CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP LONG ĐỨC TỈNH TRÀ VINH

Hồ Mỹ Dung[9], Nguyễn Công Đoàn[10]

Tóm tắt

Doanh nghiệp hoạt động tốt hay không, thành công hay không thành công chính là nhờ vào lòng nhiệt tình và óc sáng kiến của lực lượng lao động. Thật vậy, động lực làm việc của người lao động là yếu tố quyết định đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Tỉnh Trà Vinh đang trên đà phát triển, việc duy trì được lực lượng lao động làm việc tại tỉnh nhà là thật sự cần thiết. Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại khu công nghiệp Long Đức nhằm nâng cao công tác tạo động lực cho người lao động tại khu công nghiệp. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 300 lao động đang làm việc tại khu công nghiệp, kết quả thu thập được từ quan sát, kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố. Sau đó phân tích hồi quy tuyến tính bội đã phát hiện 08 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại KCN là (1) Tiền lương, (2) Cơ hội thăng tiến, (3) Chính sách doanh nghiệp, (4) Môi trường làm việc, (5) Điều kiện sống, (6) Cơ sở vật chất hạ tầng, (7) Danh tiếng doanh nghiệp, (8) Văn hóa doanh nghiệp. Trong đó Cơ hội thăng tiến, Chính sách doanh nghiệp và Văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất. Kết quả nghiên cứu là gợi ý quan trọng trong việc đề ra các kế hoạch, chiến lược nhân sự cho các doanh nghiệp tại KCN Long Đức.

Từ khóa: *Động lực làm việc, người lao động, cơ hội thăng tiến, khu công nghiệp*

Astract

A good or bad, successful or unsuccessful company depends on the enthusiasm and initiative of the workforce. In fact, the motivation of employees is critical to the survival and development of the business. Tra Vinh province is developing rapidly, the maintenance of labour force in the province is really necessary. This study analyzes the factors that influence on working motivation of workers in Long Duc industrial zone to improve motivation for labourers in industrial zones. The study surveyed 300 labourers working in the industrial zone and applied scale reliability check, factor analysis and multiple linear regression. The study found eight factors affecting the motivation of employees in the industrial zone (1) salary, (2) promotion opportunities, (3) corporate policies, (4) working environment, (5) living conditions, (6) infrastructure, (7) business reputation, (8) corporate culture. Promotion, corporate policies and corporate culture are the strongest factors. The research results are an important suggestion in setting up plans and personnel strategies for enterprises in Long Duc Industrial Park.

Keywords: *Work motivation, workers, promotion opportunities, industrial zone*

[9] Giảng viên Khoa Kinh tế, Luật - Trường Đại học Trà Vinh

[10] Nhân viên Công ty TNHH Yazaki EDS Việt Nam - Chi nhánh Trà Vinh

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, lao động nông thôn đến tìm việc làm tại các khu công nghiệp, khu kinh tế của các tỉnh, thành phố lớn ngày càng phổ biến hơn. Tại Trà Vinh, do đặc thù của khu vực địa lý, lao động nông thôn Trà Vinh gắn liền với nghề nông, sản xuất kinh doanh mang tính thời vụ, thu nhập khá bấp bênh, hầu hết các nhóm lao động phổ thông tìm đến các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai hay ngoại ô thành phố Hồ Chí Minh để làm việc vì thu nhập cao hơn so với các công việc hiện tại ở quê nhà. Bên cạnh đó, công tác xuất khẩu lao động của tỉnh được quan tâm, nhất là khâu tuyển chọn, đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài, nên chất lượng nguồn lao động xuất khẩu từng bước được nâng lên (Tintuc.vn, 2017). Từ đó, lao động tại tỉnh Trà Vinh trở nên khan hiếm, ảnh hưởng lớn đến việc phát triển, mở rộng qui mô sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có nhu cầu lớn về lao động.

Tỉnh Trà Vinh hiện có khu công nghiệp (KCN) Long Đức, Cầu Quan, Cổ Chiên, trong đó KCN Long Đức tọa lạc tại thành phố Trà Vinh. Theo thông tin từ Trung tâm Xúc tiến đầu tư và Hỗ trợ doanh nghiệp, năm 2015 KCN Long Đức đã thu hút được 26 dự án đầu tư với tổng vốn đầu tư đăng ký trên 2.027 tỷ đồng (tương đương 107 triệu USD). Bao gồm 12 dự án có vốn đầu tư nước ngoài (trên 66 triệu USD) và 14 dự án đầu tư trong nước (trên 770 tỷ đồng). Trong đó, có 13 dự án đã đi vào hoạt động, 13 dự án đang triển khai xây dựng. Một số lĩnh vực đã thu hút đầu tư vào khu công nghiệp Long Đức như dự án thuộc lĩnh vực công nghệ cao (sản xuất vật tư ngành in, quang điện tử, gia công thiết bị cơ khí chính xác); đầu tư xây dựng và kinh doanh kết cấu hạ tầng khu công nghiệp; các dự án thu hút được nhiều lao động (may giày da, túi xách, chế biến lương thực thực phẩm, nông sản) và các dự án khác như sản xuất bộ dây truyền dẫn điện dùng cho ôtô và xe máy, sản xuất bao bì, sản xuất cấu kiện bêtông tươi và bêtông đúc sẵn.

