

Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai

PHAN VĂN HẢI*

Tóm tắt

Trong công tác quản trị nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, vấn đề tạo động lực cho người lao động là rất quan trọng. Khi người lao động có động lực họ sẽ tạo ra năng suất lao động cao hơn, gắn bó với doanh nghiệp hơn. Bài viết vận dụng mô hình quản trị nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 8 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty bao gồm: Thu nhập; Phúc lợi; Cân bằng cuộc sống; Đào tạo và phát triển; Điều kiện làm việc; Đồng nghiệp; Mối quan hệ với cấp trên; Sự công nhận.

Từ khóa: du lịch, động lực làm việc, người lao động, Đồng Nai

Summary

Concerning the management of human resource in an enterprise, the issue of motivating employees is of importance. When employees are stimulated, they will create higher labor productivity and keep engagement with enterprises. This article uses management model to determine factors affecting motivation of employees working at Dong Nai Tourism Joint Stock Company. The results point out 8 factors including Income; Welfare; Work-life balance; Training and promotion; Working conditions; Colleague; Relationship with superiors; Recognition.

Keywords: tourism, work motivation, employees, Dong Nai

GIỚI THIỆU

Đồng Nai cũng được biết đến là một tỉnh có nhiều tiềm năng phát triển du lịch. Trong chủ trương phát triển kinh tế - xã hội thời gian tới, bên cạnh công nghiệp, dịch vụ, Tỉnh đã xác định du lịch cũng là một ngành được ưu tiên đầu tư phát triển. Tuy nhiên, hiện nay, phát triển ngành du lịch Đồng Nai nói chung và Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai nói riêng còn nhiều hạn chế.

Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các cơ sở thực tiễn cho Công ty, các cấp quản lý của Tỉnh trong việc thực thi những giải pháp nhằm nâng cao động lực làm việc của người lao động, góp phần đưa Công ty, cũng như ngành du lịch tỉnh Đồng Nai ngày càng phát triển.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Trong nghiên cứu của mình, Maslow (1943) cho rằng, động lực làm việc là nguồn lực tạo ra sự khao

khát của cá nhân được thỏa mãn các nhu cầu họ mong muốn. Vì vậy, nếu trong một doanh nghiệp mà có chế độ chính sách đảm bảo tốt cho người lao động, thì sẽ tạo động lực tốt cho người lao động hăng say làm việc và cống hiến. Đó là một trong những nhân tố quan trọng giúp cho doanh nghiệp phát triển.

Herzberg (1959) cho rằng, động lực làm việc bao gồm các nhân tố bên trong và bên ngoài. Nhân tố bên trong bao gồm: Thành tích; Sự công nhận; Tính chất công việc; Trách nhiệm; Sự thăng tiến và được đào tạo phát triển; các nhân tố bên ngoài bao gồm: Chính sách của công ty; Giám sát trong công việc; Điều kiện làm việc; Quan hệ giữa các cá nhân; Mức lương; Vị trí công việc; An toàn công việc; Cuộc sống cá nhân.

Các nghiên cứu khác được thực hiện dựa trên lý thuyết 2 nhân tố của Herzberg (1959), gồm: Barzoki, Attafar và Jannati (2012), nghiên cứu này đã khám phá 7 nhân tố tác động đến động lực làm việc

* ThS., Trường Đại học Lạc Hồng

Ngày nhận bài: 20/4/2021; Ngày phân biên: 13/6/2021; Ngày duyệt đăng: 23/6/2021

của nhân viên là: Tiền lương và tiền thưởng; Đời sống cá nhân; Điều kiện làm việc; Mối quan hệ cấp trên; Mối quan hệ đồng nghiệp; Chính sách công ty; Sự đảm bảo trong công việc.

Taguchi (2015) đưa ra 9 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động Nhật Bản là: Đánh giá nhân viên; Mục tiêu của công ty; Cơ hội thăng tiến; Thu nhập; Mối quan hệ trong tổ chức; Đặc điểm công việc; Điều kiện nơi làm việc; Cơ cấu tổ chức; Cân bằng cuộc sống và công việc.

Mô hình nghiên cứu

Dựa vào cơ sở lý thuyết nêu trên, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu như Hình.

