

CÁC YẾU TỐ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NHÂN VIÊN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THỦY SẢN TỈNH BẠC LIÊU

● VÕ THỊ PHƯƠNG HỒNG HỢP

TÓM TẮT:

Nghiên cứu các yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên ở các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu có tầm quan trọng trong việc thu hút và giữ chân người tài. Nghiên cứu được thực hiện tại 20 công ty thủy sản trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu đã phát hiện 7 yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên, là: Cấp trên, Thu nhập, Thương hiệu, Cơ sở vật chất, Phúc lợi, Đánh giá công việc, Thời gian làm việc. Trong đó, thu nhập và cơ sở vật chất là yếu tố có tác động mạnh nhất, tác động thấp nhất là yếu tố cấp trên.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên, doanh nghiệp thủy sản, tỉnh Bạc Liêu.

1. Đặt vấn đề

Bạc Liêu có rất nhiều doanh nghiệp thủy sản được thành lập và chiếm số lượng khá lớn. Do đó, các doanh nghiệp thủy sản trong địa bàn tỉnh muốn duy trì hoạt động sản xuất - kinh doanh tốt và mở rộng qui mô để có thể cạnh tranh thì đòi hỏi phải tạo được động lực làm việc càng cao cho nhân viên. Mặt khác, thực tế trong các doanh nghiệp thủy sản bên cạnh những nhân viên làm việc đạt hiệu quả, còn có một số nhân viên thường không đảm bảo chất lượng công việc. Vì vậy, muốn giữ chân được nhân viên làm việc lâu dài, doanh nghiệp phải tìm ra được những yếu tố tạo động lực làm việc của họ. Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích đánh giá yếu tố nào tạo động lực làm việc cho nhân viên trong các doanh nghiệp thủy sản tỉnh Bạc Liêu, từ đó giúp các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu đưa ra giải pháp tạo ra môi trường làm việc phù hợp cho nhân viên.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên trong các doanh nghiệp thủy sản tỉnh Bạc Liêu.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng cả 2 phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng: Dựa trên các tài liệu đã nghiên cứu của các chuyên gia và kế thừa các nghiên cứu khảo sát về động lực làm việc cho nhân viên trong các doanh nghiệp thủy sản tỉnh Bạc Liêu. Từ đó xây dựng bảng câu hỏi khảo sát và chọn mẫu. Sử dụng các phân tích trên SPSS 20.0 như: Cronbach's Alpha; Phân tích nhân tố khám phá EFA. Hồi quy tuyến tính.

Sau khi tìm hiểu nhiều nghiên cứu liên quan đến động lực làm việc của nhân viên, tác giả nhận thấy: lý thuyết hai nhân tố của Herzberg, mô hình

10 nhân tố của Kovach, mô hình nghiên cứu của Boeve (2007) và mô hình nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed (2011), Giao Hà Quỳnh Uyên (2015), Lưu Thị Bích Ngọc (2013) được sử dụng rất phổ biến trong các nghiên cứu về động lực làm việc. Đó sẽ là cơ sở hình thành mô hình nghiên cứu. (Xem Mô hình)

Mô hình nghiên cứu



3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Trong 244 mẫu khảo sát, có 145 người nữ, chiếm tỷ lệ là 59.4%; nam có 99 người, chiếm tỷ lệ 40.6%. Ta thấy được tỷ lệ mẫu nữ cao hơn tỷ lệ mẫu nam không nhiều lắm.

3.2. Đánh giá thang đo bằng Cronbach's Alpha

Qua kết quả phân tích đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, ta thấy:

- Các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.6. Kết quả đánh giá thang đo của 7 nhân tố như sau: Cấp trên gồm 5 biến quan sát là: CT1, CT2, CT3, CT4, CT5; Thu nhập gồm 5 biến quan sát là: TN1, TN2, TN3, TN4, TN5; Thương hiệu gồm 5 biến quan sát là: TH1, TH2, TH3, TH4, TH5; Cơ sở vật chất có 2 biến là: CSVC4, CSVC5 bị loại ra khỏi mô hình nghiên cứu, thang đo CSVC còn lại 3 biến quan sát là: CSVC1, CSVC2, CSVC3; Phúc lợi gồm 5 biến quan sát là: PL1, PL2, PL3, PL4, PL5; Đánh giá công việc: gồm 5 biến quan sát là: DGCV1, DGCV2, DGCV3, DGCV4, DGCV5; Thời gian làm việc gồm 5 biến

quan sát là: TGLV1, TGLV2, TGLV3, TGLV4, TGLV5. Có 7 thang đo với 33 biến quan sát thuộc các nhân tố tạo động lực làm việc đạt độ tin cậy cho các phân tích tiếp theo. (Bảng 1)