Hiện tại nhu cầu tuyển lao động tại KCN là rất lớn, sự thiếu hụt lao động là một vấn đề khó khăn cho các doanh nghiệp và Ban quản lý KCN Long Đức. Từ thực tế cho thấy việc nghiên cứu "các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại khu công nghiệp Long Đức" là thật sự cần thiết. Qua đó, giúp giải quyết tốt vấn đề lao động trong và ngoài tỉnh, nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, đồng thời góp phần làm phong phú ngân sách của tỉnh Trà Vinh.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết về động lực làm việc

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 (Vroom, 1964). Một khái niệm khác, động lực là một mức độ mà một cá nhân muốn đạt tới và lựa chọn để gắn kết các hành vi của mình (Mitchell, 1982).

Bên cạnh đó, động lực được hiểu là sự sẵn sàng để phát huy nỗ lực đạt mục tiêu cao nhất của tổ chức, với điều kiện là tổ chức phải có khả năng đáp ứng một số nhu cầu cá nhân (Robbins, 1993).

Từ đó, tạo động lực được hiểu là hệ thống các chính sách, biện pháp, thủ thuật quản lý tác động đến người lao động của doanh nghiệp nhằm thúc đẩy người lao động gắn bó, tích cực và sáng tạo hơn trong công việc.

2.2. Mô hình nghiên cứu về động lực làm việc

Lý thuyết nghiên cứu về động lực làm việc của người lao động khá phong phú như thuyết thang nhu cầu của Maslow (1943), thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959), lý thuyết và mô hình động cơ thúc đẩy của Porter và Lawler (1968).

Trên thực tế, đã có nhiều công trình nghiên cứu về động lực làm việc của người lao động, Boeve (2007) nghiên cứu các yếu tố giúp tạo động lực làm việc của giảng viên khoa đào tạo trợ lý bác sĩ ở các trường Y tại Mỹ. Kết quả cho thấy có 2 nhóm nhân tố: (i) nhân tố nội tại bao gồm *bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến* và (ii) nhân tố bên ngoài bao gồm *tiền lương, sự hỗ trợ của cấp trên* và *mối quan hệ với đồng nghiệp* có ảnh hưởng tới động lực làm việc của giảng viên. Tiếp đến, Brooks (2007) nghiên cứu những người lao động làm các công việc khác nhau trên nước Mỹ. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng yếu tố *đánh giá hiệu quả công việc, đào tạo, cấp trên, đóng góp vào tổ chức* ảnh hưởng mạnh mẽ đến hài lòng và thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu của Teck và Waheed (2011) về nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên bán hàng tại Malaysia cho thấy động lực quan trọng nhất là *điều kiện làm việc, sự công nhận*. Nghiên cứu của Barzoki và các cộng sự (2012) về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên dựa trên lý thuyết nền của Herzberg tìm thấy có 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên, cụ thể là *an toàn nghề nghiệp, chính sách của công ty, mối quan hệ với đồng nghiệp, giám sát và mối quan hệ với cấp trên, điều kiện làm việc, cuộc sống cá nhân, tiền lương và thưởng*.

Tại Việt Nam, công trình nghiên cứu của Giao Hà Quỳnh Uyên (2015) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc đối với nhân viên văn phòng tại Công ty phần mềm FPT Đà Nẵng. Tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu với các yếu tố: *bản chất công việc, điều kiện làm việc, đào tạo thăng tiến, tiền lương, phúc lợi, cấp trên, đồng nghiệp, đánh giá thành tích* tác động đến động lực làm việc của nhân viên. Mô hình nghiên cứu của Bùi Thị Minh Thu, Lê Nguyễn Đoan Khôi (2015) về *các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân viên sản xuất trực tiếp ở tổng công ty lắp máy Việt Nam (LILAMA)*. Kết quả nghiên cứu đã phát hiện có 07 nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc là *văn hóa doanh nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, lương và chế độ phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ với lãnh đạo*. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi và văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất tới động lực làm việc của nhân viên sản xuất trực tiếp ở tổng công ty lắp máy Việt Nam.

Trong nghiên cứu này tác giả tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu trên cơ sở kế thừa lý thuyết thang nhu cầu Maslow (1943), lý thuyết hai nhân tố Herzberg (1954), mô hình động cơ thúc đẩy của Porter và Lawler (1968), mô hình của Teck và Waheed (2011), Giao Hà Quỳnh Uyên (2015), Bùi Thị Minh Thu, Lê Nguyễn Đoan Khôi (2015). Với biến phụ thuộc là động lực làm việc của người lao động và 8 biến độc lập bao gồm: (1) Tiền lương, (2) Cơ hội thăng tiến, (3) Chính sách doanh nghiệp, (4) Môi trường làm việc, (5) Điều kiện sống; (6) Cơ sở vật chất hạ tầng, (7) Danh tiếng doanh nghiệp, (8) Văn hóa doanh nghiệp.

