

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH ESUHAİ

Bùi Thế Anh, Trịnh Văn Cư*

Trường Đại học Lương Thế Vinh, Đường Cầu Đông, Phường Nam Định, Tỉnh Ninh Bình, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: Trinhvancu@ltvu.edu.vn

THÔNG TIN BÀI BÁO

Ngày nhận: 03/7/2025

Ngày hoàn thiện: 20/8/2025

Ngày chấp nhận: 28/8/2025

Ngày đăng: 05/9/2025

TỪ KHÓA

Động lực làm việc;

Nhân tố ảnh hưởng;

Công ty TNHH Esuhai;

Nhân viên;

WM.

TÓM TẮT

Động lực làm việc và kết quả làm việc của người lao động là những chủ đề hiện nay thu hút sự quan tâm đặc biệt của nhiều nhà nghiên cứu nhằm có những cách thức tiếp cận phù hợp với công việc và nhu cầu của xã hội. Nghiên cứu sử dụng số liệu của 215 nhân viên để làm rõ nội hàm hai khái niệm động lực, nghiên cứu các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại công ty TNHH Esuhai; và kết quả cho thấy có sáu nhân tố chính, gồm có: (1) Công việc; (2) Thu nhập; (3) Cơ hội đào tạo và thăng tiến; (4) Môi trường làm việc; (5) Mối quan hệ lãnh đạo; và (6) Mối quan hệ đồng nghiệp. Từ đó, đưa ra kết luận và đề xuất với lãnh đạo, với công ty cũng như gia đình và bản thân của nhân viên để nhân viên có động lực làm việc tốt hơn.

HOW FACTORS AFFECT EMPLOYEE MOTIVATION AT ESUHAİ COMPANY LIMITED

Anh Bui The, Cu Trinh Van*

Luong The Vinh University, Cau Dong Street, Nam Dinh Ward, Ninh Binh Province, Viet Nam

*Corresponding Author: trinhvancu@ltvu.edu.vn

ARTICLE INFO

Received: Jul 03rd, 2025

Revised: Aug 20th, 2025

Accepted: Aug 28th, 2025

Published: Sep 05th, 2025

KEYWORDS

Work motivation;

Determinants;

Esuhai Limited Company;

Staff;

WM.

ABSTRACT

Work motivation and employee performance is a topic that currently attracts special attention of many researchers in order to have appropriate approaches to work and the needs of society. The study uses data of 215 employees to clarify two concepts of motivation, study the factors affecting the work motivation of employees at Esuhai Co., Ltd; and the results show that there are 6 main factors, including: (1) Work; (2) Income; (3) Training and promotion opportunities; (4) Working environment; (5) Leadership relationship; and (6) Colleague relationship. From there, make conclusions and suggestions to leaders, the company as well as families and employees themselves so that employees are motivated to work better.

1. Giới Thiệu

Hiện nay, từ chính phủ và các địa phương đã và đang tập trung chỉ đạo quyết liệt việc cải cách hành chính, phục hồi kinh tế do ảnh hưởng từ dịch Covid-19, trong đó cải cách hành chính là một nội dung quan trọng. Công ty TNHH Esuhai [1] cũng như các doanh nghiệp khác trên cả nước đã và đang đưa ra nhiều giải pháp cải cách hành chính bao gồm cải cách tổ chức bộ máy, cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân viên và cải cách thủ tục hành chính. Trong đó cải cách hành chính là nhiệm vụ quan trọng mà Công ty TNHH Esuhai triển khai, giám sát, kiểm tra rất quyết liệt. Ngoài ra, để tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên, doanh nghiệp giải quyết công việc chuyên môn cũng rất nặng nề, yêu cầu và áp lực công việc ngày càng cao, các chế độ, chính sách cho cán bộ, giáo viên và nhân viên chưa theo kịp. Trong điều kiện đó thì Công ty TNHH Esuhai cần có sự khảo sát, đánh giá toàn diện các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong Công ty nhằm có cơ sở khoa học để đưa ra giải pháp quản trị nguồn nhân lực tốt hơn là một yêu cầu cấp thiết. Việc sở hữu một đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp, năng động, nhiệt tình và gắn bó là nắm trong tay được một nửa thành công thì Công ty TNHH Esuhai cần phải có giải pháp, chính sách có hiệu quả nguồn đối với nguồn nhân lực này. Thực tế hiện nay xảy ra hiện tượng đó là các nhân viên xin nghỉ việc để sang các doanh nghiệp khác, có tư tưởng làm việc không gắn bó lâu dài, tình trạng này thường xuyên xảy ra với những người trẻ hiện nay, họ sẽ bỏ việc sau một vài tháng cảm giác không được hài lòng những mong muốn của mình, việc này gây ảnh hưởng rất lớn đến sự ổn định về nhân sự cơ cấu tổ chức của Công ty. Có rất nhiều nguyên nhân gây ra những hiện tượng như trên. Nhưng một trong những nguyên nhân chính được đề cập đến đó là Công ty chưa có chính sách thỏa đáng nên động lực làm việc của nhân viên chưa cao.

