

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẠC LIÊU TRONG ĐIỀU KIỆN HOẠT ĐỘNG THÍCH ỨNG AN TOÀN VỚI DỊCH BỆNH COVID - 19

Nguyễn Minh Tân*, Lương Văn Thông*,
Tăng Thị Ngân**

Title: Work motivation of employees at SMEs in Bac Lieu province operating in safe adaptation conditions to the COVID -19 epidemic

Từ khóa: Động lực làm việc, an toàn với COVID - 19, Doanh nghiệp Bạc Liêu.

Keywords: Work motivation, safe with COVID - 19, SMEs in Bac Lieu.

Lịch sử bài báo:

Ngày nhận bài: 25/2/2022

Ngày nhận kết quả bình duyệt: 15/3/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/4/2022

Tác giả:

* Trường Đại học Kỹ thuật – Công nghệ Cần Thơ

** Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ.

Email: nmtan@ctu.edu.vn

TÓM TẮT

Mục tiêu của nghiên cứu này là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN) trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu hoạt động trong điều kiện thích ứng an toàn với dịch bệnh COVID - 19. Mẫu khảo sát bao gồm 200 nhân viên làm việc tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu. Phương pháp kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi qui đa biến được sử dụng để kiểm định mối tương quan giữa các nhân tố. Kết quả ước lượng cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên bao gồm: Đặc điểm công việc, Đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến, Môi trường làm việc và phúc lợi, Mối quan hệ với lãnh đạo.

ABSTRACT

The goal of this study is to analyze factors affecting the work motivation of employees at SMEs in Bac Lieu province, operating in safe adaptation conditions to the COVID -19 epidemic. The survey sample includes 200 employees working at SMEs in Bac Lieu province. Methods of testing the reliability of the scale by Cronbach's Alpha coefficient, exploratory factor analysis (EFA), and multivariate regression were used to test the correlation between factors. The estimated results showed that factors affecting employees' work motivation include: job characteristics, colleagues and promotion opportunities, working environment and benefits, relationship with leaders.

1. Giới thiệu

Trong thời gian qua với sự ảnh hưởng của dịch bệnh COVID - 19, nền kinh tế gặp không ít khó khăn, các doanh nghiệp của cả nước nói chung và khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN) nói riêng phải đối mặt

với nhiều thách thức. Do vậy, các doanh nghiệp cần phải cố gắng nhiều hơn để vượt qua và phát triển tốt hơn, điều này cần phải có sự nỗ lực trong công việc của toàn thể nhân viên trong doanh nghiệp. Vì thế, các DNVVN đòi hỏi nhân viên phải có trình độ

chuyên môn, có kỹ năng, tinh thần trách nhiệm và thái độ làm việc tốt để giúp cho doanh nghiệp vượt qua những khó khăn và thách thức khi hoạt động trở lại trong trạng thái thích ứng an toàn với dịch bệnh COVID - 19. Khi đó, khu vực DNVVN với nguồn nhân lực và nguồn vốn hoạt động còn hạn chế trong giai đoạn khó khăn sau khi dịch bệnh COVID - 19 bùng phát. Thêm vào đó, một bộ phận các DNVVN đều gặp phải một vấn đề hết sức quan trọng là nhân viên làm việc thiếu tinh thần trách nhiệm và lãnh đạo các DNVVN luôn phải đối mặt với áp lực tìm kiếm động lực để kích thích nhân viên làm việc hăng say, hiệu quả hơn nhằm mang lại thành tựu nhiều hơn cho doanh nghiệp khi hoạt động trở lại. Thực tế tại Bạc Liêu, các DNVVN vẫn còn gặp phải những khó khăn nêu trên. Theo nghiên cứu của Robbins (1993), động lực làm việc là sự sẵn lòng thể hiện ở mức độ cao của nỗ lực để hướng đến các mục tiêu của tổ chức, trong điều kiện một số nhu cầu cá nhân được thỏa mãn theo khả năng làm việc của họ. Người lao động cảm thấy nhu cầu của mình được đáp ứng sẽ giúp cho họ có tâm lý tốt để thúc đẩy họ làm việc hăng say hơn, hiệu quả hơn. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để tạo động lực cho nhân viên trong DNVVN tại Bạc Liêu làm việc nhiệt tình, hăng say và có trách nhiệm cao với doanh nghiệp nơi mình làm việc, luôn sống và cống hiến hết sức lực, trí tuệ cho doanh nghiệp. Qua đó góp phần thúc đẩy sự phát triển cho DNVVN tại Bạc Liêu được tốt hơn trong điều kiện thích ứng an toàn với dịch COVID - 19.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