Mô hình nghiên cứu đề xuất với các giả thuyết được kiểm định như sau:

H1: Thu nhập có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

H2: Phúc lợi có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

H3: Cân bằng cuộc sống có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

H4: Đào tạo và phát triển có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

H5: Điều kiện làm việc có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

H6: Đồng nghiệp có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

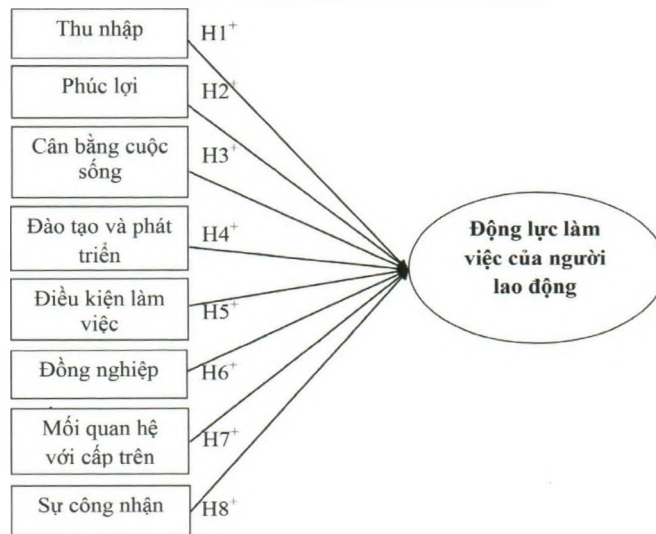
H7: Mối quan hệ với cấp trên có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

H8: Sự công nhận có tác động dương đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

Phương pháp nghiên cứu

Số liệu được thu thập từ việc khảo sát 200 người lao động đang làm việc tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai. Tuy nhiên, có 14 mẫu điều tra bị lỗi còn lại 186 mẫu chính thức. Thời gian khảo sát từ ngày 4/01/2021 đến 20/3/2021. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức từ 1 đến 5, theo quy ước: 1 - Hoàn toàn không đồng ý..., 5 - Hoàn toàn đồng ý. Mô hình sử dụng phương pháp ước lượng bình quân bé nhất và kiểm định

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Tác giả đề xuất

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH CHỈ SỐ CRONBACH'S ALPHA

STT	Biến quan sát	Kí hiệu	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Thu nhập	TN	0.845
2	Phúc lợi	PL	0.770
3	Cân bằng cuộc sống	TC	0.798
4	Đào tạo và phát triển	DT	0.780
5	Điều kiện làm việc	DK	0.720
6	Đồng nghiệp	DB	0.808
7	Mối quan hệ với cấp trên	CT	0.799
8	Sự công nhận	CN	0.770
9	Đánh giá chung: Động lực làm việc	DL	0.847

Nguồn: Tác giả tổng hợp và xử lý bằng SPSS 20.0

các thông số ước lượng với mức ý nghĩa là 5%, với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 20.0 để xử lý số liệu (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha

Kết quả phân tích cho thấy, biến CT5 (Tôi nhận được sự chia sẻ của cấp trên về cuộc sống) có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3, nên bị loại. Mô hình nghiên cứu lúc này còn 34 biến quan sát tiếp tục được phân tích chỉ số Cronbach's Alpha lần 2. Kết quả cho thấy, tất cả 34 biến quan sát đều đạt chỉ số Cronbach's Alpha cao hơn 0.6 đạt yêu cầu, chỉ số chung biến tổng được thể hiện qua Bảng 1.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kế tiếp tác giả sử dụng phương pháp EFA (Exploratory Factor Analysis) với kết quả hình thành 8 nhóm quan sát, đó là: Thu nhập; Phúc lợi; Cân bằng cuộc sống; Đào tạo và phát triển; Điều kiện làm việc; Đồng nghiệp; Mối quan hệ với cấp trên; Sự công nhận (Bảng 2).

Kết quả phân tích cho thấy, KMO = 0.806 > 0.5 và hệ số Sig. = 0.000 < 0.05, như vậy phân tích nhân tố là

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

Biến quan sát	Nhân tố						
	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0.806; Sig. = 0.000						
TN1	.809						
TN2	.748						
TN3	.736						
TN4	.699						
PL4		.764					
PL2		.760					
PL1		.670					
PL3		.662					
TC3			.771				
TC1			.741				
TC2			.721				
TC4			.717				
DT4				.756			
DT2				.724			
DT1				.717			
DT3				.668			
DK3					.799		
DK2					.786		
DK1					.776		
DK4					.616		
DB1						.795	
DB2						.705	
DB3						.692	
CT4							.760
CT3							.700
CT2							.694
CT1							.663
CN1							.738
CN3							.735
CN2							.724

BẢNG 3: KẾT QUẢ HỒI QUY TUYẾN TÍNH ĐA BIẾN

Model Summary ^b					
Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
1	.855 ^a	.732	.720	.26140	2.014