Vì vậy, để giữ chân được đội ngũ nhân viên giỏi thì phải có những chính sách đãi ngộ hợp lý để họ hài lòng và hài lòng với công việc hiện tại và gắn bó lâu dài với Công ty. Để biết được nguyên nhân ảnh hưởng đến động lực làm việc nhân viên và giúp cho Công ty có cơ sở để đánh giá chính sách nhân sự và sử dụng nguồn lực đó là rất cần thiết. Chính vì lý do trên, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Esuhai được xem là cần thiết và phù hợp với thực tiễn.

1.1. Cơ sở lý thuyết

1.1.1. Động lực

Động lực làm việc (Work motivation), cho đến hiện nay, động lực làm việc của nhân viên có rất nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước, nên từ đó cũng có rất nhiều khái niệm về động lực làm việc:

Theo Vroom (1964) [2] ông cho rằng, 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.

Maier và Lawler (1973) [3] động lực là sự khao khát và sự tự nguyện của mỗi cá nhân, họ đã đưa ra mô hình về kết quả thực hiện công việc của mỗi cá nhân như sau:

- Kết quả thực hiện công việc = Khả năng * Động lực

- Khả năng = Khả năng bẩm sinh * Đào tạo * Các nguồn lực

- Động lực = Khao khát * Tự nguyện.

- Động lực làm việc xuất phát từ trong nội tại suy nghĩ của người lao động. Động lực làm việc được thể hiện thông qua những công việc cụ thể mà mỗi người lao động đang đảm nhiệm và trong thái độ của họ đối với tổ chức.

- Mỗi người lao động đảm nhiệm một công việc khác nhau có thể có động lực làm việc khác nhau để làm việc tích cực hơn.

Bùi Anh Tuấn và Phạm Thuý Hương (2009) [4] Động lực lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng nhờ bản thân người lao động.

Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012) [5] Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó.

1.1.2. Lý thuyết

Theo Maslow (1943) [6], ông cho rằng trong cuộc đời mỗi chúng ta, thì việc đáp ứng các nhu cầu cơ bản cần phải được ưu tiên thực hiện. Khi nhu cầu của con người chưa được bù đắp thì họ sẽ bắt đầu hoạt động để thỏa mãn nhu cầu đó và khi đã được thỏa mãn thì có thể động cơ làm việc cũng tăng lên.



Hình 1. Các cấp bậc nhu cầu Maslow

Nguồn: Abraham Maslow, 1943 [6]

Nguyên tắc hoạt động của tháp là những nhu cầu ở cấp trên chỉ được thỏa mãn khi đáp ứng được những nhu cầu sau: Nhu cầu sinh lý, nhu cầu an toàn, nhu cầu xã hội, nhu cầu được tôn trọng, nhu cầu tự hoàn thiện. Theo lý thuyết của tháp nhu cầu Maslow [6], khi muốn động viên nhân viên làm việc có hiệu quả nâng cao năng suất thì họ cần phải biết nhân viên đó đang có những nhu cầu gì và những nhu cầu đó ở cấp bậc nào. Từ đó các nhà quản trị có thể đưa ra những giải pháp phù hợp với từng cấp bậc của tháp để thỏa mãn nhu cầu của bản thân nhân viên cũng như đảm bảo đạt được mục tiêu hoạt động của tổ chức.

