

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRẦN THỊ MINH PHƯƠNG

**NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG
LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CN CÔNG TY
TNHH MTV DƯỢC PHẨM TW2 TÂY NGUYÊN**

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 2016

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN PHÚC NGUYỄN

Phản biện 1: TS. NGUYỄN XUÂN LẤN

Phản biện 2: PGS. TS. TRẦN VĂN HÒA

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đắc Lắc vào ngày 2 tháng 10 năm 2016

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

Trong nền kinh tế thị trường ngày nay, cạnh tranh là một điều kiện và là yếu tố kích thích kinh doanh, là môi trường và động lực thúc đẩy sản xuất phát triển, tăng năng suất lao động, tạo sự phát triển của xã hội nói chung. Để đạt được điều đó, ngoài những yếu tố thị trường, thì nguồn nhân lực luôn là vấn đề nóng bỏng, ảnh hưởng đến sự tồn tại của tổ chức. Họ chính là tài sản, huyết mạch của tổ chức.

CN Cty TNHH MTV DP TW2 Tây Nguyên là chi nhánh của Cty TNHH MTV Dược phẩm TW2, là một trong hai công ty dược phẩm nhà nước có chức năng phân phối thuốc thành phẩm, nguyên liệu làm thuốc, hóa chất và thiết bị y tế cho khu vực miền Nam. Công ty luôn đặt mục tiêu phát triển và củng cố mạng lưới rộng khắp, cung ứng các dịch vụ kịp thời và hoàn hảo cho các đối tượng khách hàng khác nhau. Để thực hiện tốt những mục tiêu này, tất yếu cần một chính sách hiệu quả nhằm tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc, từ đó tạo ra nguồn lao động có trình độ chuyên môn cao, sẵn sàng cống hiến và đóng góp vào mục tiêu chung của công ty.

Xuất phát từ những vấn đề trên, tôi đã quyết định chọn đề tài: *“Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại CN Công ty TNHH MTV Dược Phẩm TW2 Tây Nguyên”* làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Đề tài được nghiên cứu với các mục tiêu sau:

- Hệ thống hóa những vấn đề lí luận và thực tiễn về động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

- Xác định, đo lường, phân tích và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại CN Công ty TNHH MTV Dược Phẩm TW2 Tây Nguyên.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường động lực làm việc của nhân viên làm việc tại Công ty trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài tập trung vào nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại CN Công ty TNHH MTV Dược Phẩm TW2 Tây Nguyên.

Phạm vi nghiên cứu của đề tài được thực hiện khảo sát người lao động làm việc chính thức tại CN Công ty TNHH MTV DP TW2 Tây Nguyên.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được thực hiện qua hai bước:

Bước 1: Nghiên cứu định tính: sử dụng các phương pháp thu thập thông tin, mô tả và phân tích dữ liệu thứ cấp. Điều chỉnh, xây dựng thang đo phù hợp. Từ đó thiết kế xây dựng mô hình nghiên cứu.

Bước 2: Nghiên cứu định lượng: khảo sát dữ liệu thứ cấp, đánh giá thang đo lường, kiểm định mô hình lý thuyết. Mối quan hệ giữa các thang đo và động lực của người lao động. Kiểm tra độ phù hợp của mô hình thông qua phần mềm SPSS bằng phương pháp đánh giá hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá Efa. Kiểm định mô hình và các giả thiết nghiên cứu bằng phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính. Từ đó đưa ra mô hình nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nâng cao động lực làm việc cho nhân viên tại Công ty.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Ý nghĩa khoa học: Hệ thống hóa các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp, đồng thời tích hợp thêm một số yếu tố mới và kiểm định mức độ ảnh hưởng của chúng trong mô hình. Từ đó có thể xây dựng được một mô hình mới hoàn thiện hơn về động lực làm việc của nhân viên trong một tổ chức

Ý nghĩa thực tiễn: Kết quả nghiên cứu này có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu sau có liên quan. Đồng thời, cung cấp cho lãnh đạo Công ty các nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực của nhân viên cũng như sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức để từ đó đưa ra những hoạt định và điều chỉnh các chính sách quản lý có hiệu quả, góp phần vào sự phát triển bền vững của Công ty.

6. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục thì nội dung của đề tài bao gồm 4 chương:

Chương 1: Cơ sở lý thuyết về động lực làm việc của nhân viên trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thiết kế nghiên cứu

Chương 3: Kết quả nghiên cứu

Chương 4: Kết luận và kiến nghị

7. Tổng quan tài liệu

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. KHÁI NIỆM, BẢN CHẤT, VAI TRÒ CỦA ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

1.1.1. Động lực và vấn đề tạo động lực cho người lao động

a. Khái niệm động lực

b. Tạo động lực trong lao động

1.1.2. Bản chất, vai trò của động lực làm việc

a. Bản chất của động lực làm việc

b. Vai trò của động lực làm việc

1.2. MỘT SỐ HỌC THUYẾT NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.2.1. Thuyết nhu cầu của Maslow

1.2.2. Học thuyết tăng cường tích cực của B.F. Skinner

1.2.3. Học thuyết hệ thống hai nhân tố của F. Herzberg

1.2.4. Học thuyết đặt mục tiêu của Edwin Locke

1.2.5. Học thuyết công bằng của J. Stacy. Adams

1.2.6. Học thuyết kì vọng của Victor Vroom

1.2.7. Một số nghiên cứu trước đây về động lực làm việc trong nước và trên thế giới

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

Qua các học thuyết và mô hình nghiên cứu về động lực làm việc, ta thấy động lực làm việc của người lao động chịu tác động và ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố.