2.3. Thang đo các thành phần của động lực làm việc

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định, trả lương là khâu quan trọng trong việc xác định động lực thực hiện công việc (McCallum, 1998), làm thay đổi các giá trị trong kết quả đầu ra dựa trên mức lương được trả (Das, 2001).

Cơ hội thăng tiến là việc người lao động sẽ tham gia cộng tác với tổ chức khi họ được doanh nghiệp giao cho các công việc đầy thử thách và thú vị, sự tự do sáng tạo, cơ hội để phát triển các kỹ năng mới, quyền tự chủ và kiểm soát (Phillips, 1997), một bầu không khí làm việc thoải mái, tin cậy và kích thích nhân viên làm việc chăm chỉ bằng cách cung cấp cho họ cơ hội để học tập và phát triển (Vander Zanden, 2003).

Chính sách doanh nghiệp là tổng thể những nguyên tắc chỉ đạo, quy tắc, phương pháp và thủ tục xoay quanh khâu tuyển chọn lao động, huấn luyện, đào tạo nhân lực, bố trí sắp xếp công việc, thuyên chuyển, thăng chức, kỷ luật nhằm thực hiện các mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp.

Môi trường làm việc là nơi mà người lao động phải tiếp xúc hàng ngày, tác động trực tiếp tới sức khỏe và khả năng làm việc của người lao động. Các cá nhân sẽ ở lại với một tổ chức biết cân nhắc và quan tâm rõ ràng đến các ưu tiên về y tế, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hộ lao động (Gonyea và Googins, 1992) và (Kamerman và Kahn, 1987).

Điều kiện sống là địa điểm và không gian sinh hoạt của người lao động sau giờ làm việc có tác động trực tiếp đến lựa chọn việc làm của họ.

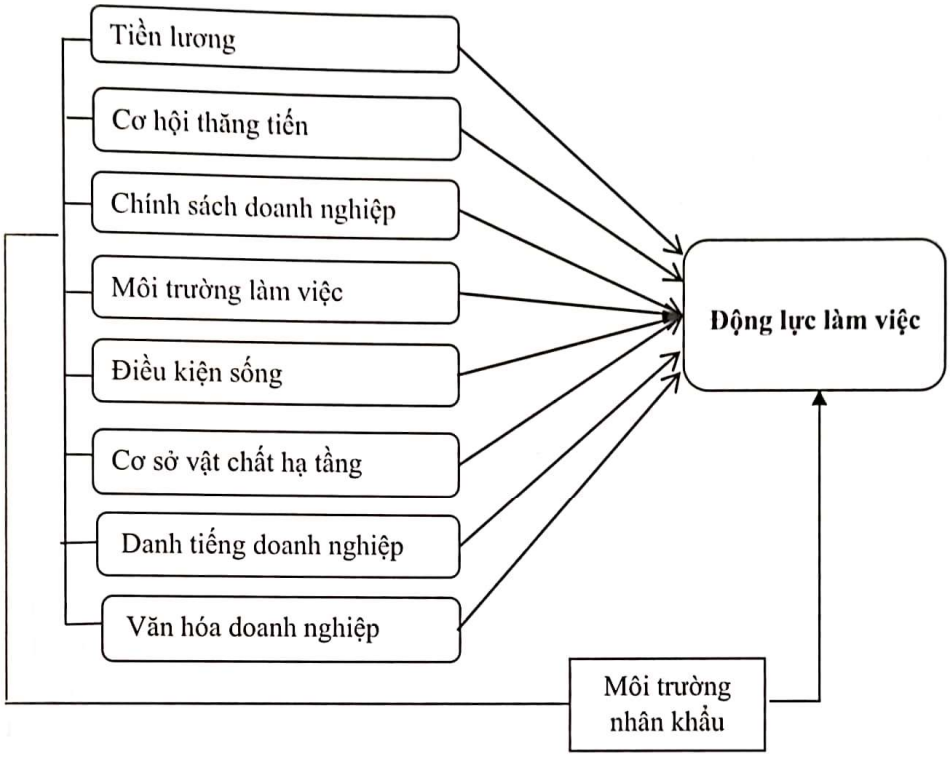
Cơ sở vật chất hạ tầng là hệ thống các công trình xây dựng làm nền tảng cho mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Danh tiếng doanh nghiệp là tài sản vô hình nhưng đem lại lợi ích hữu hình cho doanh nghiệp, là điều quan trọng để doanh nghiệp xây dựng chỗ đứng cũng như khẳng định vị thế của mình trong thế giới kinh doanh. Danh tiếng đi liền với thành công và ngược lại thành công luôn khẳng định danh tiếng.

Văn hóa doanh nghiệp luôn hình thành song song với quá trình phát triển của doanh nghiệp. Văn hóa doanh nghiệp bao gồm sự tổng hợp của các yếu tố được xem là giá trị, niềm tin, chuẩn mực được thể hiện trong thực tế và trong các hành vi mỗi thành viên doanh nghiệp, là một yêu cầu tất yếu của sự phát triển thương hiệu vì hình ảnh văn hóa doanh nghiệp sẽ góp phần quảng bá thương hiệu của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu



Hình 1: *Mô hình nghiên cứu đề xuất*

(Nguồn: Đề xuất mô hình nghiên cứu của tác giả, 2017)

Trên cơ sở phân tích các yếu tố ảnh hưởng và xây dựng thang đo, tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại khu công nghiệp Long Đức tỉnh Trà Vinh. Biến phụ thuộc trong mô hình là động lực làm việc. Các biến độc lập là Tiền lương, Cơ hội thăng tiến, Chính sách doanh nghiệp, Môi trường làm việc, Điều kiện sống, Cơ sở vật chất hạ tầng, Danh tiếng doanh nghiệp, Văn hóa doanh nghiệp.