ANOVA ^a						
Mô hình	Tổng các bình phương	Bậc tự do đf	Bình phương độ lệch	Giá trị F	Hệ số Sig.	
1	Regression	32.993	8	4.937	82.877	.000 ^b
	Residual	12.147	177	.097		
	Total	45.768	185			

Hệ số							
Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Hệ số t	Hệ số Sig.	Thông kê đa công tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Hệ số Beta			Dung sai	Giá trị VIF
1	Constant	.018	.152		.119	.905	
	X1	.136	.029	.216	4.742	.000	.739
	X2	.129	.033	.175	3.906	.000	.752
	X3	.113	.029	.184	3.907	.000	.680
	X4	.108	.029	.160	3.723	.000	.818
	X5	.126	.031	.178	4.072	.000	.789
	X6	.101	.030	.144	3.318	.001	.807
	X7	.095	.031	.147	3.026	.003	.639
	X8	.107	.030	.159	3.512	.001	.739

Nguồn: Tác giả tổng hợp và xử lý bằng SPSS 20.0

phù hợp với dữ liệu khảo sát. Kết quả phân tích cũng cho thấy, tổng phương sai trích là 72.0%, nó thể hiện 8 nhân tố trên giải thích được 72.0% sự biến thiên của dữ liệu. Như vậy, phân tích EFA được chấp nhận.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đa biến

Để đánh giá mức độ tác động của các nhóm nhân tố đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai, tác giả sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính bội. Trong đó, 8 nhân tố được xác định trong phân tích EFA. Biến phụ thuộc Y là Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai được tiếp tục chạy EFA cho kết quả là: hệ số KMO = 0.806 và Sig. = 0.000 thỏa mãn điều kiện để tiếp tục phân tích hồi quy.

Kết quả phân tích (Bảng 3) cho thấy, các thông số ước lượng có ý nghĩa thống kê và phản ánh cùng chiều với động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần du lịch Đồng Nai. Ngoài ra, các chỉ tiêu, như: hệ số xác định (R²) hiệu chỉnh bằng 0.720 là khá cao, chỉ tiêu F - statistic = 82.877 là khá lớn. Chỉ tiêu hệ số phóng đại phương sai (VIF: Variance Inflation factor) 0 ≤ VIF ≤ 10 (VIF đều nhỏ hơn 2). Điều này có nghĩa là giả định mối tương quan giữa các biến độc lập không bị vi phạm.

Kết quả cũng cho thấy, chỉ số Durbin - Watson star = 2.014, tức là không có hiện tượng tự tương quan.

Trên cơ sở kết quả phân tích, phương trình hồi quy được viết như sau:

$$Y = 0.018 + 0.136X1 + 0.129X2 + 0.113X3 + 0.108X4 + 0.126X5 + 0.101X6 + 0.095X7 + 0.107X8$$

Trong đó: Y là động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai; X1: Thu nhập; X2: Phúc lợi; X3: Cân bằng cuộc sống; X4: Đào tạo và phát triển; X5: Điều kiện làm việc; X6: Đồng nghiệp; X7: Mối quan hệ với cấp trên; X8: Sự công nhận.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 8 nhân tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai theo thứ tự tác động giảm dần là: Thu nhập; Phúc lợi; Điều kiện làm việc; Cân bằng cuộc sống; Đào tạo phát triển; Sự công nhận; Đồng nghiệp; Mối quan hệ với cấp trên.

Để Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai ngày càng phát triển, theo tác giả, thời gian tới, cần thực hiện các giải pháp sau:

Về Thu nhập, Công ty cần nghiên cứu trả lương phù hợp, xứng đáng với kết quả

làm việc của người lao động thay vì trả lương theo chức danh. Trả lương với giá trị phải đảm bảo được cuộc sống, cũng như là cạnh tranh so với các doanh nghiệp tương đương trên địa bàn. Đồng thời, chú ý đến thời hạn trả lương, trả lương kịp thời, đầy đủ, tạo điều kiện cho người lao động đảm nhận thêm công việc để họ có thể tăng thêm nguồn thu nhập cho mình.

Về Cân bằng cuộc sống, Công ty cần quan tâm hơn đến đời sống cá nhân của người lao động, vì đây là công ty kinh doanh các mảng trong du lịch, nên có đặc thù thường phải làm việc muộn, ca đêm, ngày lễ, Tết... ảnh hưởng đến đời sống cá nhân, gia đình. Điều này đòi hỏi nhà quản lý phải quan tâm, sâu sát đến từng người lao động để nắm rõ tâm tư nguyện vọng của họ, từ đó có thể sắp xếp bố trí phù hợp. Bên cạnh đó, cần xây dựng đời sống, sinh hoạt tinh thần trong Công ty tốt hơn, như: văn nghệ, thể thao... để người lao động cảm thấy đỡ áp lực trong công việc.

