

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

-----

**NGUYỄN HOÀI BẢO**

**TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC  
ĐỐI VỚI NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG TẠI  
CÔNG TY TNHH ĐIỆN TỬ FOSTER ĐÀ NẴNG**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**

**Mã số: 60.34.01.02**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN  
THẠC SỸ 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 NGUYỄN**

**Phản biện 1: TS. Trương Hồng Trình**

**Phản biện 2: TS. Lâm Minh Châu**

Luận văn sẽ được bảo vệ trước hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 10 tháng 10 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

“Dùng nhân như dụng mộc” – ngay từ xa xưa, vai trò quan trọng của việc dùng người trong tổ chức đã được khẳng định và ghi nhận. Ngày nay, cách hiểu nhìn nhận và vận dụng câu nói này có thể đã khác so với thời kỳ sinh ra nó. Tuy nhiên, có một khía cạnh vẫn còn rất ý nghĩa cho đến ngày nay đó là việc sử dụng con người như thế nào là nhân tố quyết định cuối cùng, cơ bản nhất cho sự sống còn, phát triển, thành bại của mọi tổ chức. Nguồn nhân lực là yếu tố then chốt, cực kỳ quan trọng của công tác quản lý doanh nghiệp, chính vì vậy làm thế nào để phát huy tối đa khả năng, năng lực, sự tận tâm của công nhân viên là yêu cầu cấp thiết đối với các nhà quản lý doanh nghiệp.

Công ty TNHH Foster Đà Nẵng là doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài của Tập đoàn Foster Nhật Bản, được thành lập tháng 06/2008 tại Khu công nghiệp Hòa Cầm với số lượng lao động tính đến thời điểm hiện nay là khoảng 10.000 người.

Trong tổng số công nhân viên hiện nay của công ty, nhân viên văn phòng chiếm tỷ lệ tương đối nhỏ, với số lượng khoảng hơn 500 người. Tuy nhiên đây lại là lực lượng vô cùng quan trọng, là nòng cốt, tạo sức bật cho công ty. Thực tế trong thời gian qua, công tác tạo động lực đối với nhân viên văn phòng thường xuyên được Công ty quan tâm thực hiện. Tuy nhiên để đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ, mục tiêu trong thời gian đến của công ty, cũng như khắc phục những tồn tại, hạn chế nhất định của công tác này trong thời gian qua; thiết nghĩ cần phải tiến hành khảo sát, nghiên cứu, phân tích, đánh giá về thực trạng của công tác này; từ đó đưa ra những biện pháp nhằm khắc phục những tồn tại, hạn chế, đồng thời nâng cao hiệu quả công tác tạo động lực thúc đẩy nhân viên.

Chính vì những lý do nêu trên, tác giả đã chọn nội dung **“Tạo động lực làm việc đối với nhân viên văn phòng tại Công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng”** làm đề tài nghiên cứu cho luận văn tốt nghiệp của mình.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu đạt được sau khi nghiên cứu:

- Hệ thống hoá các vấn đề lý luận liên quan đến tạo động lực thúc đẩy người lao động.
- Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực thúc đẩy nhân viên tại Công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng.
- Đề xuất giải pháp để tạo động lực thúc đẩy nhân viên tại Công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

Dự án tiến hành nghiên cứu đối với nhân viên thuộc các bộ phận: Nhân sự, Hành chính, Kế toán, Xuất nhập khẩu, Mua hàng, QA – QC, Kỹ thuật, Văn phòng sản xuất, đang làm việc tại trụ sở chính của Công ty (KCN Hòa Cầm) và chi nhánh Hòa Khánh.

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu là nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Ngoài ra còn sử dụng các phương pháp khác như phương pháp thống kê, phân tích, khái quát hóa...

## **5. Ý nghĩa đề tài**

Đề tài chọn nghiên cứu có ý nghĩa như sau:

- Nghiên cứu cung cấp các thang đo dùng để đo lường sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên thuộc khối văn phòng của công ty.
- Xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực làm việc.

- Nghiên cứu cung cấp thông tin nhằm đánh giá động lực làm việc cho nhân viên. Qua đó làm tiền đề cho công ty có thể đưa ra quyết định thực hiện chính sách này như thế nào cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của công ty cũng như mặt bằng chung của thị trường lao động? Vì vậy, việc thực hiện dự án nghiên cứu vào lúc này sẽ mang tính định hướng chiến lược cho Ban giám đốc của Công ty Foster Đà Nẵng đưa ra quyết định phù hợp.

## **6. Bộ cục của đề tài**

Chương 1: Cơ sở lý luận về tạo động lực thúc đẩy người lao động.

Chương 2: Thiết kế nghiên cứu.

Chương 3: Kết quả nghiên cứu.

Chương 4: Bình luận kết quả và hàm ý chính sách.

## **7. Tổng quan tài liệu**

Để thực hiện đề tài này, tác giả đã tiến hành tham khảo một số nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước như sau:

- Nghiên cứu của Smith, Kendall and Hulin (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*.

- Nghiên cứu của Herzberg (1959), *Two Factor Theory: Motivation Factors*.

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

- Abby M. Brooks (2007, Hoa Kỳ)

- Nghiên cứu của Chomg-Guang Wu (2007, Hoa Kỳ) dựa trên thuyết kỳ vọng của Victor Vroom.