Bảng 1. Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo

Biến quan sát	Biến đặc trưng	Biến bị loại	Cronbach's Alpha
Cấp trên	5		0,814
Thu nhập	5		0,603
Thương hiệu	5		0,696
Cơ sở vật chất	5	CSVC4, CSVC5	0,600
Phúc lợi	5		0,712
Đánh giá công việc	5		0,704
Thời gian làm việc	5		0,747

Nguồn: Kết quả khảo sát 2019

3.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Sau 4 lần thực hiện phương pháp rút trích Principal components và phép quay Varimax, kết quả các nhóm được gom lần cuối như sau: Nhóm 1 (Cấp trên) có 5 biến quan sát là: CT1, CT2, CT3, CT4, CT5; Nhóm 2 (Đánh giá công việc) có 5 biến quan sát là: DGCV1, DGCV2, DGCV4, TN4, TN5. 2 biến TN4 và TN5 được tách ra và kết hợp với DGCV1, DGCV2, DGCV4 tạo thành nhóm mới; Nhóm 3 (Thời gian làm việc) có 5 biến quan sát là: TGLV1, TGLV2, TGLV3, TGLV4, TGLV5; Nhóm 4 (Thương hiệu) có 5 biến quan sát là: TH1, TH2, TH3, TH4, TH5; Nhóm 5 (Phúc lợi) có 5 biến quan sát là: PL1, PL2, PL3, PL4, PL5; Nhóm 6 (Thu nhập) có 3 biến quan sát là: TN1, TN2, TN3; Nhóm 7 (Cơ sở vật chất) có 2 biến quan sát là: CSVC1, CSVC2. (Bảng 2)

3.4. Kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

3.4.1. Đánh giá mức độ phù hợp mô hình hồi quy tuyến tính đa biến (Bảng 3)

Giá trị hệ số tương quan là 0.874 > 0.5, do vậy, đây là mô hình thích hợp để sử dụng đánh giá mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập. Ngoài ra, giá trị hệ số R² là 0.764, nghĩa là 76.4%

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố EFA lần cuối

MA TRẬN XOAY NHÂN TỐ							
	NHÂN TỐ						
	1	2	3	4	5	6	7
CT2	.804						
CT4	.778						
CT3	.777						
CT5	.684						
CT1	.672	.215					
DGCV1		.730					
DGCV2		.694					
TN5		.669			.276		
DGCV4		.649					
TN4		.611					
TGLV3			.798				
TGLV4			.715				
TGLV5			.700			.220	
TGLV1			.657				
TGLV2			.605			-.221	
TH3				.734			
TH5				.700			
TH2				.666			
TH4				.662	-.217		
TH1				.564	.258		
PL3					.659		.227
PL4					.654	.220	
PL2		.261			.618		
PL5		.274			.609	.317	
PL1					.564		
TN2						.754	
TN1						.648	
TN3					.237	.586	
CSVC1							.781
CSVC2		.227					.780

Nguồn: Phân tích dữ liệu 2019

động lực làm việc cho nhân viên trong các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu là do mô hình hồi quy giải thích. Các phần còn lại là do sai số và các nhân tố khác. (Hoàng Trọng Mông Ngọc, 2008). (Bảng 3)

Kiểm định Durbin Watson = 1.835 trong khoảng $[1 < D < 3]$ nên không có hiện tượng tương quan của các phần dư (Hoàng Trọng - Mông Ngọc, 2008).

3.4.2. Kiểm định mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

Khi xét tstat và t_{α/2} của các biến để đo độ tin cậy, các biến độc lập CT, DGCV, TGLV, TH, PL, TN, CSVC đều đạt yêu cầu do tstat > t_{α/2}(7, 236) = 1.967 (nhỏ nhất là 4.997) và các giá trị Sig. thể hiện độ tin cậy khá cao, đều < 0,05. Ngoài ra, hệ số VIF của các hệ số Beta đều nhỏ hơn 2 và hệ số Tolerance đều > 0.5 cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra (Hoàng Trọng - Mông Ngọc, 2008). Mặt khác, mức ý nghĩa kiểm định 2 phía giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc đều thỏa điều kiện (Sig. 2-tailed = 0,000 < 0.05). (Bảng 4)

Quan sát các hệ số Beta (hệ số chuẩn hóa) ở Bảng 4, thấy trong 7 thành phần, gồm: (1) CT, (2) DGCV, (3) TGLV, (4) TH, (5) PL, (6) TN, (7) CSVC đều tác động đến động lực làm việc cho nhân viên trong các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu. Trong đó, thành phần có hệ số Beta cao nhất là thành phần thu nhập, tiếp theo lần lượt là cơ sở vật chất, đánh giá công việc, phúc lợi, thương hiệu, thời gian làm việc, cuối cùng là cấp trên.