- Yếu tố thuộc về bản thân người lao động

- Yếu tố thuộc về công việc

- Yếu tố thuộc về tổ chức
- Yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài

CHƯƠNG 2

THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

2.1. GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CN CTY TNHH MTV DP TW2 TÂY NGUYÊN

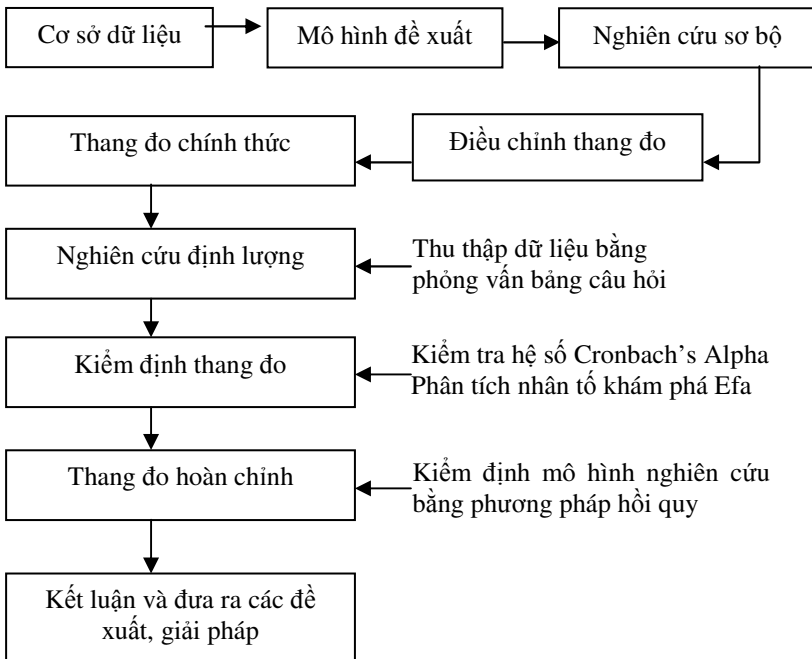
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển CTY TNHH MTV Dược Phẩm TW2 (CODUPHA)

2.1.2. Cơ cấu tổ chức CN CTY TNHH MTV DP TW2 TÂY NGUYÊN

2.1.3. Thực trạng hoạt động kinh doanh

2.2. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

2.2.1. Quy trình nghiên cứu



2.2.2. Cơ sở hình thành và mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở những lý thuyết trên, tác giả tiến hành mô hình nghiên cứu áp dụng cho luận văn này với biến phụ thuộc là động lực làm việc của nhân viên và 7 biến độc lập. Trong đó các biến như: cách thức đánh giá hiệu quả công việc, quan hệ với cấp trên, đặc điểm công việc được lấy từ mô hình của Kennett S.Kovach (1987) có điều chỉnh một số tên gọi các biến cho phù hợp. Các biến: đào tạo, phát triển và thăng tiến, đặc điểm công việc được lấy từ mô hình của Boeve (2007). Bên cạnh các yếu tố do Boeve và Kovach đưa ra kết hợp với các yếu tố tạo động lực làm việc của các học giả Abby M. Brook, Teck-Hong và Waheed (2011), nghiên cứu của Artz(2008) và Simons & Enz (1995) tại Mỹ và Canada, tác giả đã tổng hợp thêm 2 biến: điều kiện làm việc từ nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011), tiền lương từ Simons & Enz (1995) và phúc lợi từ nghiên cứu của Artz(2008).

2.2.3. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Các giả thuyết nghiên cứu:

H1: Điều kiện làm việc ảnh hưởng đến động lực làm việc.

H2: Thành phần Tiền lương, phúc lợi ảnh hưởng đến động lực làm việc.