- 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 ven biển Piran của Slovenia.

- Lưu Thị Bích Ngọc và các tác giả khác (2013) trên cơ sở lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và mô hình của Teck-Hong và Waheed (2011) 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.

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TẠO ĐỘNG LỰC THỨC ĐÃY NGƯỜI LAO ĐỘNG

### 1.1. TÌM HIỂU VỀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

#### 1.1.1. Định nghĩa

- 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.

- Robbins (1998), George và Jones (1999) định nghĩa động lực là một nhân tố tâm lý kích thích một cá nhân phải nỗ lực để đạt được mục tiêu cá nhân cụ thể hoặc mục tiêu của tổ chức; động lực phục vụ như một cơ chế để đáp ứng một nhu cầu cá nhân.

#### 1.1.2. Các lý thuyết về động lực làm việc

*a. Lý thuyết Thang bậc nhu cầu của 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

Vào năm 1969, Smith, Kendall và Hulin đã tiến hành nghiên cứu về mức độ hài lòng về công việc của các nhân viên tại trường Đại học Cornell. Nhóm tác giả đã đề xuất một mô hình nghiên cứu gồm 5 nhân tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra rằng đặc điểm công việc là nhân tố quan trọng nhất, tiếp theo là sự giám sát của cấp trên, đồng nghiệp, cơ hội đào tạo thăng tiến và cuối cùng là thu nhập.

Nghiên cứu của Paraki & Dolke (1970, Ấn độ) trên cơ sở lý thuyết hai nhân tố của Herzberg đối với giám sát viên ngành sản xuất công nghiệp đã tìm thấy thiếu sự công nhận, không thuận lợi trong mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, thiếu sự giám sát về mặt kỹ thuật, chính

sách tổ chức không thuận lợi và mức lương không đầy đủ là những yếu tố chính của sự không hài lòng.

Trong nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011) dựa trên lý thuyết hai nhân tố của Herzberg, hai 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 biến động lực quan trọng nhất là điều kiện làm việc. Sự công nhân là yếu tố đáng kể thứ hai, tiếp theo chính sách công ty và các yếu tố tài chính.

Abby M. Brooks (2007, Hoa Kỳ) 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 khắp nước Mỹ. 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 để dự đoán động lực làm việc của nhân viên; các yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự hài lòng của nhân viên bao gồm: đánh giá hiệu quả công việc, đào tạo, cấp trên, đóng góp vào tổ chức.

Nghiên cứu của Chomg-Guang Wu (2007, Hoa Kỳ) dựa trên thuyết kỳ vọng của Victor Vroom đã đề xuất mô hình nghiên cứu động lực làm việc đối với nhân viên phát triển mã nguồn mở. Nghiên cứu tiến hành kiểm định mô hình và đã kết luận rằng các yếu tố giúp đỡ đồng nghiệp, đánh giá công bằng, phát triển nghề nghiệp, cam kết của tổ chức, đáp ứng nhu cầu cá nhân là những yếu tố tác động đến động lực của nhân viên.

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. Kết quả nghiên cứu 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.

Lưu Thị Bích Ngọc và các tác giả khác (2013) trên cơ sở lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và mô hình của Teck-Hong và Waheed

(2011) 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.

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

#### **❖ *Tiền lương***

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.

Theo nghiên cứu của Jenica (2007) thì tiền lương tốt là yếu tố nằm giữa trong danh sách các yếu tố quan trọng nhất trong công việc của người lao động trong những năm 1980, đến những năm 1990 thì nó là yếu tố quan trọng đứng đầu và vẫn duy trì vị trí này đến những năm 2000.

#### **❖ *Phúc lợi***

Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người lao động. Phúc lợi có ý nghĩa rất quan trọng trong việc giúp người lao động bảo đảm đời sống ở mức độ tối thiểu, yên tâm làm việc, nâng cao khả năng lao động.

#### **❖ *Cấp trên***

Cấp trên có nghĩa là người ở vị trí, chức vụ cao hơn trong cơ cấu tổ chức của công ty. Giám sát nhân viên thường xuyên, rõ ràng và nhất quán trong việc phản hồi cấp dưới có thể làm tăng động lực nhân viên (Kluger & DeNisi, 1996; Lizzio, Wilson, Gilchrist & Gallois, 2003; Waung & Highhouse, 1997).

#### **❖ *Đồng nghiệp***

Đồng nghiệp là bao gồm tất cả những người cùng làm việc với nhau tại tổ chức, cơ quan, công ty. Lindner (1998) tìm thấy các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên trong đó có đồng nghiệp giúp đỡ đồng cảm với vấn đề cá nhân. Ngoài ra hành vi không tin cậy giữa đồng nghiệp sẽ phá hoại, ảnh hưởng tiêu cực đến nơi làm việc (Baron & Neuman, 1996; Giacalone & Greenberg, 1997).



### **❖ Điều kiện làm việc**

Điều kiện làm việc là một khái niệm rộng bao gồm tất cả những gì có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển, nâng cao năng lực làm việc của người lao động. Beebe et al. (2009) đã chỉ ra rằng điều kiện làm việc có ý nghĩa đặc biệt trong việc ảnh hưởng đến nỗ lực làm việc của nhân viên.