- Yếu tố "Thu nhập" có hệ số hồi quy lớn nhất là 0.301. Như vậy, trong số các yếu tố tác động

Bảng 3. Thông số mô hình

Mô hình	Hệ số R	Hệ số R ²	Hệ số R ² - hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Thông kê thay đổi					Hệ số Durbin Watson
					Hệ số R2 sau khi đổi	Hệ số F khi đổi	Bậc tự do 1	Bậc tự do 2	Hệ số Sig. F sau khi đổi	
1	.874a	.764	.757	37479	.764	109.127	7	236	.000	1.835
Biến độc lập: CSV, TGLV, TH, DGC, CT, TN, PL										
Biến phụ thuộc: DLC										

Nguồn: Phân tích dữ liệu 2019

Bảng 4. Thông số thống kê trong mô hình hồi quy bằng phương pháp Enter

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	T	Sig.	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
(Constant)	-2.722	.241		-11.293	.000	912	1.097
CT	0,195	.039	.165	4.997	.000	.748	1.336
DGC	.288	.039	.270	7.381	.000	.965	1.036
TGLV	.247	.039	.201	6.254	.000	.978	1.022
TH	.263	.038	.223	6.969	.000	.701	1.426
PL	.268	.038	.267	7.079	.000	.798	1.253
TN	.263	.031	.301	8.510	.000	.927	1.079
CSV	.241	.028	.279	8.495	.000	.912	1.097

Nguồn: Phân tích dữ liệu 2019

đến động lực làm việc cho nhân viên, yếu tố thu nhập có mức độ tác động nhiều nhất. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực làm việc cho nhân viên không đổi, khi yếu tố thu nhập tăng lên 01 đơn vị, sẽ tác động đến động lực làm việc của nhân viên tăng thêm 0.301 đơn vị.

Do vậy, các doanh nghiệp thủy sản trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu nên ưu tiên tập trung vào yếu tố này, nhằm nâng cao động lực làm việc cho nhân viên.

- Yếu tố "Cơ sở vật chất" có hệ số hồi quy lớn thứ 2 đạt 0.279. Đây là yếu tố góp phần không nhỏ để nâng cao động lực làm việc cho nhân viên. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực làm việc không đổi, khi yếu tố Cơ sở vật chất được đánh giá tối tăng lên 01 đơn vị sẽ tác động đến động lực làm việc tăng lên 0.279 đơn vị

- Yếu tố "Đánh giá công việc" có hệ số hồi quy lớn thứ 3 đạt 0.270. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu

như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực làm việc không đổi khi yếu tố đánh giá công việc tăng lên 1 đơn vị sẽ tác động đến động lực làm việc cho nhân viên và làm cho nó tăng lên 0.270 đơn vị.

- Yếu tố "Phúc lợi" có hệ số hồi quy đạt 0.267. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực làm việc không đổi, thì khi phúc lợi tăng lên 01 đơn vị sẽ tác động đến động lực làm việc cho nhân viên và tăng lên 0.267 đơn vị.

- Yếu tố "Thương hiệu" có hệ số hồi quy đạt 0.223. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực làm việc không đổi, thì khi yếu tố thương hiệu tăng lên 1 đơn vị sẽ tác động đến động lực làm việc cho nhân viên và tăng lên 0.223 đơn vị.

- Yếu tố "Thời gian làm việc" có hệ số hồi quy lớn thứ 6 đạt 0.201. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực

làm việc không đổi thì thời gian làm việc tăng lên 1 đơn vị, sẽ tác động đến động lực làm việc cho nhân viên và tăng lên 0.201 đơn vị.

- Yếu tố "Cấp trên" có hệ số hồi quy thấp nhất đạt 0.165. Ý nghĩa của hệ số Beta: nếu như ảnh hưởng của các yếu tố khác đến động lực làm việc không đổi thì khi yếu tố cấp trên tăng lên 1 đơn vị sẽ tác động đến động lực làm việc cho nhân viên và tăng lên 0.165 đơn vị.