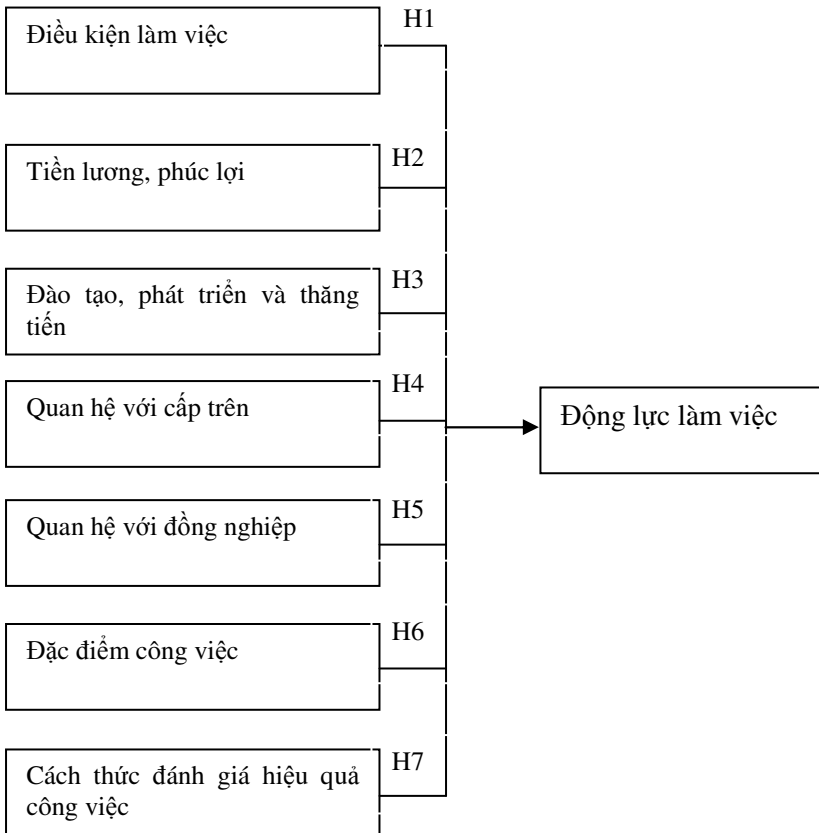
H3: Đào tạo, phát triển và thăng tiến ảnh hưởng đến động lực làm việc.

H4: Cấp trên ảnh hưởng đến động lực làm việc.

H5: Mọi quan hệ với đồng nghiệp ảnh hưởng đến động lực làm việc.

H6: Đặc điểm công việc ảnh hưởng đến động lực làm việc.

H7: Cách thức đánh giá hiệu quả công việc ảnh hưởng đến động lực làm việc.



2.3. XÂY DỰNG THANG ĐO CÁC BIẾN NGHIÊN CỨU

2.3.1. Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc được coi là một nhân tố động cơ, theo hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow. Nó là điều kiện cần thiết trong việc hỗ trợ nhân viên làm việc tốt và hiệu quả hơn. Môi trường an toàn, có đầy đủ công cụ để làm việc, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc vui vẻ và được tổ chức tốt theo nghiên cứu của Kennett S.Kovach (1987)

Ở Việt Nam, Trần Kim Dung (2005) đã thực hiện nghiên cứu đo lường sự thỏa mãn trong công việc bằng cách sử dụng thang đo JDI và thuyết nhu cầu của Maslow (1943) kết quả có 2 nhân tố mới: phúc lợi và điều kiện làm việc.

2.3.2. Tiền lương, phúc lợi

Thu nhập và phúc lợi thể hiện ở nhu cầu sinh lý và an toàn trong thuyết nhu cầu của Maslow (1943), là yếu tố quan trọng nhất đối với nhân viên trong các nghiên cứu của Simons & Enz (1995) tại Mỹ, Canada và nghiên cứu của Charlet & Marshall (1992) tại Caribbean. Theo nghiên cứu của Artz (2008) phúc lợi có vai trò quan trọng trong việc xác định mức thỏa mãn công việc.

Theo Trần Kim Dung (2005), “khi tổ chức, doanh nghiệp có hệ thống tiền lương tốt, sự thỏa mãn với tiền lương và đồng nghiệp sẽ tác động tốt đến sự thỏa mãn chung trong công việc. Sự thỏa mãn với tiền lương, thậm chí có thể là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự thỏa mãn chung của nhân viên trong khu vực sản xuất đối với công việc”

2.3.3. Đào tạo, phát triển và thăng tiến

Theo Trần Kim Dung (2009) cho rằng cơ hội đào tạo thỏa mãn nhu cầu phát triển cho nhân viên. Theo thuyết Maslow thì yếu tố này nằm trong nhu cầu, nhu cầu được tôn trọng và khẳng định mình, theo thuyết hai nhóm yếu tố của Herzberg thì các yếu tố này thuộc nhóm các yếu tố về môi trường có khả năng gây ra sự không thỏa mãn, trong khi nghiên cứu Wong, Siu, Tsang (1999) thì yếu tố này quan trọng nhất đối với nhân viên khách sạn ở Hồng Kong.

Trong một nghiên cứu của Lưu Thị Bích Ngọc và các cộng sự (2013), động lực để nhân viên làm việc là mong muốn được hoàn thiện bản thân, được phát triển để trao dồi những kinh nghiệm, kĩ

năng...Khi nhân viên có được cơ hội đào tạo, thăng tiến thì họ càng có thêm động lực làm việc và cống hiến.

2.3.4. Mối quan hệ với cấp trên

Theo J.Stacy.Adam (1963), người lao động rất quan tâm đến vấn đề đối xử công bằng và đúng đắn trong tổ chức. Trong nghiên cứu của Lưu Thị Bích Ngọc và các cộng sự (2013), nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các nhân viên quan trọng nhất là mối quan hệ với cấp trên.