### **❖ Đặc điểm công việc**

Đặc điểm công việc bao gồm tất cả các khía cạnh của công việc như: thiết kế công việc, tính chất công việc, vị trí, tầm quan trọng và khả năng phát triển nghề nghiệp của công việc, cơ hội thăng tiến của công việc... có tác động đến thái độ, nhận thức và nỗ lực của nhân viên. Trong nghiên cứu của Rutherford et al. (2009) và Snežana Urošević, Nenad Milijić (2012) đã chỉ ra rằng đặc điểm công việc có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo hứng thú và duy trì nhân viên.

### **❖ Đào tạo, thăng tiến**

Đào tạo được hiểu là sự hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên thực hiện tốt hơn công việc hiện tại của mình; thăng tiến tức là thay đổi trách nhiệm trong công việc. 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).

### **❖ Chính sách trong tổ chức**

Hệ thống chính sách trong tổ chức bao gồm các nội quy, quy định, các chính sách thi đua, khen thưởng, kỷ luật... Theo Frederick Herzberg (1966) chính sách công ty là một trong những yếu tố duy trì bên ngoài tác động đến người lao động, nếu thiếu sự tồn tại của nó sẽ dẫn đến sự bất mãn.

### **❖ Sự công nhận (đánh giá thành tích)**

Đánh giá thành tích là tiến trình đánh giá những đóng góp của nhân viên trong tổ chức trong một giai đoạn. Vì kết quả đánh giá thành tích công việc thể hiện sự công nhận của công ty đối với quá trình làm việc của người lao động.

### ❖ *Thái độ*

Thái độ theo Pinder là "định hướng nhận thức và tình cảm đối với đối tượng cụ thể và tình huống" (1998, p. 70). Thái độ cá nhân về công việc tức là sự nhận thức tích cực hay tiêu cực của người lao động về công việc, về trách nhiệm của mình với tổ chức.

### ❖ *Thiết lập mục tiêu*

Theo Abby M. Brooks (2007) thiết lập mục tiêu là quyết định để thực hiện một nhiệm vụ một cách cụ thể, thường là trong vòng một khoảng thời gian nhất định. Thiết lập mục tiêu được sử dụng rộng rãi trong việc nghiên cứu động lực làm việc của người lao động (Chen, Gully, Whiteman & Kilcullen, 2000; Phillips & Gully, 1997) và là một trong bốn yếu tố được biết đến rộng rãi nhất trong việc dự báo động lực (Eisenberg, Goodall & Trethewey, 2007).

### ❖ *Cam kết tương lai của tổ chức*

Trong nghiên cứu của Abby M. Brooks (2007) đã tìm thấy mối quan hệ giữa nhận thức trong tương lai của một nhân viên tại một tổ chức và sự hài lòng trong công việc của người đó. Sự hài lòng này được cho là xảy ra dựa trên một cảm giác an toàn tại nơi làm việc, triển vọng trong tương lai và cam kết đảm bảo công việc từ tổ chức. Bảo đảm công việc là một thuộc tính quan trọng đối với sự hài lòng (Brooke, Russell, 1988; Clark, 2001).

Khi an toàn công việc, nhận thức về tương lai tại tổ chức bị đe dọa, hoặc tin rằng họ không được đánh giá cao trong một môi trường làm việc, có thể bị sa thải, người lao động sẽ không có động lực để làm việc trong môi trường tổ chức.

### ❖ *Chuyên môn*

Theo Chomg-Guang Wu (2007) chuyên môn được định nghĩa là mức độ mà một công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng, khả năng, kiến thức, kinh nghiệm khác nhau từ phía người lao động. Tài liệu về lý thuyết kỳ vọng của Vroom cho thấy nhận thức về kỹ năng và khả năng của nhân viên có ảnh hưởng đến kỳ vọng của họ (Katzell và Thompson năm 1990; Rasch và Tosi 1992).

## CHƯƠNG 2

### THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

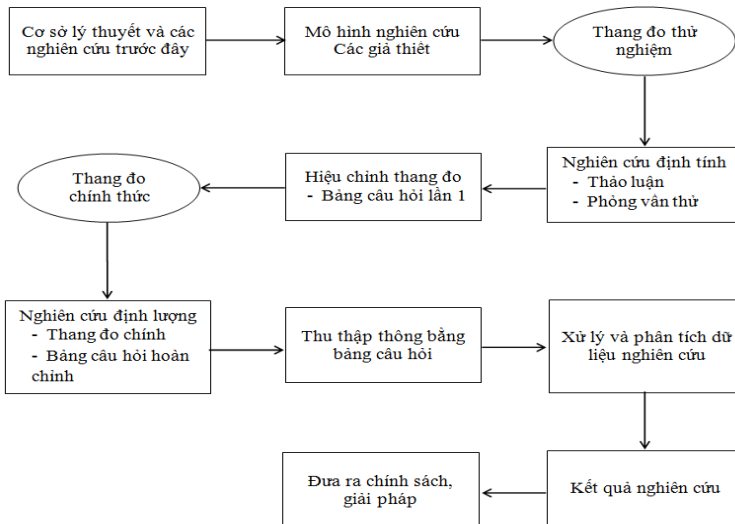
#### 2.1. GIỚI THIỆU CHUNG VỀ CÔNG TY TNHH FOSTER ĐÀ NẴNG