Từ mô hình nghiên cứu gồm 8 nhân tố, tác giả thảo luận nhóm xây dựng bản câu hỏi chính thức với 43 biến quan sát và 4 biến quan sát để đo lường mức độ động lực chung. Tất cả các biến đều sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1- hoàn toàn không đồng ý, 2 - không đồng ý, 3 - bình thường, 4 - đồng ý và 5 - hoàn toàn đồng ý với phát biểu).

Tiền lương được đo bằng 06 biến quan sát, gồm: TL1. Trả lương theo công sức lao động, TL2. Trả lương đảm bảo được cuộc sống cho gia đình và người lao động, TL3. Trả lương theo định kỳ, TL4. Trả lương có tính đến hỗ trợ phụ cấp chức vụ cho lao động, TL5. Trả lương có tính đến hỗ trợ phụ cấp đi lại, TL6. Trả lương tăng thêm theo định kỳ hằng năm.

Cơ hội thăng tiến được đo lường bằng 05 biến quan sát: TT1. Hệ thống huấn luyện và trang bị kỹ năng cho lao động, TT2. Kế hoạch đào tạo và phát triển chuyên môn, TT3. Cung cấp đầy đủ tài liệu và chương trình huấn luyện để phát triển kỹ năng làm việc, TT4. Tham gia các khóa huấn luyện cần thiết để làm việc hiệu quả, TT5. Tạo cơ hội thăng chức cho lao động.

Chính sách doanh nghiệp được đo lường bởi 04 biến quan sát: CS1. Chính sách đóng bảo hiểm cho lao động, CS2. Khám sức khỏe định kỳ cho lao động, CS3. Khen thưởng cho lao động, CS4. Trợ cấp kinh phí thuê nhà.

Môi trường làm được đo lường bởi 06 biến quan sát: MT1. Môi trường làm việc không độc hại, MT2. Hệ thống phòng cháy chữa cháy, MT3. Trang bị các thiết bị bảo hộ lao động, MT4. Trang bị đồng phục thích hợp cho người lao động, MT5. Khuyến khích duy trì mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, MT6. Sự lắng nghe ý kiến và tôn trọng nhân viên của cấp trên.

Điều kiện sống được đo lường bởi 06 biến quan sát: DK1. Nhà trọ cho lao động thuê, DK2. An ninh, trật tự tại KCN được đảm bảo, DK3. Có nhiều khu vui chơi giải trí giúp lao động giải tỏa áp lực, DK4. Giao thông thuận tiện cho việc đi lại, DK5. Chi phí sinh hoạt của lao động tại KCN khá thấp, DK6. Điều kiện thời tiết thuận lợi cho quá trình làm việc.

Cơ sở vật chất hạ tầng được đo bởi 05 biến quan sát: VC1. Doanh nghiệp có lắp đặt hệ thống điện cho hoạt động sản xuất kinh doanh, VC2. Có xây dựng nhà xưởng, máy móc, VC3. Có lắp đặt hệ thống nước cho hoạt động sản xuất kinh doanh, VC4. Tận dụng hệ thống giao thông vận tải đường bộ, VC5. Có ứng dụng công nghệ thông tin cho hoạt động sản xuất kinh doanh.

Danh tiếng doanh nghiệp được đo bởi 06 biến: DT1. Lực lượng lao động hùng hậu, DT2. Nhiều chi nhánh hoạt động khác, DT3. Xây dựng được nét văn hóa doanh nghiệp, DT4. Doanh thu hàng năm ổn định/ tăng, DT5. Vốn đầu tư lớn, DT6. Đơn vị kinh doanh có uy tín.

Văn hóa doanh nghiệp được đo lường bởi 05 biến quan sát: VH1. Đồng phục riêng cho nhân viên, VH2. Kiến trúc ấn tượng, đẹp, VH3. Biểu tượng (logo) riêng, VH4. Thông điệp (slogan) hướng đến cộng đồng, VH5. Ấn phẩm mang thương hiệu doanh nghiệp (nón bảo hiểm, túi xách, viết, mẫu hồ sơ,...).

Động lực làm việc là biến phụ thuộc của mô hình, được đo lường trực tiếp qua các biến độc lập sau: DONGLUC1. Tiền lương tạo động lực làm việc cho người lao động, DONGLUC2. Danh tiếng doanh nghiệp tạo động lực làm việc cho người lao động, DONGLUC3. Thăng tiến tạo động lực làm việc cho người lao động, DONGLUC4. Môi trường làm việc tạo động lực làm việc cho người lao động, DONGLUC5. Điều kiện sống tạo động lực làm việc cho người lao động.