2.3.5. Mối quan hệ với đồng nghiệp

Nhân viên cần có được sự giúp đỡ của đồng nghiệp khi cần thiết, tìm thấy sự thoải mái thân thiện khi làm việc với đồng nghiệp (Hill, 2008). Đồng thời nhân viên phải tìm thấy đồng nghiệp của mình tận tâm với công việc để đạt được kết quả tốt nhất (Bellingham, 2004).

2.3.6. Đặc điểm công việc

Theo Hackman và G.Oldman (1974), một công việc sẽ mang đến cho người lao động sự thỏa mãn chung và tạo được hiệu quả công việc tốt. Một công việc thử thách và thú vị (Tan Teck-Hong và Anna Waheed, 2011) sẽ tạo cơ hội cho nhân viên phát huy các kỹ năng, năng lực cá nhân.

2.3.7. Cách thức đánh giá hiệu quả công việc

Theo Maslow, nhu cầu được tôn trọng là khi được đánh giá, ghi nhận thành tích đồng thời có những khuyến khích cả về vật chất và tinh thần thì người lao động sẽ hăng say làm việc và hi vọng tiếp tục được ghi nhận thành tích trong tương lai. Trong nghiên cứu của Kreitner & Kinicki (2007) và Alam & Kamal (2006), nhân viên sẽ so sánh công sức họ bỏ ra và thành tựu họ đạt được với công sức và thành tựu của người khác.

2.4. NGHIÊN CỨU SƠ BỘ - NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

2.4.1. Thiết kế nghiên cứu sơ bộ.

Nghiên cứu định tính được thực hiện dưới hình thức phỏng vấn trực tiếp. Thông qua bảng danh sách câu hỏi mở xoay quanh các yếu tố ảnh hưởng đến nhân viên và bảng câu hỏi ban đầu xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết.

Trong nghiên cứu sơ bộ, tác giả phỏng vấn trực tiếp với 20 đối tượng (5 nhân viên cấp quản lý và 15 nhân viên tại các phòng ban) tại CN Cty TNHH MTV DP TW2 Tây Nguyên

2.4.2. Kết quả nghiên cứu định tính

Sau khi tổng hợp kết quả nghiên cứu định tính, tác giả thấy không có gì khác biệt so với mô hình lý thuyết nên tác giả giữ nguyên mô hình lý thuyết ban đầu đưa ra gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại CN Công ty TNHH MTV DP TW2 Tây Nguyên.

Thang đo chính thức trong mô hình nghiên cứu bao gồm 7 nhân tố ảnh hưởng và 32 biến quan sát (loại bỏ biến TP5 do có ý nghĩa tương tự TP6)

2.4.3. Các thang đo.

TT	Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn thang đo
Điều kiện làm việc (DK)			
1	DK1	Anh/chị được hỗ trợ công cụ phương tiện làm việc đầy đủ để hoàn thành công việc	Kennett S.Kovach (1987)
2	DK2	Công việc không đòi hỏi thường xuyên phải làm thêm giờ	Trần Kim Dung (2005)

TT	Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn thang đo
3	DK3	Nơi làm việc đảm bảo sự an toàn, thoải mái	Kennett S.Kovach (1987)
Lương bổng - Phúc lợi (TP)			
4	TP1	Mức lương anh/chị nhận được phù hợp với năng lực của mình	Simons & Enz (1995)
5	TP2	Anh/ chị có thể sống tốt hoàn toàn dựa vào thu nhập từ Công ty	Trần Kim Dung (2005)
6	TP3	Anh/ chị được tăng lương hoàn toàn dựa vào khả năng thực hiện công việc	Tác giả đề xuất
7	TP4	Mức lương anh/chị nhận được cao so với các doanh nghiệp khác cùng lĩnh vực	Tác giả đề xuất
8	TP6	Công ty giải quyết tốt, đầy đủ chế độ khi ốm đau, thai sản, nghỉ phép...	Artz (2008)
9	TP6	Công ty có chính sách phúc lợi hấp dẫn cho nhân viên	Artz (2008)
Đào tạo, phát triển và thăng tiến (DT)			
10	DT1	Anh/ chị được đào tạo đầy đủ kiến thức để thực hiện công việc	Trần Kim Dung (2009)
11	DT2	Công ty tạo điều kiện cho anh/ chị học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn	Lưu Thị Bích Ngọc và các cộng sự (2013)
12	DT3	Công ty có chính sách thăng tiến cho người có năng lực	Tác giả đề xuất