Phương trình hồi quy như sau (theo hệ số Beta đã chuẩn hóa):

$$Y = 0.165 * X_1 + 0.270 * X_2 + 0.201 * X_3 + 0.223 * X_4 + 0.267 * X_5 + 0.301 * X_6 + 0.279 * X_7$$

4. Kiến nghị

Qua kết quả phân tích, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm giúp các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu tạo động lực làm việc cho nhân viên tốt hơn:

Trong thời gian tới, các doanh nghiệp cần có chính sách điều chỉnh chế độ tiền lương, thưởng cho phù hợp, như: Bảo đảm cho tổng thu nhập của nhân viên không thấp so với các đối thủ cạnh tranh. Quan tâm nhiều hơn nữa đến yếu tố cơ sở vật chất luôn trang bị máy móc thiết bị đầy đủ, hiện đại tại các phòng làm việc cho nhân viên để thực hiện công việc. Các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu cần sử dụng các tiêu chuẩn đánh giá công việc rõ ràng, phương pháp đánh giá hợp lý,

người đánh giá phải có đủ trình độ kiến thức chuyên môn, kết quả đánh giá công bằng. Nên tiếp tục phát huy những chương trình phúc lợi đã có hiệu quả và hữu ích như chính sách thăm nhân viên và gia đình họ khi ốm đau, ma chay, cưới hỏi... kịp thời đối với nhân viên. Doanh nghiệp cần có thêm những trợ cấp đối với nhân viên như: trợ cấp mua cơm trưa, trợ cấp đi lại, tiền điễn thoại... Cần phải làm cho nhân viên luôn thấy tự hào về công ty, từ đó muốn gắn bó và tin tưởng vào các giá trị lợi ích mà thương hiệu công ty đem lại cho tất cả mọi thành viên. Phải có thời gian nghỉ ngơi hợp lý cho nhân viên, tránh trường hợp bắt nhân viên làm quá sức của họ. Bên cạnh đó, các nhà quản lý của doanh nghiệp cần phải thay đổi tác phong làm việc theo hướng cởi mở, hòa nhã để tạo cảm giác thân thiện gắn gũi với nhân viên hơn.

5. Kết luận

Như vậy, cả 7 nhân tố: CT, DGCV, TGLV, TH, PL, TN, CSVC đều có tác động đến động lực làm việc cho nhân viên trong các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu. Hầu hết mức đánh giá của nhân viên đối với các tiêu chí thuộc các thang đo tạo động lực làm việc ở mức độ bình thường và tương đối tốt. Điều này chứng tỏ mức độ tạo động lực làm việc ở các doanh nghiệp thủy sản Bạc Liêu đạt tương đối cao ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mông Ngọc. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, NXB Hồng Đức. (2008)
2. Lưu Thị Bích Ngọc (2013). Những nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên trong khách sạn. Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm TP. HCM, số 49, 22-30.
3. Giao Hà Quỳnh Uyên (2015) 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 - Trường Đại học Đà Nẵng.
4. Boeve, W.D, A National Study of Job factors among faculty in physician assistant education, Eastern Michigan University. (2007).
5. Herzberg (1968). One more time: how do you motivate employees? Harvard Business Review, vol. 46, iss. 1, pp. 53-62.
6. Kovach, K.A. "Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance". Employment Relations Today 22(2), 93-107 (1995).
7. Tan Teck-Hong and Anna Waheed, Herzberg's Motivation - Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian retail sector: The Mediating effect of love of money, Asian Academy of Management Journal, Vol. 16, No. 1, 73 -94. (2011)

Ngày nhận bài: 6/10/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 16/10/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 26/10/2019

Thông tin tác giả:

ThS. VÕ THỊ PHƯƠNG HỒNG HỢP

Trưởng Đại học Bạc Liêu

**WORKING MOTIVATION FACTORS
FOR EMPLOYEES IN SEAFOOD
ENTERPRISES BAC LIEU PROVINCE**

● **MA. VO THI PHUONG HONG HOP**
Bac Lieu University

ABSTRACT:

Research on the employees motivation factors in Bac Lieu seafood enterprises plays an important role in attracting and retaining talents. Research conducted at twenty seafood companies in Bac Lieu province has found seven factors motivating employees to work as: Superiors, Income, Brand, Facilities, Welfare, Performance Appraisal, Working time. Among these factors, Income and Facilities are the most influential factors while the lowest one is the superior element.

Keywords: Working motivation, staff, seafood enterprises, Bac Lieu province.