Trong bất kỳ một tổ chức hay doanh nghiệp nào, khi nhắc đến hiệu quả và chất lượng công việc đạt được phải đòi hỏi đến

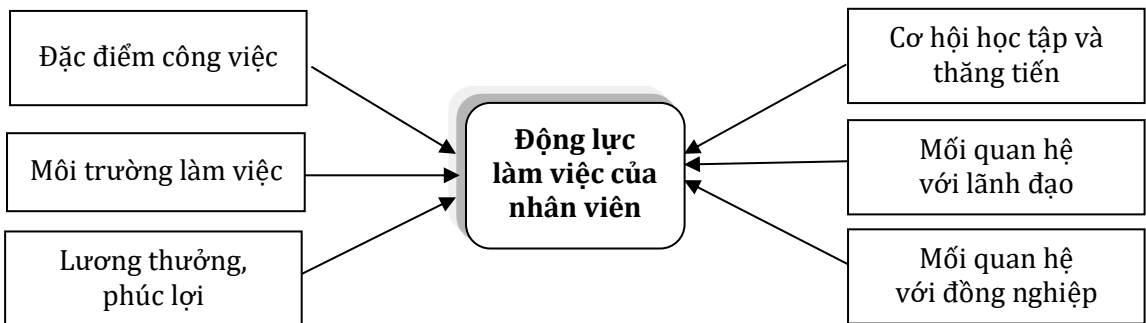
nguồn nhân lực có chất lượng. Nguồn nhân lực có tính chất quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung và trong đó có thành phần DNVVN. Do đó có nhiều nhà nghiên cứu đã nghiên cứu sự ảnh hưởng của người lao động đối với sự thành công của một đơn vị thông qua thái độ và động lực làm việc (ĐLLV) của nhân viên cũng như mong muốn thỏa mãn các nhu cầu cá nhân sẽ tác động đến ĐLLV của cá nhân đó trong doanh nghiệp. Nghiên cứu của Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014) đã cho thấy, có 07 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở tổng công ty lắp máy Việt Nam Lilama là: Văn hóa doanh nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ lãnh đạo. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi với văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất. Mặt khác, Buelens & Van den Broeck, (2007) cho thấy, phụ nữ thường được thúc đẩy làm việc bởi tiền lương và các mối quan hệ tốt đẹp trong tổ chức. Bên cạnh đó, các nhân tố tác động đến cam kết làm việc của nhân viên bao gồm: Sự cảm thông; hỗ trợ, tiền lương và cấp bậc quản lý. Nghiên cứu của Re'em (2010) cho thấy, phần thưởng; sự thừa nhận; sự tự chủ; sự thăng tiến; sự công bằng và cơ hội được học tập là những nhân tố tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên. Theo Gupta và Subramanian (2014) các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên trong công ty bao gồm: Tiền lương, khối lượng công việc và hệ thống đào tạo.

Các nghiên cứu trên đã phát hiện nhiều nhân tố khác nhau tác động đến động lực làm việc của nhân viên. Nhìn chung, các nhân tố ảnh hưởng thuộc các nhóm cơ bản như: Môi trường làm việc;

đặc điểm công việc; lương, thưởng, phúc lợi; mối quan hệ và cơ hội thăng tiến. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên chủ yếu phân tích tại các công ty, doanh nghiệp cụ thể, chưa có nghiên cứu thực hiện đối với những nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ nói chung. Bài viết này mở rộng đối tượng và phạm vi nghiên cứu so với các nghiên cứu trước đây. Cụ thể là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại tỉnh Bạc Liêu. Đặc biệt, bối cảnh nghiên cứu là các doanh nghiệp đang hoạt động trong tình trạng tích ứng an toàn với dịch bệnh COVID -19.