TT	Mã hóa	Biên quan sát	Nguồn thang đo
13	DT4	Cơ hội thăng tiến - phát triển là công bằng với tất cả nhân viên	Tác giả đề xuất
Quan hệ với cấp trên (CT)			
14	CT1	Ban lãnh đạo Công ty có sự hỗ trợ kịp thời cho anh/chị mỗi khi cần	Lưu Thị Bích Ngọc và các cộng sự (2013)
15	CT2	Ban lãnh đạo Công ty đối xử công bằng với tất cả nhân viên	J.Stacy.Adam (1963)
16	CT3	Ban lãnh đạo Công ty lắng nghe ý kiến đóng góp của anh/chị	Tác giả đề xuất
17	CT4	Anh/ chị nhận được phản hồi của cấp trên về hiệu quả công việc	Lưu Thị Bích Ngọc và các cộng sự (2013)
Quan hệ với đồng nghiệp (DN)			
18	DN1	Đồng nghiệp sẵn sàng hỗ trợ anh/chị khi cần thiết	Hill (2008)
19	DN2	Đồng nghiệp có sự hỗ trợ kiến thức chuyên môn trong công việc	Tác giả đề xuất
20	DN3	Đồng nghiệp trong Công ty gần gũi, thân thiện	Hill (2008)
21	DN4	Đồng nghiệp có sự tận tâm, nhiệt tình trong công việc	Bellingham (2004)
Đặc điểm công việc (DD)			
22	DD1	Công việc phù hợp với khả năng của anh/chị	Hackman và G.Oldman (1974)
23	DD2	Công việc thử thách và thú vị	Tan Teck-Hong và Anna Waheed

TT	Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn thang đo
			(2011)
24	DD3	Anh/chị hiểu rõ công việc đang làm	Hackman và G.Oldman (1974)
25	DD4	Công việc của anh chị có tầm quan trọng đối với doanh nghiệp	Hackman và G.Oldman (1974)
Cách thức đánh giá hiệu quả công việc (DG)			
26	DG1	Anh/chị được Công ty đánh giá hiệu quả công việc một cách công bằng	Kreitner & Kinicki (2007) và Alam & Kamal (2006)
27	DG2	Anh/chị được đánh giá chính xác, kịp thời và đầy đủ	Tác giả đề xuất
28	DG3	Khi có thành tích, anh/chị được tuyên dương khen thưởng trước mọi người	Maslow (1943)
29	DG4	Các tiêu chí đánh giá được Công ty đưa ra hợp lý, rõ ràng	Tác giả đề xuất
Động lực làm việc-Sự hài lòng (DL)			
30	DL1	Nhìn chung anh/chị hài lòng về công việc tại Công ty	Abby M. Brooks (2007)
31	DL2	Anh/chị sẵn sàng hoàn thành bất cứ nhiệm vụ gì từ yêu cầu của Công ty	Tác giả đề xuất
32	DL3	Anh/chị không muốn chuyển Công ty, muốn gắn bó lâu dài với Công ty	Abby M. Brooks (2007)

2.5. NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG

2.5.1. Thiết kế mẫu

Với bảng câu hỏi sử dụng trong nghiên cứu này là 32 câu, do đó kích thước mẫu dự kiến đề ra là $n=32 \times 5=160$ quan sát. Tuy nhiên, để hạn chế sai sót, hư hỏng trong quá trình thu thập dữ liệu, tác giả tăng cỡ mẫu lên 200 quan sát.

2.5.2. Thiết kế bảng câu hỏi

Nội dung bảng câu hỏi gồm có hai phần như sau:

Phần 1: Bao gồm các câu hỏi định lượng, sử dụng thang đo Likert 5 điểm cho tất cả các biến.

Phần 2: Thông tin cá nhân để phân nhóm đối tượng khảo sát, bao gồm: Vị trí công việc, tuổi, giới tính, thâm niên, trình độ học vấn.

2.5.3. Phương pháp xử lý số liệu

Phương pháp thống kê mô tả các yếu tố, phân tích tần suất Frequencies và tỉ lệ phần trăm thông tin mẫu. Kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha

Sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá EFA.

Sau khi rút trích được các nhân tố từ phân tích nhân tố khám phá EFA, tiến hành phân tích hồi quy bội.

CHƯƠNG 3

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. MÔ TẢ MẪU

Tổng cộng có 200 bảng câu hỏi được phát ra, thu về 192 bảng. Sau khi nhập dữ liệu và làm sạch bằng phần mềm SPSS 16.0 thì số bảng câu hỏi hợp lệ được sử dụng là 169 bảng, chiếm 88%.

Những nguồn dữ liệu trong chương này đều thuộc khảo sát điều tra của tác giả.

Thông tin về mẫu khảo sát

- Giới tính: có 81 nam với tỉ lệ 47.93% và 88 nữ chiếm tỉ lệ 52.07%. Tỉ lệ này là phù hợp đối với các công ty trong ngành Dược phẩm.

- Độ tuổi: độ tuổi từ 25 - 35 tuổi chiếm 34.32%, từ 36- 45 chiếm 20.77% , tỉ lệ nhân viên trẻ dưới 25 tuổi chiếm 18.34%, trên 45 chiếm 16.57%.

- Vị trí công tác: Về tiêu chí vị trí công tác, tỉ lệ nhân viên chiếm đa số là 87.6%, và quản lý là 12.4%.

- Thâm niên: Số năm làm việc của nhân viên trên 5 năm, chiếm 30.8 %, từ 3-5 năm chiếm 29.6%, dưới 1 năm chiếm tỉ lệ thấp nhất với 14.2 %, còn lại là 1-3 năm với tỉ lệ 25.4%.

- Trình độ học vấn: tỉ lệ đại học cao nhất với 34.25%, cao đẳng chiếm 23.97%, sau đại học là 13.01% và trung cấp 28.77%. Có 23 mẫu bỏ trống đánh giá.