Frederick Herzberg (1959) [7] đã đưa ra được 02 nhân tố động viên như sau: nhân tố duy trì (nhân tố tác động từ bên ngoài) và nhân tố thúc đẩy (nhân tố nội tại). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu vẫn tồn tại một khoản trung tính, nghĩa là nhân viên không thỏa mãn mà cũng không bất mãn.

Bảng 1. Các nhân tố duy trì và thúc đẩy

Nhân tố duy trì	Nhân tố thúc đẩy
1. Điều kiện làm việc	8. Sự thành đạt
2. Chính sách của Công ty	9. Sự công nhận
3. Sự giám sát	10. Bản thân công việc
4. Môi quan hệ giữa các cá nhân	11. Trách nhiệm

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH ESUHAI

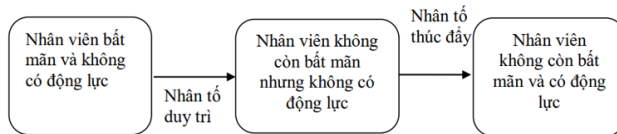
5. Tiền lương	12. Bản chất công việc
6. Địa vị	13. Cơ hội phát triển
7. Công việc an toàn	

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

Như vậy, các nhân tố đầu tiên thuộc về công việc, nhân tố còn lại thuộc về môi trường làm việc. Herzberg (1959) [7], cho rằng: sự hài lòng nằm ở nguyên nhân nội dung công việc, bất mãn lại thì từ nguyên nhân môi trường công việc.

Khi giải quyết tốt nhân tố thúc đẩy, có thể sẽ tạo ra sự thỏa mãn cho nhân viên, thúc đẩy nhân viên làm việc hăng hái, tích cực hơn và tạo được hiệu quả cao hơn. Ngược lại, có thể sẽ tạo ra tình trạng không thỏa mãn chứ chưa hẳn sẽ là sự bất mãn.

Tương tự, nếu cải thiện không tốt nhân tố duy trì, sẽ tạo ra sự bất mãn. Sự bất mãn xảy ra khi yếu tố mang tính duy trì không có mặt trong các nhân tố liên quan đến công việc. Ngược lại, sẽ tạo ra tình trạng không bất mãn chứ không hẳn là nhân viên sẽ thỏa mãn.



Hình 2. Thuyết hai nhân tố của Herzberg 1959

Nguồn: Herzberg, 1959 [7]

1.2. Các nghiên cứu liên quan

Cao Thị Thanh, Trần Quang Hưng (2018) [8] áp dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, tác giả đã phân tích dữ liệu từ một mẫu 370 người lao động của Trung tâm. Kết quả nghiên cứu cho thấy, động lực làm việc của người lao động tại Trung tâm chịu ảnh hưởng bởi 04 yếu tố, bao gồm: (1) Công việc, (2) Sự phù hợp mục tiêu, (3) Cơ hội đào tạo và thăng tiến và (4) Lãnh đạo; trong đó, yếu tố Công việc có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là Sự phù hợp mục tiêu, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, cuối cùng là yếu tố Lãnh đạo. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho người lao động tại Trung tâm trong thời gian tới.

Phạm Thị Tân, Đặng Thị Hoa (2018) [9] sử dụng mô hình phân tích yếu tố khám phá EFA với 251 phiếu điều tra giảng viên đang công tác ở các đơn vị trong Trường Đại học Lâm Nghiệp để phân tích sự ảnh hưởng của các yếu tố tới động lực làm việc của giảng viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Lâm nghiệp là rất khác nhau và phản ánh được 72,5% vấn đề nghiên cứu, cụ thể là yếu tố lãnh đạo, thu nhập, đồng nghiệp, sinh viên, thăng tiến, công việc, ghi nhận, xã hội.

Setyo Riyanto, Endri Endri and Novita Herlissha (2021) [10] phân tích tác động của động lực và sự hài lòng trong công việc đối với hiệu suất làm việc với sự tham gia của nhân viên như một biến trung gian. Mẫu nghiên cứu của Te là các Công ty Công nghệ Thông tin (IT) đặt tại các thành phố Jakarta và Bandung, Indonesia. Người trả lời nghiên cứu là những người phát triển hệ thống xử lý các hoạt động phát triển hệ thống cho một dự án hoặc một phần của dự án đang thực hiện. Bằng cách sử dụng kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện, 103 phản hồi đã thu được từ các nhà phát triển (IT).