3.2. Quy trình nghiên cứu

Dựa trên mục tiêu nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và mô hình, tác giả tiến hành xây dựng thang đo nháp với hai nhóm đối tượng khảo sát là cán bộ, nhân viên thuộc Ban quản lý khu công nghiệp Long Đức và nhân viên đang làm việc tại khu công nghiệp Long Đức nhằm xây dựng thang đo sơ bộ. Tiếp đến, tác giả khảo sát thử với 60 quan sát nhằm phát hiện những sai sót trong bản hỏi. Khảo sát chính thức được thực hiện với 300 quan sát. Mẫu nghiên cứu được tiếp cận theo cách chọn mẫu thuận tiện. Tổng số phiếu khảo sát phát ra là 300, tổng số phiếu thu về là 225. Tỷ lệ phản hồi hợp lệ thực tế là 75% (225/300) được đưa vào phân tích.

3.3. Phương pháp phân tích số liệu

Sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phân tích tần số để mô tả thông tin đối tượng khảo sát và đối tượng nghiên cứu. Kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis). Phân tích hồi quy nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu, kiểm định giả thuyết và cuối cùng thảo luận kết quả xử lý số liệu và phân tích nguyên nhân, so sánh với các nghiên cứu trước đây sau đó đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm giúp các doanh nghiệp tại KCN Long Đức đưa ra các chính sách về thu hút lao động, nâng cao năng lực cạnh tranh và giải quyết tốt các vấn đề về lao động.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha, từ 43 biến quan sát, có 3 biến bị loại vì hệ số tương quan nhỏ hơn 0,3 là MT2 (0,088), VH3 (0,144), VH4 (0,109). Còn lại 40 biến quan sát đều đạt yêu cầu các hệ số Cronbach's Alpha ≥ 0,6; Các hệ số tương quan biến tổng đều > 0,3, tất cả 40 biến quan sát sẽ giữ lại để sử dụng trong bước phân tích EFA tiếp theo.

Bảng 1. *Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo biến độc lập*

Stt	Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Tiền lương	0,711
2	Cơ hội thăng tiến	0,675
3	Chính sách doanh nghiệp	0,739
4	Môi trường làm việc	0,621
5	Điều kiện sống	0,779
6	Cơ sở vật chất hạ tầng	0,664
7	Danh tiếng doanh nghiệp	0,648
8	Văn hóa doanh nghiệp	0,632

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Phân tích nhân tố khám phá với phương pháp trích hệ số thành phần chính (Principal component) được sử dụng với phép xoay nhân tố là Varimax và chỉ số đại diện cho lượng biến thiên được giải thích bởi Eigenvalue > 1. Giá trị tổng phương sai ≥ 0,5 sẽ được chấp thuận (Hair và ctv, 1998, Holmes-Smith, 2001). Thang đo các yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên gồm 8 thang đo với 40 biến quan sát được đưa vào phân tích nhân tố EFA. Trong phân tích khám phá lần 1, sử dụng phép quay Varimax, kích thước quan sát n = 225, hệ số KMO = 0,768 đạt yêu cầu ≥ 0,5; mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett = 0,00 đạt yêu cầu ≤ 0,05; Tổng phương sai trích được là 66,34% ≥ 50%; Hệ số tải nhân tố đều > 0,5 nên đạt yêu cầu (ngoại trừ biến quan sát DT3, VC1 và DK6 không có hệ số tải nhân tố và xét về mặt ý nghĩa thì có thể loại mà không ảnh hưởng đến các biến quan sát còn lại. Thang đo mới gồm 37 biến quan sát. Còn lại 37 biến quan sát được đưa vào phân tích lần 2, hệ số KMO = 0,764 đạt yêu cầu ≥ 0,5; mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett = 0,000 đạt yêu cầu ≤ 0,05; Tổng phương sai trích được là 65,02% ≥ 50%; Các biến quan sát còn lại đều có hệ số tải nhân tố > 0,5 đạt yêu cầu. Tuy nhiên, biến MT4, TT4 và TT3 không có hệ số tải nhân tố. Như vậy, thang đo mới gồm 34 biến quan sát, với 8 biến

độc lập. Phân tích nhân tố lần 3 cho thấy hệ số KMO = 0,755 đạt yêu cầu ≥ 0,5; mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett ≤ 0,05; Tổng phương sai trích được là 63,661%; Các biến quan sát còn lại đều có hệ số tải nhân tố > 0,5, do đó giữ nguyên 8 biến độc lập như giả thuyết nghiên cứu ban đầu với 34 biến quan sát để tiến hành phân tích hồi quy.