3.2. ĐÁNH GIÁ THANG ĐO BẰNG HỆ SỐ TIN CẬY CRONBACH'S ALPHA

Thang đo điều kiện làm việc; lương bổng phúc lợi; đào tạo, phát triển, thăng tiến; mối quan hệ với cấp trên; mối quan hệ với đồng nghiệp; đặc điểm công việc; cách thức đánh giá hiệu quả công

việc có hệ số Cronbach's Alpha lần lượt là 0.748; 0.854; 0.735; 0.742; 0.769; 0.709; 0.796 > 0.6 là trong khoảng chấp nhận được, các biến đều có hệ số tương quan biến-tổng lớn hơn 0.3 nên không có biến nào bị loại khỏi thang đo. Các thang đo đều đạt độ tin cậy cho các phân tích tiếp theo

Thang đo động lực làm việc của người lao động thông qua đo lường sự hài lòng trong công việc có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha = 0.748, nằm trong mức đo lường tốt. Các hệ số tương quan biến – tổng đều lớn hơn 0.3. Do đó thang đo đạt yêu cầu về mặt thống kê và độ tin cậy cho các phân tích tiếp theo.

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 của nhân viên

Hệ số KMO and Barlett's Test = 0.797 > 0.5, với mức ý nghĩa sig = 0.000 < 0.05 điều này chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp, phân tích EFA có ý nghĩa.

Có 07 nhân tố được trích ra từ phân tích EFA với phương sai trích 68 % > 50%, trị số Eigenvalue = 1.1 > 1. Hệ số tải Factor loading đều lớn hơn 0.5.

Kết quả phân tích EFA cho thấy, có 5 biến bị loại sau khi phân tích EFA là DT1, DD4, CT1, DN4, DG1, các nhân tố được trích ra từ 24 biến còn lại được xác định lại tên như sau:

- Nhân tố 1 tập hợp 6 biến quan sát TP1, TP2, TP3, TP4, TP5, được đặt tên là “Lương bổng, phúc lợi”
- Nhân tố 2 tập hợp 3 biến quan sát DG2, DG3, DG4, được đặt tên là “Cách thức đánh giá”
- Nhân tố 3 tập hợp 3 biến quan sát DK1, DK2, DK3, được đặt tên là “Điều kiện làm việc”

- Nhân tố 4 tập hợp 3 biến quan sát DN1, DN2, DN3, được đặt tên là “Đồng nghiệp”

- Nhân tố 5 tập hợp 3 biến quan sát DD1, DD2, DD3, được đặt tên là “Đặc điểm công việc”

- Nhân tố 6 tập hợp 3 biến quan sát CT1, CT2, CT3, được đặt tên là “Cấp trên”

- Nhân tố 7 tập hợp 3 biến quan sát DT2, DT3, DT4, được đặt tên là “Đào tạo, thăng tiến”

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

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA với hệ số KMO = 0.662 > 0.5 và có sig = 0.000 < 0.05 nên có thể khẳng định dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố khám phá.

Từ 3 biến quan sát trích được 1 nhân tố duy nhất với phương sai trích là 66,83% > 50%, trị số Eigenvalue = 2.005 > 1, các hệ số Factor loading đều lớn hơn 0.5.

3.4. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU CHÍNH THỨC

Nhìn chung, mô hình nghiên cứu thực tiễn giống với mô hình nghiên cứu lý thuyết đề xuất.

3.5. KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU BẰNG PHƯƠNG PHÁP HỒI QUY

3.5.1. Kiểm định hệ số tương quan

Từ kết quả ở bảng phân tích ta thấy được mối liên hệ tương quan giữa biến động lực làm việc với các biến độc lập có mức độ tương quan khác nhau. Cụ thể, có tương quan chặt chẽ nhất với biến tiền lương, phúc lợi (X2), và ít nhất với biến cách thức đánh giá (X7). Hệ số tương quan giữa các biến đều có ý nghĩa thống kê với các giá trị sig đều nhỏ (< 0.05), ta tiếp tục phân tích hồi quy.

3.5.2. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy bội theo hồi quy đa biến được thực hiện với 7 biến độc lập bao gồm: Điều kiện làm việc; Tiền lương, phúc lợi; Đào tạo, phát triển và thăng tiến; Mối quan hệ với cấp trên; Mối quan hệ với đồng nghiệp; Đặc điểm công việc; Cách thức đánh giá hiệu quả công việc.

Giá trị $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ có nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế thu thập được và các biến đưa vào đều có ý nghĩa trong thống kê với độ tin cậy 95%. Ta bác bỏ giả thiết H_0 , nghĩa là có mối quan hệ tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Hệ số xác định $R^2 = 0.553$, R^2 hiệu chỉnh = 0.533 nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu 53.3%.

Thống kê Durbin-Watson = 2.175 nằm trong đoạn từ 1 đến 3, vì vậy mô hình không có hiện tượng tự tương quan.

Hệ số phóng đại phương sai VIF (Variance Inflation factor) nhỏ (từ 1.1 đến 1.48) nên không có hiện tượng đa cộng tuyến. Do đó, mối quan hệ giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đáng kể đến kết quả giải thích mô hình hồi quy.

