên các cơ hội để tích lũy dần các tiêu chuẩn. Chính điều này là nguồn động viên chính đối với bản thân người ấy hãy làm tốt hơn nữa công việc mình đang làm và cũng là để cho những người còn lại noi theo.

4.3. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ ĐỀ XUẤT HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

4.3.1. Những hạn chế của nghiên cứu

Để hoàn thành đề tài nghiên cứu này, tác giả đã cố gắng, nỗ lực rất nhiều. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn tồn tại hạn chế nhất định:

Một là, nghiên cứu này chỉ thực hiện tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng cho nên chỉ có giá trị thực tiễn đối với Công ty này. Tuy nhiên nếu nghiên cứu này được thực hiện ở nơi khác nhưng đối tượng khảo sát là giống nhau thì nghiên cứu có thể có giá trị tham khảo và thang đo sẽ áp dụng được.

Hai là, đối với việc tiến hành thu thập thông tin bằng việc phát phiếu khảo sát trực tiếp đến với các đáp viên. Trong quá trình này, mặc dù đã cố gắng thuyết phục, giải thích cho đáp viên hiểu nhưng vẫn không thể tránh khỏi hiện tượng đáp viên trả lời không khách quan so với đánh giá của họ.

Ba là, do hạn chế về thời gian và những hạn chế khác. Do vậy, nghiên cứu chỉ được thực hiện với số lượng mẫu là khá ít vì vậy chưa phản ánh hoàn toàn chính xác các nhân tố tạo động lực cho người lao động tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng.

Bốn là, nghiên cứu này chưa đưa xét đến sự ảnh hưởng của các yếu tố bên ngoài khác (xã hội, văn hoá…) ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động.

4.3.2. Hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu giới hạn bởi đối tượng là lao động làm việc tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng. Kết quả nghiên cứu này có thể áp dụng cho các công ty tương đồng để tiến hành nghiên cứu.

Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Ngoài ra cần tiến hành nghiên cứu các nhân tố thuộc cá nhân hay các nhân tố xã hội như: gia đình, bạn bè… vào mô hình để xác định mối tương quan giữa những yếu tố này đến mức độ tạo động lực cho người lao động.