Về Điều kiện làm việc, mặc dù hiện tại Công ty đã trang bị khá đầy đủ các trang thiết bị phục vụ điều kiện làm việc của người lao động. Tuy nhiên, do đặc thù các công việc trong ngành, như: làm việc trực tiếp bằng tay nhiều, di chuyển nhiều nơi, sử dụng nhiều hóa chất tẩy rửa... nên, người lao động cần điều kiện làm việc tốt hơn nữa. Công ty cần bổ sung thêm các thiết bị máy móc để giảm bớt lao động trực tiếp bằng tay, trang bị các thiết bị bảo hộ lao động, đồng thời quan tâm tới việc kiểm tra, khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

Về Phúc lợi, Công ty cần quan tâm hơn để nâng cao động lực làm việc của người lao động. Bảo hiểm là điều mà người lao động quan tâm đầu tiên, đặc biệt là những người làm trong nhóm công việc, như: phục vụ, hướng dẫn viên, tạp vụ, bảo vệ. Các dịch vụ, như: thăm hỏi ốm đau, bệnh tật hay hiếu, hỷ cũng cần quan tâm hơn. Do đặc điểm nghề nghiệp trong du lịch, nên người lao động còn rất quan tâm đến việc tính tiền tăng ca, trực đêm hay công tác phí, vì vậy Công ty cần quan tâm hơn nữa trong thời gian tới.

Về Đào tạo phát triển, Công ty cần có chính sách đào tạo tốt hơn để nhân viên có thể phát triển chuyên môn của bản thân, nội dung đào tạo đa dạng, nhưng phù hợp, thời gian đào tạo linh hoạt. Đặc biệt, cần ban hành chính sách ưu đãi để khuyến khích người lao động cố gắng học tập, bố trí hoán đổi công việc, ca làm việc và chế độ nghỉ..., để người lao động có thể tham gia các khóa đào tạo mong muốn.

Về Sự công nhận, Công ty cần đánh giá chính xác với kết quả làm việc của người lao động, muốn vậy cần phải có các tiêu chí rõ ràng, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá theo KPI để đánh giá khoa học và chính xác, có sự đóng góp và quản lý của người lao động.

Về Mối quan hệ với cấp trên, để tạo động lực cho người lao động, lãnh đạo cần phải phát huy hết những ý kiến, sáng kiến của nhân viên, tạo được lòng tin, sự tôn trọng của cấp dưới thông qua lời nói, việc làm của mình. Phải hết sức tinh tế, nhạy cảm và nghiêm khắc, biết phân biệt và chỉ rõ cái đúng sai của mỗi nhân viên của mình, song phải rất tình cảm chan hòa với cấp dưới.

Về Đồng nghiệp, để nâng cao động lực làm việc của người lao động thông qua nhân tố đồng nghiệp, Công ty cần tổ chức các hoạt động tập thể, như: văn nghệ, thể thao và các hoạt động đội nhóm khác. Phát hiện và điều chỉnh kịp thời những mâu thuẫn, ghen ghét đố kỵ nhau giữa các nhân viên. Tạo không khí làm việc thẳng thắn, hòa đồng, cởi mở giữa các thành viên. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2011). *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, TP. Hồ Chí Minh
2. Lê Thị Thanh Mai (2015). *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại công ty Nidec Tosok Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Ngoại thương TP. Hồ Chí Minh
3. Trần Kim Dung, Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011). Thang đo động viên nhân viên, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 244, 55-61
4. Nguyễn Thị Minh Lý (2015). Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 26(3), 64-81
5. Barzoki, Attafar, Jannati (2012). An Analysis of Factors Affecting the Employees Motivation based on Herzbergs Hygiene Factors Theory (The study: Golpayegan City Saipa Corporation Industrial Complex Staff), *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(8), 115-123
6. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*, John Wiley and Sons, New York
7. Islam, R., and Ismail, A. Z. H. (2008). Employee motivation: a Malaysian perspective, *International Journal of Commerce and Management*, 18(4), 344-362
8. Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers, *Business Horizons*, 30(5)
9. Maslow, A. H (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396
10. Taguchi, Y (2015). Factors forming work motivation in Japan, *Procedia Manufacturing*, 3, 717-722