##### 2.1.1. Giới thiệu chung về Tập đoàn Foster

##### 2.1.2. Giới thiệu về công ty Foster Đà Nẵng

#### 2.2. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

##### 2.2.1. Quy trình nghiên cứu

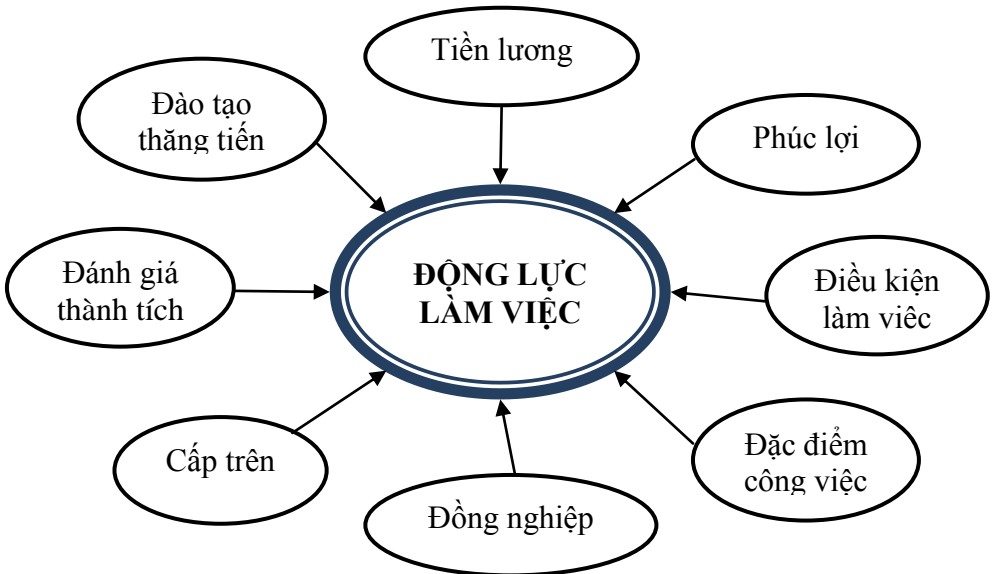


**Hình 2.1. Quy trình nghiên cứu đề xuất**

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

Trên cơ sở lý thuyết hai nhân tố của Herzberg và mô hình nghiên cứu của Smith (1969), 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. Trong đó, 5 biến lấy từ mô hình của Smith: tiền lương, đào tạo thăng tiến, cấp trên, đồng nghiệp, đặc điểm công việc; 1 biến Điều kiện làm việc từ nghiên cứu của Teck-Hong & Waheed (2011); 1 biến Đánh giá

thành tích từ nghiên cứu của Abby M. Brooks (2007) và 1 biến phúc lợi lấy từ mô hình nghiên cứu của Marko Kukanja (2012).



*Hình 2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất*

### 2.2.3. Các giả thuyết nghiên cứu

- Giả thiết H<sub>0</sub>: Tiền lương có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Giả thiết H<sub>1</sub>: Phúc lợi có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Giả thiết H<sub>2</sub>: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Giả thiết H<sub>3</sub>: Đặc điểm công việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Giả thiết H<sub>4</sub>: Đồng nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Giả thiết H<sub>5</sub>: Cấp trên có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

- Giả thiết  $H_6$ : Đánh giá thành tích có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

- Giả thiết  $H_7$ : Đào tạo thăng tiến có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

### 2.3. XÂY DỰNG THANG ĐO CÁC BIẾN NGHIÊN CỨU

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

- Anh/Chị cảm thấy hãnh diện, tự hào khi làm việc cho tổ chức.
- Anh/Chị hài lòng với công việc hiện tại.
- Anh/Chị mong muốn gắn bó lâu dài với tổ chức.

Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu bao gồm tám biến độc lập: Tiền lương, phúc lợi, điều kiện làm việc, đặc điểm công việc, đồng nghiệp, cấp trên, đánh giá thành tích, đào tạo thăng tiến.

#### 2.3.1. Tiền lương

Yếu tố tiền lương sẽ được đo lường thông qua 6 biến quan sát.

**Bảng 2.1. Thang đo biến tiền lương**

Mã hóa	TIỀN LƯƠNG (TL)	Nguồn
TL1	Tiền lương được trả tương xứng với mức đóng góp, năng lực	Netemeyer (1997)
TL2	Tiền lương đủ để đáp ứng các nhu cầu của cuộc sống	Netemeyer (1997)
TL3	Trả lương công bằng so với thị trường lao động	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

### 2.3.2. Phúc lợi

**Bảng 2.2. Thang đo biến phúc lợi**

Mã hóa	PHÚC LỢI (PL)	Nguồn
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, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	Tác giả đề xuất
PL3	Nhân viên được nghỉ phép khi có nhu cầu	Marko Kukanja (2012)
PL4	Công ty có tặng quà vào các dịp đặc biệt, hỗ trợ đời sống cho nhân viên	Tác giả đề xuất
PL5	Chăm lo đời sống vật chất tinh thần nhân viên	Tác giả đề xuất

### 2.3.3. Điều kiện làm việc

Biến quan sát để nghiên cứu điều kiện làm việc bao gồm 4 biến: đảm bảo đầy đủ trang thiết bị dụng cụ phục vụ cho công việc, thời gian làm việc phù hợp (Teck-hong & Waheed, 2011); nơi làm việc đảm bảo sự thoải mái an toàn (Durst, 2007); cách thức tổ chức phục vụ tại nơi làm việc (tác giả).