Bảng 2. *Kết quả phân tích EFA chính thức lần 3*

	Nhân tố							
	1	2	3	4	5	6	7	8
TL1	0,757							
TL2	0,701							
TL4	0,683							
TL5	0,668							
TL6	0,644							
TL3	0,642							
TT1		0,740						
TT5		0,685						
TT6		0,603						
DT2			0,781					
DT1			0,710					
DT4			0,702					
DT5			0,607					
DT6			0,576					
CS2				0,787				
CS3				0,718				
CS1				0,599				
CS4				0,587				
VC4					0,804			
VC3					0,776			
VC2					0,671			
DK2						0,716		
DK5						0,650		
DK3						0,633		
DK1						0,575		
DK4						0,525		
MT3							0,844	
MT1							0,788	
MT5							0,715	
TT2							0,615	
MT6							0,525	
VH1								0,705
VH2								0,546
VH3								0,541

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Kết quả phân tích nhân tố cho thang đo động lực làm việc của người lao động cho thấy 5 biến DONGLUC1, DONGLUC2, DONGLUC3, DONGLUC4, DONGLUC5 được tổng hợp lại thành một nhân tố duy nhất làm giá trị cho biến phụ thuộc Y (động lực làm việc của người lao động tại KCN Long Đức), không có biến quan sát nào loại bỏ, hệ số KMO = 0,834, phương sai trích đạt = 63,462%, các biến quan sát có hệ số tải trên 0,5 và mức ý nghĩa kiểm định Bartlett's có Sig = 0.

Bảng 3. *Tổng hợp các nhân tố mới*

Stt	Tên biến	Thành phần biến	Mã hóa lại
1	Tiền lương	TL1, TL2, TL4, TL5, TL6, TL3	TL
2	Thăng tiến	TT1, TT5, TT6	TT
3	Chính sách doanh nghiệp	CS2, CS3, CS1, CS4	CS
4	Môi trường làm việc	MT3, MT1, MT5, TT2, MT6	MT
5	Điều kiện sống	DK2, DK5, DK3, DK1, DK4	DK
6	Cơ sở vật chất hạ tầng	VC4, VC3, VC2	VC
7	Danh tiếng của doanh nghiệp	DT2, DT1, DT4, DT5, DT6	DT
8	Văn hóa doanh nghiệp	VH1, VH2, VH3	VH

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Kiểm định hệ số tương quan Pearson được sử dụng để kiểm tra mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Kết quả chỉ ra rằng các hệ số tương quan đều có ý nghĩa thống kê (sig < 0,1) nên tất cả các biến được sử dụng trong phân tích hồi quy tiếp theo.

Kết quả phân tích hồi quy trong Bảng 4.

Bảng 4. *Kết quả phân tích hồi quy*

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Thống kê	Mức ý nghĩa	VIF
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			
(Constant)	0,680	0,004		165.303	0,000	
TL	0,080	0,007	0,263	11.752	0,000	2,725
TT	0,257	0,007	0,847	37.360	0,000	2,787
DT	0,097	0,005	0,320	18.976	0,000	1,544
CS	0,017	0,009	0,055	1.839	0,068	4,817
VC	0,035	0,004	0,116	8.478	0,000	1,017
DK	0,071	0,004	0,232	16.934	0,000	1,018
MT	0,010	0,004	0,034	2.462	0,015	1,012
VH	0,105	0,009	0,345	11.908	0,000	4,542

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy động lực làm việc của người lao động tại KCN Long Đức có mối quan hệ tuyến tính và tác động thuận chiều đến Tiền lương, Cơ hội thăng tiến, Danh tiếng doanh nghiệp, Chính sách doanh nghiệp, Cơ sở vật chất hạ tầng, Môi trường làm việc và Văn hóa doanh nghiệp. Trong đó, nhân tố Cơ hội thăng tiến là nhân tố ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc, kế đến là văn hóa doanh nghiệp. Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,592 cho thấy độ phù hợp của mô hình khá cao.

5. Kết luận

Qua kết quả nghiên cứu, tác giả kết luận rằng có 8 nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thu hút lao động của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp Long Đức là (1) Tiền lương, (2) Cơ hội thăng tiến, (3) Chính sách doanh nghiệp, (4) Môi trường làm việc, (5) Điều kiện sống, (6) Cơ sở vật chất hạ tầng, (7) Danh tiếng doanh nghiệp, (8) Văn hóa doanh nghiệp. Dựa trên mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố, tác giả đề xuất các hàm ý chính sách liên quan đến các nhân tố đã được xác lập trong mô hình nghiên cứu nhằm giúp các doanh nghiệp tại KCN Long Đức có kế hoạch và những định hướng chiến lược nguồn nhân lực tương lai của đơn vị.

Bảng 6. *Thống kê giá trị trung bình của các biến độc lập*

Stt	Tên biến	Số quan sát	Thấp nhất	Cao nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Tiền lương	225	1	5	3,841	0,081
2	Cơ hội thăng tiến	225	1	5	3,875	0,081
3	Danh tiếng doanh nghiệp	225	1	5	3,851	0,084
4	Chính sách doanh nghiệp	225	1	5	3,621	0,089
5	Cơ sở vật chất hạ tầng	225	1	5	3,668	0,089
6	Điều kiện sống	225	1	5	3,788	0,095
7	Môi trường làm việc	225	1	5	3,754	0,087
8	Văn hóa doanh nghiệp	225	1	5	3,769	0,082

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2017)

Cơ hội thăng tiến, để phát huy đúng nghĩa vai trò của nhân tố Cơ hội thăng tiến thì phía doanh nghiệp cần phải: (i) xây dựng được chuẩn đánh giá năng lực người lao động qua công tác huấn luyện tại chỗ. Đồng thời cần nêu một cách chi tiết những tiêu chí đánh giá để ứng cử viên và lao động trong doanh nghiệp rõ ràng và một sự chuẩn bị tốt hơn. (ii) Trong công tác tuyển dụng, doanh nghiệp cũng cần nêu rõ những cam kết và hứa hẹn với người lao động sau khóa đào tạo hoặc huấn luyện trang bị kiến thức, kỹ năng, sự đề bạt, bổ nhiệm kèm theo hoặc bố trí lại công việc trên nguyện vọng của lao động. Điều này được xem như nguồn động viên chính để ứng cử viên chấp nhận đầu quân cho doanh nghiệp.