Phương pháp phân tích mô hình nghiên cứu Te sử dụng Partial Least Square (PLS) với phần mềm SMART PLS Ver 3.0. Các mối liên hệ thực nghiệm chứng minh rằng động lực có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất của nhân viên (IT), trong sự hài lòng trong công việc. Sự tham gia của nhân viên không trực tiếp đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên, những việc dàn xếp thông qua động lực và sự hài lòng trong công việc có thể có tác động đáng kể đến hiệu quả công việc của nhân viên. Liên kết nghiên cứu Te có ý nghĩa quản lý, trong việc tăng cường sự tham gia của nhân viên, động lực cần được khuyến khích để hoạt động tích cực và đổi mới và tạo thêm điều kiện để đạt được kết quả mong muốn.

Thuy Thi Diem Vo, Kristine Velasquez Tuliao and Chung-Wen Chen (2022) [11] trình bày động lực làm việc đóng một vai trò quan trọng trong sự phát triển của tổ chức, vì nó làm tăng năng suất và hiệu quả của nhân viên. Để mở rộng hiểu biết sâu sắc hơn về động lực làm việc của các cá nhân, trong bài này đã nghiên cứu ảnh hưởng của năng lực, quyền tự chủ và mối quan hệ xã hội của các cá nhân đối với động lực làm việc của họ. Ngoài ra, các yếu tố kiểm duyệt cấp quốc gia của các hiệp hội cấp cá nhân đó đã được kiểm tra. Mô hình tuyến tính phân cấp (HLM) được sử dụng để phân tích dữ liệu từ 32.614 cá nhân từ 25 quốc gia, thu được từ Khảo sát Giá trị Thế giới (WVS). Kết quả cho thấy quyền tự chủ và mối quan hệ xã hội tác động tích cực đến động lực làm việc, trong khi năng lực ảnh hưởng tiêu cực đến động lực làm việc. Hơn nữa, các hiệp hội cấp cá nhân đã được kiểm duyệt bởi sự liên kết tôn giáo ở cấp quốc gia, sự tham gia chính trị, định hướng nhân đạo và chủ nghĩa tập thể.

2. Phương pháp và mô hình nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định lượng sơ bộ với mẫu dữ liệu khảo sát từ 205 nhân viên nhằm điều chỉnh thang đo các khái niệm nghiên cứu. Sau đó bảng câu hỏi được hiệu chỉnh và chính thức phát ra cho nhân viên cá nhân đang làm việc tại công ty TNHH Esuhai. Nghiên cứu sử dụng phần mềm xử lý số liệu SPSS 22 để tổng hợp toàn bộ thông tin dữ liệu, tiến hành làm sạch dữ liệu và chạy mô hình, các kiểm định và tiến hành phân tích yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

Theo Hair và cộng sự (2009) [12], để có thể phân tích yếu tố khám phá cần thu thập dữ liệu với kích thước mẫu ít nhất năm mẫu trên một biến quan sát. Mô hình nghiên cứu có số biến quan sát là 36. Nếu theo tiêu chuẩn năm mẫu cho một biến quan sát thì kích thước mẫu cần thiết là $n = 180$. Tuy nhiên để phù hợp với quy mô khảo sát và dự trù cho những câu hỏi có độ phản hồi thông tin kém, link phiếu khảo sát được gửi đến cho 215 nhân viên. Kết quả thu về là 213 kết quả. Kết quả hợp lệ: 205 phiếu. Thời gian khảo sát bắt đầu từ tháng 10/2018 đến tháng 12/2018.