Các nhân tố Điều kiện làm việc, Tiền lương phúc lợi, Đào tạo, phát triển và thăng tiến, Cấp trên, Đặc điểm công việc có hệ số hồi quy $\beta > 0$ và $\text{Sig} < 0.05$ nên đạt đủ điều kiện tham gia vào mô hình hồi quy bội.

Nhân tố Mối quan hệ với đồng nghiệp có hệ số $\beta = 0.069$ và $\text{Sig} = 0.239 > 0.05$ nên không đủ điều kiện, bị loại ra khỏi mô hình hồi quy bội.

Nhân tố Cách thức đánh giá hiệu quả công việc có hệ số $\beta = 0.000$ và Sig > 0.05, do đó cũng bị loại khỏi mô hình hồi quy bội.

Từ kết quả trên ta xây dựng được mô hình hồi quy bội như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

Mô hình hồi quy với hệ số β chưa chuẩn hóa:

$$Y = -0.971 + 0.198 X_1 + 0.315 X_2 + 0.161 X_3 + 0.177 X_4 + 0.076 X_5 + 0.293 X_6 + (-8.184) X_7$$

Mô hình với hệ số β đã chuẩn hóa:

$$Y = 0.213 X_1 + 0.304 X_2 + 0.145 X_3 + 0.172 X_4 + 0.229 X_6$$

Trong đó:

Y: Động lực làm việc của nhân viên

X1: Điều kiện làm việc ; X2: Tiền lương, phúc lợi ; X3: Đào tạo, phát triển và thăng tiến ; X4: Mối quan hệ với cấp trên ; X6: Đặc điểm công việc

Hệ số hồi quy mang dấu dương thể hiện các yếu tố trong mô hình hồi quy trên ảnh hưởng tỉ lệ thuận chiều đến động lực làm việc.

3.5.3. Kiểm định các giả thiết của mô hình

Mô hình nghiên cứu được đưa ra với 7 nhân tố độc lập và 29 biến cùng với 3 biến thuộc thành phần phụ thuộc. Sau khi đánh giá thang đo và kiểm định mô hình các giả thiết bằng phân tích hồi quy tuyến tính thì kết quả có 5 nhân tố độc lập được chấp nhận trong mô hình. Cụ thể như sau:

TT	Giả thuyết	Nội dung	Kết quả	Mức độ ảnh hưởng
1	H1	Điều kiện làm việc có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Chấp nhận H1	Nhiều thứ 3
2	H2	Tiền lương, phúc lợi có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Chấp nhận H2	Nhiều nhất
3	H3	Đào tạo, phát triển và thăng tiến có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên.	Chấp nhận H3	Ít nhất
4	H4	Mối quan hệ với cấp trên có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Chấp nhận H4	Nhiều thứ 4
5	H5	Mối quan hệ với đồng nghiệp trên có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Bác bỏ H5	Không ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng không đáng kể
6	H6	Đặc điểm công việc có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Chấp nhận H6	Nhiều thứ 2
7	H7	Cách thức đánh giá hiệu quả công việc có mối quan hệ cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên	Bác bỏ H7	Không ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng không đáng kể

3.6. KIỂM ĐỊNH SỰ KHÁC BIỆT CỦA CÁC ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN

Không có sự khác biệt giữa giới tính, giữa các độ tuổi, vị trí công tác, trình độ học vấn và giữa thâm niên công tác ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên

CHƯƠNG 4

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

4.1. KẾT LUẬN

Qua việc trình bày và tham khảo về các khái niệm và các nghiên cứu của những tác giả trong và ngoài nước cũng như các nghiên cứu liên quan, tác giả đã xây dựng được mô hình nghiên cứu và đưa ra các thang đo phù hợp. Mô hình nghiên cứu ban đầu được đề xuất gồm 7 nhân tố ảnh hưởng với 29 biến quan sát, tác giả tiến hành phân tích dữ liệu thu thập được bằng sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 16.0 thông qua các phương pháp kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy.

Kết quả thống kê từ mô hình hồi quy đã chuẩn hóa có thể xác định thứ tự ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc như sau: Nhân tố tiền lương, phúc lợi có ảnh hưởng nhiều nhất, các nhân tố đặc điểm công việc và điều kiện làm việc cũng có ảnh hưởng khá lớn và gần ngang bằng nhau. Hai nhân tố còn lại cũng có mức độ ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

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

4.2.1. Giải pháp về Tiền lương, phúc lợi

Chính sách về thu nhập và phúc lợi của Công ty trong thời gian tới cần có sự thay đổi. Cụ thể:

Về tiền lương: Công ty nên có phương án trả lương theo năng lực người lao động bằng cách tính lương dựa trên bản mô tả công việc chi tiết theo từng vị trí làm việc cụ thể và công khai để từng nhân viên thấy được công việc, vai trò và đóng góp của mình cũng như các thành viên khác. Việc tăng lương nên được thực hiện tương xứng với kết quả công việc của nhân viên.