Văn hóa doanh nghiệp rất quan trọng, nó tựu trung lại ở các giá trị hữu hình và vô hình, điều này sẽ đem lại sự hứng khởi, thích thú cho mỗi ngày làm việc hoặc sẽ mang lại cảm giác chán nản, mệt mỏi cho lao động nếu họ cảm thấy không phù hợp. Trong khi đó, người lao động lại có những mong đợi ngày càng cao về tiêu chí lựa chọn nơi làm việc. Vì vậy, để có thể thu hút và giữ chân nhân tài, trước tiên các công ty sẽ phải (i) có chiến lược xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng (cụ thể là một cái tên, một từ ngữ, một dấu hiệu, một biểu tượng, một hình vẽ...) để nâng cao sức hấp dẫn với nhân sự bên ngoài và gắn kết nhân viên nội bộ. Điều đặc biệt quan trọng là doanh nghiệp cần tạo ra một lối kiến trúc riêng để không có sự nhầm lẫn, sáo mòn với các doanh nghiệp khác, điều này để lại một ấn tượng trong tâm trí, nhận thức và gợi nhớ các ứng cử viên về doanh nghiệp trong quá trình tìm việc. (ii) Xây dựng bộ qui tắc thống nhất chung trong doanh nghiệp về giờ giấc, lề lối làm việc, văn hóa ứng xử nơi công sở và những quy định chung khác để tạo ra sự đồng nhất trong doanh nghiệp, tạo ra sự khác biệt và một diện mạo mới cho doanh nghiệp trên thương trường.

Danh tiếng doanh nghiệp được xem như tài sản vô hình của doanh nghiệp, nó có thể tạo ra những tài sản và lợi ích hữu hình không thể đo đếm được, quan trọng hơn nữa là danh tiếng còn giúp công ty thu hút nguồn nhân lực giỏi và tạo ra lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Các doanh nghiệp cần phải nỗ lực xây dựng một "hồ sơ danh tiếng" gồm các hoạt động (i) tuân thủ các nguyên tắc đạo đức và luật pháp, (ii) cam kết với chất lượng của sản phẩm và dịch vụ nhằm duy trì kết quả tài chính vượt trội, đồng thời khẳng định uy tín và vị thế của doanh nghiệp, (iv) củng cố và mở rộng mạng lưới chi nhánh, đáp ứng kịp thời những mong mỏi của khách hàng, (iv) có trách nhiệm đối với xã hội và cộng đồng. Những hoạt động này giúp duy trì danh tiếng cho doanh nghiệp và được xem là nền tảng vững chắc cho sự phát triển doanh nghiệp trong tương lai.

Tiền lương là một nhân tố khá quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của lao động trong doanh nghiệp, tiền lương phải thể hiện sự công bằng. "Không sợ thiếu, chỉ sợ không công bằng". Yêu cầu này phải thể hiện ở mọi khía cạnh của chính sách và cụ thể hóa bằng hình thức chấm công. Bên cạnh đó, tiền lương phải đảm bảo tính cạnh tranh. Tiền lương của doanh nghiệp phải đảm bảo ngang bằng hoặc cao hơn so với các doanh nghiệp khác, nhất là các doanh nghiệp trong ngành nhằm thúc đẩy lao động có năng lực, họ sẽ toàn tâm toàn ý và hỗ trợ đắc lực cho sự phát triển của tổ chức. Mức lương đề nghị khi tuyển dụng thường là yếu tố nền tảng để tạo động lực cho ứng viên làm việc ở doanh nghiệp. Lương càng cao thì khả năng duy trì lượng nhân viên giỏi càng vững chắc. Tuy nhiên, doanh nghiệp nên cân nhắc áp dụng chính sách trả lương cao hơn thị trường khi có nhu cầu thu hút nhân viên có trình độ chuyên môn, tay nghề cao hoặc các nhà quản lý giỏi (thu hút người tài), có nhu cầu tuyển lao động gấp để đáp ứng nhu cầu mở rộng sản xuất kinh doanh.

Điều kiện sống, các doanh nghiệp cần hỗ trợ một phần kinh phí hoặc hướng dẫn người lao động thuê nhà ở giá rẻ. Đồng thời, liên hệ với cơ quan quản lý địa phương đăng ký hộ khẩu tạm trú người lao động xa nhà. Tuy nhiên, một số vấn đề nằm ngoài quyền hạn của doanh

nghiệp thì cần tới sự hỗ trợ của chính quyền địa phương như: (i) đảm bảo an ninh khu công nghiệp để người lao động an tâm làm việc và ứng cử viên có động lực xin việc vào các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp. (ii) Tăng cường và mở rộng thu hút vốn đầu tư về cơ sở hạ tầng khu công nghiệp, giao thông đi lại, dịch vụ vui chơi giải trí công cộng.