Bảng 2. Thống kê số lượng khảo sát

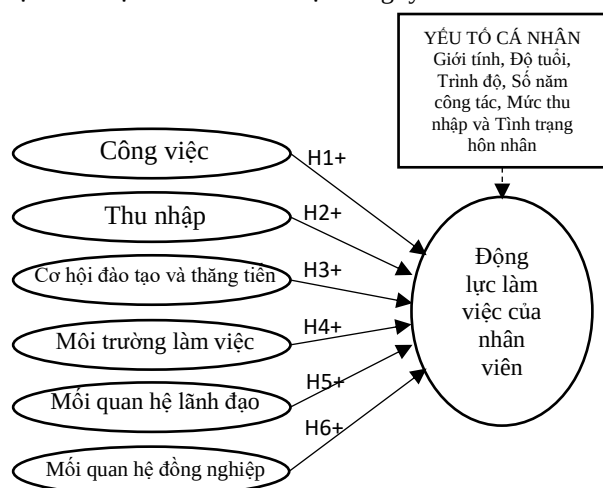
	Số lượng
Tổng số lượng người gửi phiếu khảo sát	215

Tổng số lượng người không khảo sát	02
Tổng số lượng người khảo sát	213
Tổng số phiếu khảo sát hợp lệ	205
Tổng số phiếu khảo sát bị loại	08

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

2.2. Mô hình nghiên cứu

Từ quá trình nghiên cứu các lý thuyết về các yếu tố: Công việc (CV), Thu nhập (TN), Cơ hội đào tạo và thăng tiến (CH), Môi trường làm việc (MT), Mối quan hệ lãnh đạo (LD), Mối quan hệ đồng nghiệp (DN) của nhân viên ảnh hưởng đến Động lực làm việc (DL) của nhân viên và nghiên cứu thực tế tại Công ty TNHH Esuhai. Mô hình đề xuất nghiên cứu phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Esuhai như hình 3.



Hình 3. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Kết quả bảng thống kê cho thấy rằng mẫu khảo sát đủ điều kiện đại diện cho tổng thể nghiên cứu.

Vì dung lượng bài báo bị giới hạn theo qui định nên tác giả đưa ra bảng kết quả và không phân tích kỹ hơn về kết quả.

Bảng 3. Thống kê mô tả

		Tần suất (%)	Phần trăm (%)
Giới tính	Nam	88	42.9
	Nữ	117	57.1
Độ tuổi	Từ 18 - 25 tuổi	94	45.9
	Từ 26 - 35 tuổi	67	32.7
	Từ 36 - 45 tuổi	22	10.7
	Trên 45 tuổi	22	10.7
Trình độ	Cao học	23	11.2
	Đại học, Cao đẳng	123	60.0
	Trung cấp	35	17.1
	Lao động phổ thông	24	11.7
Số năm công tác	Dưới 5 năm	92	44.9
	Từ 5 đến 10 năm	76	37.1
	Trên 10 năm	37	18.0
	Dưới 5 năm	92	44.9

Thu nhập	Dưới 5 triệu	31	15.1
	Từ 5 triệu trở lên	174	84.9
Tình trạng hôn nhân	Đã có gia đình	74	36.1
	Độc thân	131	63.9

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

3.2. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Kết quả tại Bảng 4 cho thấy các biến khác đều có Cronbach's Alpha >0,7 và hệ số tương quan biến tổng >0,3. Điều này chứng tỏ các thang đo phù hợp (Theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc) [13], các biến đo lường các khái niệm nghiên cứu đều được sử dụng trong phân tích EFA. Nghiên cứu tiến hành phân tích yếu tố EFA của các biến độc lập còn lại.

Bảng 4. Kết quả phân tích độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Công việc, Cronbach's Alpha = 0.836				
CV1	10.907	7.888	.675	.788
CV2	10.839	7.910	.651	.799
CV3	10.878	7.902	.668	.792
CV4	10.927	8.235	.673	.790
Thu nhập, Cronbach's alpha = 0.829				
TN1	13.634	14.459	.625	.795
TN2	13.815	14.897	.552	.816
TN3	13.795	13.595	.700	.773
TN4	13.615	14.767	.607	.800
TN5	13.571	14.442	.648	.789
Cơ hội đào tạo và thăng tiến Cronbach's alpha = 0.856				
CH1	10.902	7.196	.699	.817
CH2	10.854	7.292	.687	.821
CH3	10.873	6.621	.752	.794
CH4	10.849	7.502	.661	.832
Môi trường làm việc, Cronbach's alpha = 0.862				
MT1	13.966	12.945	.711	.825
MT2	14.117	13.800	.578	.859
MT3	13.902	12.951	.715	.824
MT4	13.932	13.368	.696	.830
MT5	13.898	12.867	.708	.826
Lãnh đạo, Cronbach's alpha = 0.803				
LD1	14.741	14.114	.638	.749
LD2	14.820	14.453	.566	.772
LD3	14.693	14.675	.604	.761
LD4	14.683	14.325	.667	.742
LD5	14.917	14.635	.481	.802
Mối quan hệ đồng nghiệp, Cronbach's alpha = 0.842				
DN1	11.317	9.139	.652	.811
DN2	11.322	9.121	.622	.825
DN3	11.317	8.973	.685	.797
DN4	11.322	8.582	.753	.767
Động lực làm việc, Cronbach's alpha = 0.800				
DL1	10.425	6.115	.661	.726
DL2	10.429	6.303	.618	.747
DL3	10.457	6.331	.558	.777
DL4	10.372	6.162	.616	.748