**Bảng 2.3. Thang đo biến điều kiện làm việc**

Mã hóa	ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC (ĐK)	Nguồn
ĐK1	Đảm bảo đầy đủ trang thiết bị, dụng cụ phục vụ công việc	Teck-hong & Waheed
ĐK2	Nơi làm việc đảm bảo sự an toàn thoải mái	Durst (2007)
ĐK3	Cách thức tổ chức phục vụ tại nơi làm việc	Tác giả đề xuất
ĐK4	Thời gian làm việc phù hợp	Teck-hong & Waheed

### 2.3.4. Đặc điểm công việc

**Bảng 2.4. Thang đo biến đặc điểm công việc**

Mã hóa	ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC (CV)	Nguồn
CV1	Công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng	Hackman & Oldman (1974)
CV2	Nhân viên dễ dàng hiểu, nắm bắt công việc	
CV3	Công việc có vai trò quan trọng nhất định trong công ty	
CV4	Được quyền quyết định trong phạm vi công việc của mình đảm nhiệm	
CV5	Được nhận thông tin phản hồi về công việc	
CV6	Công việc phù hợp với khả năng	Bellingham (2004)
CV7	Công việc thú vị	Lindner (1998)

### 2.3.5. Đồng nghiệp

**Bảng 2.5. Thang đo biến đồng nghiệp**

Mã hóa	ĐỒNG NGHIỆP (ĐN)	Nguồn
ĐN1	Đồng nghiệp truyền cảm hứng cho bạn	Mahfuzur, Dilip Kumar & Ayub Ali (2013)
ĐN2	Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, hỗ trợ trong công việc	
ĐN3	Đồng nghiệp đồng cảm, giúp giải quyết các vấn đề cá nhân	
ĐN4	Đồng nghiệp tin cậy lẫn nhau	
ĐN5	Đồng nghiệp gần gũi, thân thiện	

### 2.3.6. Cấp trên

**Bảng 2.6. Thang đo biến cấp trên**

Mã hóa	CẤP TRÊN (CT)	Nguồn
CT1	Học hỏi kiến thức, kinh nghiệm từ cấp trên	Swanson (2001)
CT2	Cấp trên tạo cảm hứng trong công việc	
CT3	Cấp trên đối xử công bằng	Karsli & Hale (2009)
CT4	Cấp trên sẵn sàng chia sẻ, giúp đỡ nhân viên	Guzley (1992)
CT5	Phản hồi thông tin đầy đủ, kịp thời	Lizzio, Wilson & Gallois (2003)
CT6	Sẵn sàng lắng nghe, ghi nhận đóng góp	Tác giả đề xuất

### 2.3.7. Đánh giá thành tích

**Bảng 2.7. Thang đo biến đánh giá thành tích**

Mã hóa	ĐÁNH GIÁ THÀNH TÍCH (TT)	Nguồn
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

### 2.3.8. Đào tạo thăng tiến

**Bảng 2.8. Thang đo biến đạo tạo thăng tiến**

Mã hóa	ĐÀO TẠO THĂNG TIẾN (ĐT)	Nguồn
ĐT1	Công tác đào tạo đạt hiệu quả	Tác giả đề xuất
ĐT2	Được đào tạo và bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết	
ĐT3	Chương trình đào tạo theo yêu cầu của công việc	
ĐT4	Cơ hội thăng tiến công bằng cho nhân viên	Vander Zanden (2003)
ĐT5	Nhiều cơ hội thăng tiến cho nhân viên	Thomson, Dunleavy & Bruce, (2002)

## 2.4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.4.1. Nghiên cứu định tính

Thang đo chính thức trong mô hình nghiên cứu bao gồm 42 biến quan sát để đo lường 8 nhân tố ảnh hưởng và 3 biến quan sát để đo lường biến phụ thuộc Sự hài lòng trong công việc.

**Bảng 2.9. Thang đo lường các nhân tố nghiên cứu**

Nhân tố	Mã hóa	Biến quan sát đo lường các nhân tố
Tiền lương	TL1	Tiền lương được trả tương xứng với mức đóng góp, năng lực
	TL2	Tiền lương đủ để đáp ứng các nhu cầu của cuộc sống
	TL3	Trả lương công bằng so với thị trường lao động
	TL4	Trả lương công bằng giữa các nhân viên
	TL5	Các khoản phụ cấp đảm bảo hợp lý
	TL6	Các khoản thưởng có tác dụng động viên, khuyến khích
Phúc lợi	PL1	Công ty tham gia đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định
	PL2	Công ty giải quyết tốt, đầy đủ các chế độ ốm đau, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp
	PL3	Nhân viên được nghỉ phép khi có nhu cầu
	PL4	Tổ chức công đoàn bảo vệ tốt quyền lợi hợp pháp của nhân viên
	PL5	Chăm lo đời sống vật chất tinh thần nhân viên
Điều kiện làm việc	ĐK1	Đảm bảo đầy đủ trang thiết bị, dụng cụ phục vụ công việc
	ĐK2	Nơi làm việc đảm bảo sạch sẽ, thoáng mát, thoải mái
	ĐK3	Cách thức tổ chức phục vụ tại nơi làm việc
	ĐK4	Thời gian làm việc phù hợp