2.2 Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở lý thuyết về động lực làm việc và kế thừa kết quả từ các nghiên cứu đã thực hiện trước đây, tác giả hệ thống lại động lực làm việc của nhân viên tại các DNVVN chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau: Đặc điểm công việc; môi trường làm việc; lương, thưởng, phúc lợi; mối quan hệ và cơ hội thăng tiến (Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi, 2016; Buelens & Van den Broeck, 2007; Liêu Bích Hào, 2016; Re'em, 2010). Mô hình nghiên cứu lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu hoạt động trong điều kiện thích ứng an toàn với dịch COVID - 19 được đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất (Nguồn: Tổng hợp của tác giả, năm 2021)

2.3. Số liệu nghiên cứu

Đối với nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá thì kích thước mẫu tối thiểu là 50 và tỷ lệ số quan sát/biến quan sát là 5:1 (Nguyễn Đình Thọ, 2011), tức là 1 biến quan sát cần có số lượng quan sát là 5. Do vậy, với 32 biến quan sát được xây dựng trong bảng câu hỏi về thang đo động lực làm việc, nghiên cứu này cần thực hiện với cỡ mẫu tối thiểu là $32 \times 5 = 160$ quan sát. Từ đó, để đảm bảo tính đại diện, tác giả tiến hành khảo sát 200 nhân viên đang làm việc tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu để làm dữ liệu phục vụ cho nghiên cứu.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha được thực hiện đối với 07 thang đo được đề xuất (bao gồm thang đo Động lực làm việc). Theo Peterson (1994) thang đo nào có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 sẽ được chấp nhận, các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 được coi là biến rác sẽ bị loại khỏi thang đo (Nunnally & Bernstein, 1994). Sau bước kiểm định, các thang đo có sự thay đổi về số lượng các biến quan sát, cụ thể các thang đo đạt yêu cầu được mô tả ở Bảng 1.

Bảng 1. Kết quả Cronbach's Alpha với các thang đo được chấp nhận

Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha		Số biến quan sát		Biến bị loại
	Lần đầu	Lần cuối	Lần đầu	Lần cuối	
1. Đặc điểm công việc	0,938	0,938	5	5	
2. Môi trường làm việc	0,636	0,636	4	4	
3. Lương, thưởng, phúc lợi	0,763	0,798	6	4	LTPL11; LTPL14
4. Cơ hội học tập và thăng tiến	0,785	0,785	3	3	
5. Mối quan hệ với lãnh đạo	0,882	0,882	5	5	
6. Mối quan hệ với đồng nghiệp	0,762	0,762	4	4	
7. Thang đo động lực làm việc	0,895	0,935	5	3	DLLV28; DLLV32
Tổng			32	28	4

Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát 200 nhân viên làm việc tại DNVVN tỉnh Bạc Liêu, 2021.

Kết quả Bảng 1 cho thấy, từ 32 biến quan sát thuộc 07 thang đo ban đầu được đưa vào nghiên cứu, sau các bước kiểm định độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha, kết quả còn lại 28 biến quan sát thuộc 07 thang đo. Các thang đo này đủ điều kiện cho bước phân tích nhân tố khám phá tiếp theo.

3.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Bảng 2. Kết quả xoay nhân tố

Biến quan sát	Nhân tố			
	F1	F2	F3	F4
DDCV3	0,909			
DDCV4	0,906			
DDCV2	0,829			
DDCV5	0,818			
DDCV1	0,780			
MTLV7	0,607			
CHDTTT17		0,810		
QHVDN26		0,770		
CHDTTT16		0,765		
CHDTTT18		0,739		
QHVDN24		0,729		
QHVDN25		0,679		
QHVDN27		0,584		
LTPL15			0,757	
LTPL13			0,681	

LTPL15			0,757	
LTPL13			0,681	
MTLV6			0,679	
LTPL10			0,658	
MTLV9			0,650	
LTPL12			0,636	
QHVLD21				0,867
QHVLD20				0,857
QHVLD19				0,846
QHVLD22				0,646
QHVLD23				0,574
Eigenvalue	1,187			
Phương sai trích (%)	69,429			
Hệ số KMO	0,848			
Mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett	0,000			

Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát 200 nhân viên làm việc tại DNVVN tỉnh Bạc Liêu, 2021.

Kết quả xoay nhân tố với yêu cầu thỏa mãn các điều kiện như: (1) Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến quan sát này có độ tin cậy. (2) Hệ số KMO thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu $0,5 \leq KMO \leq 1$ (Hair *et al.*, 1998); (3) Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005 của kiểm định Bartlett cho biết các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố; (4) Trị số phương sai trích hay phương sai cộng dồn > 50% là thích hợp cho phân tích nhân tố (Gerbing & Anderson, 1988). Tiêu chí Eigenvalue >1, giá trị này cho chúng ta xác định số lượng nhân tố được rút trích.