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

3.3. Kết quả Phân tích EFA cho các biến độc lập

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH ESUHAI

Hệ số KMO = 0,857 và Sig: 0,000 < 0,05 cho thấy mức ý nghĩa của tập hợp dữ liệu đưa vào phân tích yếu tố khá cao.

Giá trị tổng phương sai trích là 65,57% > 50% và giá trị Eigenvalues = 1,113 > 1 chứng tỏ mô hình phân tích yếu tố phù hợp.

Bảng 5. KMO and Bartlett's Test (biến độc lập)

Kiểm định KMO và Bartlett		
Hệ số KMO		,857
Kiểm định Bartlett	Giá trị chi bình phương xấp xỉ	2704,676
	Giá trị bậc tự do	351
	Mức ý nghĩa (Sig).	,000

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

Hệ số tải yếu tố của các biến quan sát tại Bảng 6 đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến quan sát đều có ảnh hưởng lớn tới yếu tố mà chúng đại diện, như vậy, không có biến quan sát nào bị loại khỏi mô hình.

Bảng 6. Kết quả phân tích nhân tố khám phá KMO biến độc lập

Ma trận xoay cho các biến độc lập						
	Thành phần					
	1	2	3	4	5	6
MT1	.810					
MT4	.806					
MT5	.788					
MT3	.786					
MT2	.666					
TN3		.828				
TN4		.754				
TN1		.673				
TN5		.667				
TN2		.601				
CH4			.769			
CH3			.736			
CH2			.665			
CH1			.640			
LD4				.750		
LD1				.721		
LD5				.708		
LD2				.688		
LD3				.656		
DN4					.842	
DN1					.821	
DN3					.769	
DN2					.688	
CV4						.806
CV1						.802
CV3						.775
CV2						.767

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

Đồng thời nghiên cứu tiến hành kiểm tra biến phụ thuộc (Lòng trung thành của khách hàng-LTT) với kết quả như sau:

- Hệ số KMO = 0,789 và kiểm định Bartlett's Test of Sphenricity có Sig=0,000 < 0,05. Do vậy phân tích yếu tố này là phù hợp.

- Hệ số Eigenvalues = 2,506 > 1, tổng phương sai rút trích là 62,65% > 50%, do vậy giá trị phương sai đạt chuẩn.

3.4. Phân tích tương quan Pearson

Kết quả Sig tương quan Pearson các biến độc lập CV, CH, TN, MT, DN, LD với biến phụ thuộc DL (Sig. = 0,000 < 0,05) nhỏ hơn 0.05. Như vậy có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Hệ số tương quan (r) > 0 (có giá trị 0,490 đến 0,791) có ý nghĩa biến độc lập có tương quan thuận với biến phụ thuộc.

Bảng 7. Kết quả kiểm định tương quan Pearson

		Correlations					
		CV	TN	CH	MT	LD	DN
D L	Pearson	.490**	.661**	.791**	.574**	.599**	.566**
	Correlation						
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	205	205	205	205	205	205

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

3.5. Kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu và phân tích kết quả hồi quy

Từ kết quả Bảng 8 thấy chỉ số $R^2 = 0,857$, R^2 hiệu chỉnh của mô hình = 0,853 (lớn hơn 0,5) điều này cho thấy mô hình nghiên cứu là phù hợp. Nội dung nghiên cứu từ các biến giải thích được 85,7% ý nghĩa về nội dung nghiên cứu.