	ĐK5	Bầu không khí làm việc vui vẻ, dễ chịu, ít áp lực
Đặc điểm công việc	CV1	Công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng
	CV2	Nhân viên dễ dàng hiểu, nắm bắt công việc
	CV3	Công việc có vai trò quan trọng nhất định trong công ty
	CV4	Được quyền quyết định trong phạm vi công việc của mình đảm nhiệm
	CV5	Được nhận thông tin phản hồi về công việc
	CV6	Công việc phù hợp với khả năng
	CV7	Công việc thú vị
Đồng nghiệp	ĐN1	Đồng nghiệp truyền cảm hứng cho bạn
	ĐN2	Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ thông tin, hỗ trợ trong công việc
	ĐN3	Đồng nghiệp đồng cảm, giúp giải quyết các vấn đề cá nhân
	ĐN4	Đồng nghiệp tin cậy lẫn nhau
	ĐN5	Đồng nghiệp gần gũi, thân thiện
Cấp trên	CT1	Học hỏi kiến thức, kinh nghiệm từ cấp trên
	CT2	Cấp trên tạo cảm hứng trong công việc
	CT3	Cấp trên đối xử công bằng
	CT4	Cấp trên sẵn sàng chia sẻ, giúp đỡ nhân viên
	CT5	Phản hồi thông tin đầy đủ, kịp thời
	CT6	Sẵn sàng lắng nghe, ghi nhận đóng góp
Đánh giá thành tích	TT1	Đánh giá thành tích chính xác, kịp thời và đầy đủ
	TT2	Đánh giá công bằng giữa các nhân viên
	TT3	Các tiêu chí đánh giá hợp lý, rõ ràng
	TT4	Kết quả đánh giá là cơ sở cho việc tuyên dương, khen thưởng
Đào tạo thăng tiến	ĐT1	Công tác đào tạo đạt hiệu quả
	ĐT2	Được đào tạo và bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết
	ĐT3	Cơ hội thăng tiến công bằng cho nhân viên
	ĐT4	Nhiều cơ hội thăng tiến cho nhân viên
Sự hài lòng trong công việc	HL1	Anh/ Chị cảm thấy hạnh diện, tự hào khi làm việc cho tổ chức
	HL2	Anh/Chị hài lòng với công việc hiện tại
	HL3	Anh/Chị mong muốn gắn bó lâu dài với tổ chức

Sau khi xem xét, đánh giá kết quả dữ liệu đạt được trong đợt phỏng vấn sâu, tác giả thiết kế bảng câu hỏi chính thức dựa trên thang bảng đo đã được điều chỉnh để tiến hành điều tra mẫu nghiên cứu. Phiếu điều tra

sẽ sử dụng thang đo Likert mức độ từ 1 đến 5 (với 1 là rất tốt và 5 là rất không tốt) để đo lường các yếu tố trong mô hình. (*phụ lục 1*)

## **2.4.2. Nghiên cứu định lượng**

### ***a. Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu***

Đề tài sử dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên đối với nhân viên ở các cấp bậc, phòng ban khác nhau, đang làm việc tại nhà máy Hòa Cầm và Hòa Khánh.

### ***b. Kích thước mẫu***

Theo Newton & Redestam (1999) cho rằng quy mô mẫu phù hợp là cứ 1 biến quan sát thì tương ứng với 5 đáp viên. Trong nghiên cứu này có tất cả là 42 biến quan sát do vậy tác giả xác định kích thước phù hợp của nghiên cứu là 210 mẫu.

## **2.4.3. Phương pháp phân tích dữ liệu**

Dữ liệu thu thập trong nghiên cứu sẽ được tiến hành phân tích, đánh giá thông qua việc sử dụng phần mềm SPSS 18.0 (Statistical Package for Social Science)

- Sử dụng hệ số Cronbach Alpha
- Phân tích nhân tố khám phá cần phải quan tâm đến một số tiêu chí sau:  
Hệ số KMO  
Hệ số tải nhân tố (Factor Loading)  
Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai  $\geq 0.50$
- Xây dựng phương trình hồi quy
- Sử dụng hệ số R-square, thống kê t và thống kê F.
- Sử dụng kiểm định T-test và phân tích phương sai (ANOVA).

## CHƯƠNG 3

### KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

#### 3.1. MÔ TẢ MẪU

3.1.1. Tổ chức thu thập dữ liệu

3.1.2. Mô tả mẫu thu nhập

#### 3.2. ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO

3.2.1. Đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

*a. Đánh giá thang đo nhân tố Tiền Lương*

*b. Đánh giá thang đo nhân tố Phúc lợi*

*c. Đánh giá thang đo Điều kiện làm việc*

*d. Đánh giá thang đo Đặc điểm công việc*

*e. Đánh giá thang đo Đồng nghiệp*

*f. Đánh giá thang đo Cấp trên*

*g. Đánh giá thang đo Đánh giá thành tích*

*h. Đánh giá thang đo Đào tạo thăng tiến*

3.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis)

3.2.3 Kiểm tra độ tin cậy của các biến sau khi phân tích EFA

#### 3.3. PHÂN TÍCH HỒI QUY

3.3.1. Xem xét các điều kiện để phân tích hồi quy

*a. Phân tích đồ thị phân tán (scatter plots)*

*b. Hiện tượng tự tương quan*

*c. Hiện tượng đa cộng tuyến*

3.3.2. Phân tích hồi quy

Sau khi tiến hành phân tích hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy, đề tài nghiên cứu đã xác định được các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên Công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng, bao gồm:

- Tiền lương có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Phúc lợi có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Đặc điểm công việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Đồng nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Cấp trên có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Đánh giá thành tích có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Đào tạo thăng tiến có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

Trong số 8 nhân tố này, nhân tố phúc lợi ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc của nhân viên tại công ty, tiếp theo là nhân tố đào tạo thăng tiến, đồng nghiệp, đặc điểm công việc, cấp trên, đánh giá thành tích, điều kiện làm việc, tiền lương. Tiền lương và điều kiện làm việc là những nhân tố ít ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên nhất so với các nhân tố khác.