Bảng 2 cho thấy, từ 28 biến quan sát thuộc 7 thang đo đạt yêu cầu sau bước kiểm định Cronbach's Alpha, kết quả xoay nhân tố có 24 biến quan sát thuộc 04 nhân tố. Trong đó, có sự xáo trộn các biến quan sát giữa các thang đo. Cụ thể, 04 nhóm nhân tố mới được hình thành và được đặt tên lại như sau: Nhân tố F1 được hình thành từ 05 biến quan sát thuộc thang đo “Đặc điểm công việc” và

01 biến quan sát thuộc thang đo “Môi trường làm việc”. Do đó, biến này được giữ lại tên như đề xuất ban đầu hay nhân tố F1 được đặt tên là Đặc điểm công việc; nhân tố F2 được hình thành từ 03 biến quan sát thuộc thang đo “Cơ hội học tập, thăng tiến” và 04 biến quan sát thuộc thang đo “Mối quan hệ với đồng nghiệp”. Do đó, nhân tố F2 được đặt tên là Đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến; nhân tố F3 được hình thành từ 04 biến quan sát thuộc thang đo “Lương, thưởng, phúc lợi” và 02 biến quan sát thuộc thang đo “Môi trường làm việc”. Do đó, nhân tố F3 được đặt tên là Môi trường làm việc và chính sách phúc lợi; nhân tố F4 được hình thành từ 05 biến quan sát thuộc thang đo “Mối quan hệ với cấp trên”. Do đó, thang đo F4 được đặt tên là Mối quan hệ với lãnh đạo.

3.3. Kết quả hồi quy

Kết quả ước lượng mô hình hồi quy các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên làm việc tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu, thể hiện qua Bảng 3 sau đây:

Bảng 3. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy

Biến	Hệ số B	Sai chuẩn số	Hệ số Beta	Mức ý nghĩa
F1: Đặc điểm công việc	0,185	0,058	0,186	0,003***
F2: Đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến	0,077	0,039	0,089	0,055*
F3: Môi trường làm việc và phúc lợi	0,265	0,063	0,369	0,000***
F4: Mối quan hệ với lãnh đạo	0,365	0,062	0,327	0,022**
Hệ số chặn	1,275	0,276		0,000
Hệ số F	61,874			
Mức ý nghĩa của mô hình Sig.	0,000			
R²	0,589			

Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát 200 nhân viên làm việc tại DNVVN tỉnh Bạc Liêu, 2021.

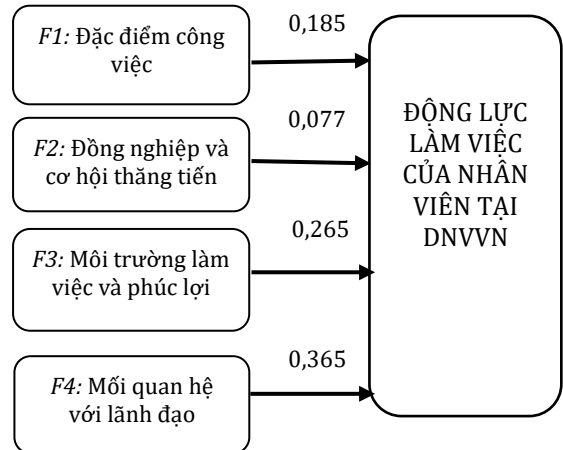
Ghi chú: *, **, ***: Tương ứng với mức ý nghĩa 10%; 5% và 1%

Để thực hiện ước lượng mô hình hồi quy chính xác cho tổng thể nghiên cứu, trong quá trình phân tích có kiểm tra các vi phạm các giả định của mô hình hồi quy tuyến tính. Tác giả tiến hành thực hiện kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến thông qua hệ số phóng đại phương sai VIF. Kết quả kiểm định cho thấy, VIF của các biến độc lập đều nhỏ hơn 2, do đó không có xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Bên cạnh đó, kết quả kiểm định cho thấy, hệ số F của mô hình là 61,874 với mức ý nghĩa sig. = 0,000, điều này có nghĩa là mô hình hồi quy có ý nghĩa ở mức 1%. Hệ số $R^2 = 0,589$, tức là các biến độc lập giải thích được 58,9% động lực làm việc của nhân viên tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu hoạt động trong điều kiện thích ứng an toàn với dịch bệnh COVID - 19.