Về phúc lợi: Công ty nên tổ chức đi du lịch ở những nơi khác nhau tùy theo tình hình tài chính, tạo sự mới mẻ, thích thú đối với nhân viên và gia đình. Tổ chức các bữa tiệc, đi dã ngoại nhằm tạo sự gắn kết giữa các nhân viên với nhau, cũng như sự gắn gũi giữa nhân viên và quản lý.

4.2.1. Giải pháp về đặc điểm công việc.

Công ty cần phải đào tạo, hướng dẫn nhân viên quy trình làm việc của họ cũng như quy trình làm việc của bộ phận để từ đó họ có thể nắm bắt công việc mình làm. Tạo cho người lao động quyền tự do hơn trong việc quyết định như lựa chọn phương pháp làm việc, trình tự thực hiện công việc...

Xây dựng bản mô tả công việc cần phải gắn việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh công việc. Bên cạnh những công việc cụ thể đó, Công ty cũng cần phong phú hóa công việc cho người lao động.

4.2.3. Giải pháp về điều kiện làm việc

Cần kiểm tra, bảo dưỡng thường xuyên các thiết bị để tránh trường hợp máy móc bị hư hỏng đột xuất trong quá trình làm việc, thời gian sửa chữa lâu làm gián đoạn công việc.

Nghiên cứu, tận dụng một số phòng còn trống làm thư viện hoặc phòng chơi các môn thể thao nhẹ như bóng bàn, bida...để nhân viên có thể giải trí, vận động trong những phút giải lao hay ngày

ngủ, sau những giờ làm việc căng thẳng. Có thể tổ chức các lớp học như Yoga, nhảy khiêu vũ...vào cuối ngày làm việc.

4.2.4. Giải pháp về mối quan hệ với cấp trên

Thiết lập kênh thông tin trực tuyến giữa lãnh đạo và nhân viên, phương thức trao đổi thông tin có thể thông qua các diễn đàn trao đổi trực tuyến, thư điện tử. Hàng tuần hoặc hàng tháng, các lãnh đạo giành một khoảng thời gian nhất định trao đổi trực tiếp với tất cả nhân viên, giải quyết các vấn đề vướng mắc, nhân viên có thể gửi ý kiến đóng góp vào bất kỳ giờ nào qua hộp thư điện tử hoặc hộp thư góp ý.

Cần phải có các hình thức động viên, khích lệ kịp thời và đúng lúc từ người lãnh đạo.

2.4.5. Giải pháp về đào tạo, phát triển và thăng tiến

Cần tổ chức thêm các lớp kỹ năng như kỹ năng bán hàng, chăm sóc khách hàng, các buổi giới thiệu sản phẩm mới để nhân viên nắm rõ sản phẩm của Công ty khi tư vấn khách hàng. Tài trợ một phần hoặc toàn bộ học phí cho các khóa học đúng chuyên ngành phù hợp hoặc có tiềm năng phát triển trong tương lai.

Cần phải xây dựng chính sách thăng tiến cụ thể, nêu rõ các chỉ tiêu rõ ràng, các tiêu chuẩn cần thiết cho sự thăng tiến để người lao động để có hướng phấn đấu đồng thời cũng phải lên chương trình đào tạo phù hợp kèm theo.

4.3. GIỚI HẠN CỦA ĐỀ TÀI VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

4.3.1. Giới hạn của đề tài

Cũng như bất kỳ nghiên cứu nào, dù tác giả đã cố gắng và nỗ lực để hoàn thiện nhưng nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế nhất định:

Một là, nghiên cứu này chỉ thực hiện đối với chi nhánh Cty TNHH MTV Dược phẩm Trung ương 2 Tây nguyên với số lượng mẫu khảo sát nhỏ (dưới 200 mẫu) cho nên chỉ có giá trị thực tiễn đối với chi nhánh này của công ty, đối với các chi nhánh khác hoặc những công ty khác thì có thể sẽ có kết quả khác.

Hai là, đây là nghiên cứu đầu tiên của Công ty về lĩnh vực này nên có thể những người được khảo sát còn bỡ ngỡ với phương pháp cũng như ý nghĩa của các phương án trả lời mặc dù tác giả đã cố gắng giải thích nhưng vẫn không thể tránh khỏi tình trạng đáp viên trả lời thiếu chính xác, không trung thực và khách quan. Điều này ảnh hưởng phần nào đến độ tin cậy của các phương án trả lời.

Ba là, nghiên cứu chưa đưa vào những yếu tố xã hội có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

4.3.2. Hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này nếu được thực hiện ở những công ty khác nhưng với đối tượng khảo sát là giống nhau thì có thể có giá trị tham khảo và áp dụng được thang đo.

Tiến hành đo lường trên phạm vi lớn hơn, có thể trên toàn hệ thống Công ty nhằm cải thiện và khắc phục những hạn chế còn tồn đọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

Cần tiến hành nghiên cứu các nhân tố thuộc các yếu tố bên ngoài như văn hóa công ty, gia đình, bạn bè, văn hóa, xã hội...vào mô hình để xác định mối tương quan giữa những yếu tố này đến mức độ tạo động lực cho người lao động hay không và nếu có thì cao hay thấp.