## **CHƯƠNG 4**

### **BÌNH LUẬN KẾT QUẢ VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH**

#### **4.1. TÓM TẮT NỘI DUNG NGHIÊN CỨU**

Từ việc khảo sát các mô hình nghiên cứu về động lực làm việc của người lao động, tác giả đã rút ra, đề xuất 8 yếu tố tác động đến động lực làm việc của người lao động và áp dụng vào nghiên cứu này, bao gồm: Tiền lương, Phúc lợi, Điều kiện làm việc, Đặc điểm công việc, Đồng nghiệp, Cấp trên, Đánh giá thành tích, Đào tạo thăng tiến.

Nghiên cứu được tiến hành thông qua hai phương pháp là nghiên cứu định tính được thực hiện bằng việc phỏng vấn các chuyên viên có kinh nghiệm trong công việc; nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng bảng câu hỏi khảo sát phát trực tiếp đến đối tượng cần điều tra.

Thang đo các yếu tố được xây dựng từ việc kế thừa từ các nghiên cứu trước đây. Thang đo được kiểm định đo tin cậy thông qua phương pháp Cronbach's Alpha. Quá trình phân tích kết quả nghiên cứu định lượng như EFA, phân tích hồi quy được thực hiện thông qua sự hỗ trợ của phần mềm SPSS18.0.

#### **4.2. TÓM TẮT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

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 có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Phúc lợi có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Đặc điểm công việc có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Đồng nghiệp có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.
- Cấp trên có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

- Đánh giá thành tích có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

- Đào tạo thăng tiến có ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

### **4.3. BÌNH LUẬN KẾT QUẢ VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH**

#### **4.3.1. Phúc lợi**

Phúc lợi là nhân tố ảnh hưởng nhiều nhất so với các nhân tố khác đến động lực làm việc của nhân viên tại công ty.

Công ty cần nghiêm túc thực hiện tốt, nhanh chóng, kịp thời và đầy đủ theo quy định của pháp luật về các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp....

Ngoài các khoản do pháp luật qui định, công ty cần áp dụng một số hình thức phúc lợi tự nguyện nhằm khuyến khích người lao động làm việc tốt hơn, yên tâm công tác và gắn bó với tổ chức nhiều hơn, như: các chương trình bảo vệ sức khỏe các hoạt động nhằm quan tâm đến đời sống tinh thần của nhân viên.

#### **4.3.2. 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, nâng cao khả năng thích ứng trong tương lai. Ngoài ra, việc đào tạo còn có tác dụng động viên, khích lệ; khi một nhân viên được đào tạo, phát triển thì họ sẽ có cảm giác được coi trọng, đây là một trong những yếu tố tạo nên động cơ lao động tốt.

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 hăng say làm việc với hy vọng được cân nhắc, đề bạt tới một chức vụ cao hơn với mức lương nhiều hơn và công việc hấp dẫn hơn. Việc thăng tiến tại công ty cần được thực hiện dựa vào năng lực, nhân cách, phẩm chất thực tế của người lao động.

#### **4.3.3. Đồng nghiệp**

Công ty cần xây dựng và duy trì thực hiện tốt quy tắc ứng xử, quy tắc làm việc nhằm tạo môi trường làm việc trong đó mọi người sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau, hòa đồng, thân thiện. Mọi hoạt động cá nhân trong thời gian làm việc cần đảm bảo không ảnh hưởng đến công việc của các thành viên khác.

Phải xây dựng môi trường làm việc mà trong đó đồng nghiệp biết quan tâm chia sẻ, lắng nghe ý kiến đóng góp của nhau, đóng góp ý kiến cho đồng nghiệp dựa trên tinh thần vô tư, khách quan, giúp đỡ nhau cùng phát triển.

#### **4.3.4. Đặc điểm công việc**

Để tạo động lực làm việc cho nhân viên, công ty cần phải giao cho nhân viên mình những công việc phù hợp với khả năng của họ, giúp họ hiểu rõ về công việc mà họ đang làm, phải cho họ thấy tầm quan trọng của công việc họ đang thực hiện, cũng như cho phép họ được quyền quyết định một số vấn đề liên quan đến công việc nằm trong phạm vi năng lực của họ.

#### **4.3.5. Cấp trên**

*Trao đổi thông tin hai chiều chân thật và thường xuyên:* giữa nhân viên và các nhà quản lý, kể cả thảo luận mang tính xây dựng những vấn đề liên quan đến nơi làm việc. *Đảm bảo mỗi nhân viên đều có kế hoạch thử thách và định kỳ yêu cầu họ đánh giá mức độ hứng thú trong công việc.*

*Chứng minh sự tin tưởng của lãnh đạo đối với nhân viên bằng cách*

như: giảm bớt sự kiểm soát, yêu cầu nhân viên lập kế hoạch hay lịch làm việc hoặc cho cấp dưới đảm nhận một phần việc nào đó (trao quyền cho nhân viên).