Kết quả ước lượng ở Bảng 1 cho thấy, tất cả 04 biến đưa vào mô hình nghiên cứu đều tác động có ý nghĩa thống kê đến động lực làm việc của nhân viên tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu hoạt động trong điều kiện thích ứng an toàn với dịch bệnh COVID - 19. Trong đó, có 02 biến tác động có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, các biến bao gồm: F1 (Đặc điểm công việc), F3 (Môi trường làm việc và phúc lợi). Biến F4 (Mối quan hệ với lãnh đạo) có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Biến còn lại có ý nghĩa thống kê ở mức 10%, đó là biến F2 (Đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến). Thứ tự tác động mạnh dần của các biến: F2 (Đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến) với hệ số Beta là 0,077; F1 (Đặc điểm công việc) với hệ số Beta là 0,185; F3 (Môi trường làm việc và phúc lợi) với hệ số Beta là 0,265 và F4 (Mối quan hệ với lãnh đạo) với hệ số Beta là 0,365.

Kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu được tóm tắt lại như sau:



Hình 2. Kết quả mô hình nghiên cứu

4. Kết luận

Trong hai năm chịu ảnh hưởng của đại dịch COVID - 19, cộng đồng doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn. Để tiếp tục duy trì và phát triển, DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu đã cố gắng hết sức để chủ động, thích ứng linh hoạt và an toàn với dịch bệnh COVID - 19 theo tinh thần Nghị Quyết số 128/NQ-CP ngày 11 tháng 10 năm 2021 của Chính phủ. Doanh nghiệp muốn tiếp tục sản xuất cần có sự hợp tác làm việc của đội ngũ nhân viên, người lao động. Bài viết này phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại các DNVVN trên địa bàn tỉnh Bạc Liêu nhằm làm cơ sở cho lãnh đạo các doanh nghiệp có những giải pháp thiết thực tạo thêm động lực làm việc của nhân viên đối với doanh nghiệp. Kết quả phân tích cho thấy, yếu tố về đặc điểm công việc; đồng nghiệp và cơ hội thăng tiến; môi trường làm việc và phúc lợi; mối quan hệ với lãnh đạo ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Với tình hình khó khăn chung như hiện nay, nhân viên, người lao động cũng mong muốn được làm việc duy trì thu nhập để ổn định cuộc sống. Do đó, khi các doanh nghiệp tạo điều kiện và môi trường làm việc an toàn thì

nhân viên vẫn có thể yên tâm làm việc. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tạo thêm mối quan hệ tốt đẹp giữa nhân viên và nhân viên, giữa nhân viên và lãnh đạo, họ có thể quan tâm, hỗ trợ nhau trong công việc và đời sống. Ngoài ra, lãnh đạo các doanh nghiệp cũng cần tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên phát

triển bằng những hình thức khen thưởng khuyến khích cho nhân viên khi họ lao động đạt hiệu quả. Từ đó, nhân viên khi làm việc tại các doanh nghiệp sẽ cảm thấy đời sống vật chất và tinh thần ổn định, họ sẽ có thêm động lực làm việc, góp phần mang lại lợi ích chung cho doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở tổng công ty lắp máy Việt Nam (Lilama). *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, (35), tr66-78.
- Bhumika Gupta & Jeayaram Subramanian (2014). Factors Affecting Motivation among Employees in Consultancy Companies. *International Journal of Engineering Science Invention*, 3 (11): 59 - 66.
- Buelens, Marc and Van den Broeck, Herman (2007). *An Analysis of Differences in WorkMotivation between Public and PrivateOrganizations*. Public Administration Review, Vol.67, No.1, pp.65 - 74.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H., (1994). *Psychometric theory* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Peterson, R. A., (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21, 381-391.
- Yair Re'em (2010). *Motivating PublicSector Employees: An Application-OrientedAnalysis of Possibilities and PracticalTools*. A thesis submitted in partial fulfillment of requirements for the degree of Executive Master Public Management, Hertie School of Governance, Berlin, Germany.