Cơ sở vật chất hạ tầng, để đảm bảo duy trì và tạo ra sự gắn bó lâu dài với tổ chức của người lao động, bản thân doanh nghiệp phải cố gắng hoàn thiện mình, trang bị đầy đủ trang thiết bị, máy móc công nghệ phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh, điều này thể hiện thế mạnh về công nghệ và được xem là yếu tố cốt lõi trong tạo động lực, niềm tin với công nhân viên. Ngoài ra cũng cần kể đến sự sẵn sàng cho hoạt động sản xuất thông qua hệ thống đường điện, nước trong doanh nghiệp.

Chính sách doanh nghiệp, doanh nghiệp cần có sự điều chỉnh chính sách cho phù hợp, là động thái hết sức quan trọng để không chỉ níu chân được nhân sự giỏi mà còn gia tăng cơ hội thu hút nhân tài. Có rất nhiều loại chính sách mà doanh nghiệp có thể áp dụng để thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của nhân viên như: (i) đảm bảo phúc lợi tài chính, (ii) đảm bảo phúc lợi hỗ trợ công việc, (iii) đảm bảo phúc lợi về sức khỏe, (iv) đảm bảo phúc lợi cho gia đình người lao động như bảo hiểm sức khỏe cho người thân, hỗ trợ học phí cho con nhân viên, chương trình chăm sóc trẻ. Những đảm bảo về chính sách của doanh nghiệp được xem như động lực thôi thúc mạnh mẽ người lao động tiếp tục ở lại cống hiến cho doanh nghiệp, hoặc thu hút lượng ứng cử viên nộp hồ sơ về doanh nghiệp khi họ có nhu cầu tìm việc.

Môi trường làm việc, để tăng cường sức mạnh toàn diện của cả tập thể, doanh nghiệp nên duy trì và cố gắng phát triển môi trường làm việc ngày càng năng động, thân thiện. Chính sách "Cân bằng giữa công việc và cuộc sống" đã tạo động lực cho toàn thể nhân viên phát huy được hết khả năng và sự sáng tạo của mình trong công việc, đồng thời giúp họ hưởng thụ đầy đủ chất lượng của cuộc sống. Điều trước mắt mà các doanh nghiệp cần làm là đảm bảo điều kiện, môi trường làm việc an toàn, vệ sinh và hợp lý cho người lao động sẽ giúp tránh được các tai nạn, rủi ro và bệnh nghề nghiệp, đảm bảo sức khỏe về thể chất lẫn tinh thần cho người lao động, từ đó đem lại năng suất làm việc cao hơn, lợi nhuận lớn hơn cho doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Thị Cành (2004), *Giáo trình phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu khoa học kinh tế*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

[2]. Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi (2009), Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại các doanh nghiệp Nhà nước, *Tạp chí phát triển Khoa học Công nghệ, số 13 - 2010.*

[3]. Bùi Thị Minh, Lê Nguyễn Đoan Khôi (2015), Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân viên sản xuất trực tiếp ở tổng công ty lắp máy Việt Nam (LILAMA), *Tạp chí khoa học trường Đại học Cần Thơ*, số 35 (2014): 66 - 67.

[4]. Giao Hà Quỳnh Uyên (2015), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc đối với nhân viên văn phòng tại công ty phần mềm FPT Đà Nẵng*, Luận văn thạc sĩ.

[5]. Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS.* NXB Hồng Đức.

[6]. Nguyễn Công Toàn (2014), Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương làm việc - nghiên cứu trường hợp tại thị trấn Trần Đề, huyện Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng, *Tạp chí khoa học trường Đại học Cần Thơ, số 31 (2014).*

[7]. Abby M. Brooks (2007), *Factors that influence employee motivation in organizations, The University of Tennessee*, Knoxville, USA.

[8]. Boeve, W. D (2007), *A National Study of Job factors among faculty in physician assistant education*, Eastern Michigan University.

[9]. Bellingham, R. (2004), *Job Satisfaction Survey,* Wellness Council of America.

[10]. Cairncross, F. Wayne. (1992). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work life, Profits. New York: McGraw-Hill.

[11]. Drafke, M.W., and Kossen, S. (2002), *The Human Side of Organizations*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

[12]. Guy Lubeigt. (2006), *Industrial zones in Burma and Burmese labour in Thailand*. Published by ANU Press.

[13]. Gyorgyi Barta (2005), Rehabilitating the Brownfield Zones of Budapest. *Published by Centre for Regional Studies of the Hungarian Academy of Sciences, No. 51.*

[14]. Teck Hong Tan, Amna Waheed. (2011), 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, 16 (1), pp. 73-94.*

[15]. ShaemiBarzoki, Attafar, RezaJannati (2012), An Analysis of Factors Affecting the Employees Motivation based on Herzberg's Hygiene Factors Theory, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences.*