Để kiểm định sự phù hợp của mô hình, luận văn đánh giá thông qua chỉ số F và đưa ra giả thuyết H_0 cho rằng: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$.

Bảng 8. Thành phần các nhân tố và biến đo lường sau khi phân tích EFA

Tóm tắt mô hình					
Mô hình	R	R^2	R^2 hiệu chỉnh	Ước lượng sai số chuẩn	Chỉ số Durbin-Watson
1	.926 ^a	.857	.853	.31581	1.735
Biến độc lập: MT, TN, CH, LD, DN, CV					
Biến phụ thuộc: DL					

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

Dựa theo nghiên cứu của nhiều luận văn, thông qua bảng kết quả phân tích ANOVA Bảng 9 cho chúng ta thấy chỉ số Sig = 0,000 nhỏ hơn 0,05 nên khẳng định mô hình hồi quy là phù hợp.

Bảng 9. Kết quả kiểm định phương sai ANOVA

Mô hình		Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	Chi số F	Sig.
1	Hồi quy	118.413	6	19.735	197.883	.000 ^b
	Phần dư	19.747	198	.100		
	Tổng	138.160	204			
Biến độc lập: MT, TN, CH, LD, DN, CV						
Biến phụ thuộc: DL						

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

Căn cứ vào Bảng 10 phân tích hồi quy cho chúng ta thấy hệ số hồi quy chuẩn hóa lần lượt của 6 nhân tố này là: $\beta(CV) = 0,164$, $\beta(TN) = 0,207$, $\beta(CH) = 0,367$, $\beta(MT) = 0,232$, $\beta(LD) = 0,223$, $\beta(DN) = 0,146$, từ đó cho thấy hệ số đã chuẩn hóa Beta > 0

Phương trình hồi quy của nghiên cứu có kết quả như sau:

$$DL = 0,164*CV + 0,207*TN + 0,367*CH + 0,232*MT + 0,223*LD + 0,146*DN \quad (1)$$

Trong đó (DL) là biến phụ thuộc - Động lực làm việc, CV, TN, CH, MT, LD và DN là các biến độc lập

Căn cứ vào kết quả hồi quy ta thấy chỉ số Sig. của các biến đều < 0,05, hệ số Beta chuẩn hóa đều có giá trị dương, nghĩa là các biến độc lập này đều tác động cùng chiều (tác động tích cực) lên biến phụ thuộc.

Vì vậy, chấp nhận tất cả các giả thuyết ban đầu.

Bảng 10. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa Sig.	Thống kê cộng tuyến
	B	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai
1 (Constant)	-.916	.133		-6.886	.000	
CV	.147	.027	.164	5.393	.000	.779
TN	.183	.032	.207	5.819	.000	.568
CH	.347	.037	.367	9.403	.000	.474
MT	.213	.029	.232	7.456	.000	.749
LD	.198	.028	.223	6.995	.000	.709
DN	.124	.026	.146	4.681	.000	.741

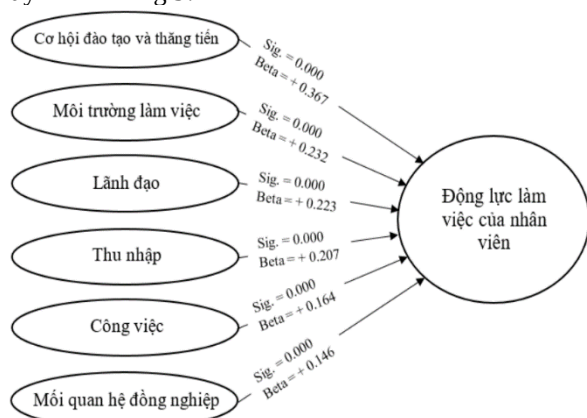
Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

3.6. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Qua kết quả phân tích bảng 9 cho thấy các nhân tố CV, TN, CH, MT, LD, DN đều có chỉ số Sig. của các biến đều < 0,05 và trọng số Beta > 0, có ý nghĩa và có tương quan thuận chiều với DL. Theo kết quả này, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất đến yếu nhất của các biến độc lập đến biến phụ thuộc DL là:

CH(0,367) > MT(0,232) > LD(0,223) > TN(0,207) > CV(0,164) > DN(0,146)

Qua phân tích trên cho ra kết quả kiểm định mô hình lý thuyết như Bảng 9:



Hình 4. Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết

Nguồn: Khảo sát của tác giả (T9-10/2022)

4. Kết luận

Mục đích của đề tài này nhằm khám phá và xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Esuhai, xây dựng các thang đo dùng để đo lường các nhân tố này, xây dựng và kiểm tra mô hình lý

thuyết về mối quan hệ giữa các nhân tố tác động này với động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Esuhai.

Dựa vào cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu đo lường về động lực làm việc của người lao động, đồng thời kết hợp với nghiên cứu khám phá định tính tại Công ty TNHH Esuhai, luận văn đã đưa ra mô hình lý thuyết và thang đo các khái niệm nghiên cứu. Một nghiên cứu định lượng với mẫu n = 205 nhân viên tại Công ty TNHH Esuhai đã được thực hiện để đánh giá các thang đo và kiểm định mô hình lý thuyết.

Kết quả kiểm định và những lập luận cho thấy các thang đo đạt yêu cầu, mô hình lý thuyết phù hợp. Cụ thể các nhân tố tác động lần lượt ở mức độ từ mạnh nhất đến thấp nhất đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Esuhai bao gồm: (1) Cơ hội đào tạo và thăng tiến; (2) Môi trường làm việc; (3) Mối quan hệ lãnh đạo; (4) Thu nhập; (5) Công việc và (6) Mối quan hệ đồng nghiệp.

Tuy nhiên, cũng có sự khác biệt về động lực làm việc của nhân viên tại Công ty TNHH Esuhai giữa các nhóm nhân viên có trình độ, thu nhập khác nhau. Kết quả nghiên cứu của đề tài đã mang lại những kết quả thiết thực đối với hoạt động nhân sự cho Công ty TNHH Esuhai, giúp cho Lãnh đạo Công ty TNHH Esuhai thấy được sự tác động của từng nhân tố đến động lực làm việc của từng nhân viên và cách thức đo lường các nhân tố này. Thông qua đó, Lãnh đạo Công ty TNHH Esuhai có biện pháp theo dõi, quản lý và điều chỉnh các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty. Đồng thời kết quả nghiên cứu cũng giúp cho Lãnh đạo xác định nhân tố nào cần được tập trung đầu tư nhằm gia tăng động lực làm việc của nhân viên tại Công ty và nâng cao khả năng cạnh tranh so với các đối thủ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Công ty TNHH Esuhai (2024). “Giới thiệu Công ty”. <https://esuhai.vn>.
- [2] Vroom, V., (1964). *Work and motivation*, New York: Wiley, 1964.
- [3] Maier & Lawler (1973). *Motivation in work organizations*. Belmont, Calif: Brooks/Cole, 61- 88.
- [4] Bùi Anh Tuấn và Phạm Thuý Hương (2009), *Giáo Trình Hành Vi Tổ Chức*, NXB Kinh Tế Quốc Dân. Hà Nội.
- [5] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc Dân. Hà Nội.
- [6] Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370.
- [7] Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- [8] Cao Thị Thanh, Trần Quang Hưng (2022), “Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp vận hành lưới điện trên địa bàn Tỉnh Bình Thuận”. *Tạp chí Công thương*. Số 4 tháng 3/2022.
- [9] Phạm Thị Tân, Đặng Thị Hoa (2018), “Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trường Đại

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH ESUHAI

học Lâm Nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm Nghiệp*, Số 3-2018.

[10] Setyo Riyanto, Endri Endri and Novita Herlissha (2021). “Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*. Volume 19, Issue 3, 2021.

[11] Thuy Thi Diem Vo, Kristine Velasquez Tuliao and Chung-Wen Chen (2022), “Work Motivation: The Roles of

Individual Needs and Social Conditions”. *Behavioral Sciences*. 2022, 12, 49.

[12] Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Hoboken, NJ: Pearson Prentice Hall.

[13] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Tập 1*, NXB Hồng Đức