#### **4.3.6. Đánh giá thành tích**

Đánh giá thành tích là một hệ thống chính thức xét duyệt và đánh giá sự hoàn thành công tác của một cá nhân theo định kỳ trên cơ sở so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với nhân viên. Đánh giá thành tích nhằm mục đích cải tiến sự thực hiện công việc của nhân viên và giúp lãnh đạo doanh nghiệp đưa ra các quyết định nhân sự đúng đắn như đào tạo và phát triển, thù lao, thăng tiến, ...

#### **4.3.7. Điều kiện làm việc**

Xây dựng nhà xưởng đảm bảo theo tiêu chuẩn môi trường và sức khỏe của người lao động. Hàng năm cần phải thuê cơ quan đo đạt để đo cường độ chiếu sáng, khí hậu (nhiệt độ, độ ẩm, vận tốc gió), hàm lượng bụi, bụi chì, khí NO<sub>2</sub>, SO<sub>2</sub>, CO, CO<sub>2</sub>, tiếng ồn, cường độ điện trường tại các vị trí làm việc. Đảm bảo các yếu tố này nằm trong phạm vi cho phép theo quy định.

Công ty đầu tư cơ sở vật chất tương đối hoàn chỉnh, trang bị đầy đủ máy móc, thiết bị phục vụ cho hoạt động sản xuất của công ty.

Cách thức phục vụ tại nơi làm việc cần được xem xét để đảm bảo sự phù hợp và thuận tiện cho nhân viên trong việc thực hiện công việc cũng như sinh hoạt cá nhân.

#### **4.3.8. Tiền lương**

Công ty cần có chế độ thưởng hợp lý để khuyến khích người lao động làm việc với năng suất, chất lượng 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. Đồng thời, Công ty còn phải xây dựng chế độ khen thưởng, xử phạt một cách rõ ràng, minh bạch, khách quan, kịp thời.. Có thể áp dụng



một số hình thức thưởng như: thưởng năng suất, thưởng tiết kiệm trong sản xuất và thưởng chất lượng, thưởng cho thành tích thi đua trong năm; việc thưởng của cá nhân và tập thể có thành tích được các cấp lãnh đạo trong Công ty xem xét, đánh giá và công nhận trên cơ sở đóng góp người cá nhân hoặc tập thể lao động.

#### **4.4. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ ĐỀ XUẤT HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO**

##### **4.4.1. Những hạn chế của nghiên cứu**

Một là: Nghiên cứu này chỉ thực hiện đối với người lao động đang làm việc tại công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng cho nên kết quả nghiên cứu chỉ có giá trị thực tiễn đối với Công ty này. Đối với những cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp khác thì kết quả sẽ khác.

Hai là: đáp viên trả lời không trung thực, thiếu chính xác, không khách quan so với đánh giá của họ trong quá trình điều tra.

Ba là: nghiên cứu chỉ được thực hiện với số lượng mẫu là 210, chưa đánh giá hết toàn bộ nhân viên trong công ty.

Bốn là: Nghiên cứu này chưa đưa được các yếu tố cá nhân, yếu tố xã hội có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động vào mô hình nghiên cứu.

##### **4.4.2. Hướng nghiên cứu tiếp theo**

Nghiên cứu này giới hạn bởi đối tượng là người lao động làm việc tại công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng. Nhưng chúng ta có thể sử dụng kết quả nghiên cứu này áp dụng cho các công ty có vốn đầu tư nước ngoài có cùng điều kiện 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... có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động hay không, nếu có thì ảnh hưởng với mức độ như thế nào?

## KẾT LUẬN

Nhu cầu con người là vô hạn, động cơ hành động của con người luôn phong phú và đa dạng. Muốn có được những nhân viên xuất sắc, gắn bó lâu dài với công ty thì điều quan trọng đầu tiên đối với các nhà quản lý là phải biết được động lực làm việc của nhân viên chịu sự chi phối của nhân tố nào, từ đó tạo ra những công cụ tạo động lực một cách hiệu quả để có thể nâng cao được động lực làm việc của họ. Khi đó nó sẽ trở thành sức mạnh thúc đẩy mọi nhân viên trong công ty hăng hái làm việc, đóng góp công sức cho công ty.

Về cơ bản, đề tài nghiên cứu đã đạt được các mục tiêu ban đầu đã đề ra, góp phần vào công tác quản lý lao động, tạo động lực cho công nhân viên tại Công ty TNHH Điện tử Foster Đà Nẵng trong việc thực hiện mục tiêu của Công ty.

Mặc dù đã có những cố gắng, song với thời gian và trình độ còn hạn chế, bài viết này của tôi sẽ không tránh khỏi những hạn chế và thiếu sót. Tôi rất mong được sự đóng góp chỉ bảo của các thầy cô giáo và công nhân viên trong Công ty để tôi có điều kiện và cơ hội nâng cao trình độ học tập kinh nghiệm cho bản thân và vận dụng những kiến thức lý luận vào thực tế công việc.