

PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI KHU NGHỈ DƯỠNG SUN SPA RESORT QUẢNG BÌNH

Nguyễn Thị Thu Ngọc

Tóm tắt. Khu nghỉ dưỡng Sun Spa Resort thuộc tỉnh Quảng Bình là một điểm đến lý tưởng và có nhiều tiềm năng trong thu hút khách du lịch, trong thời gian gần đây thực sự đã trở thành điểm du lịch hấp dẫn của du khách trong và ngoài nước. Hiệu quả làm việc của người lao động là một trong những yếu tố thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp mà trong đó công tác tạo động lực làm việc cho người lao động là vấn đề tiên quyết nhằm thỏa mãn được nhu cầu khách bằng chất lượng dịch vụ đảm bảo, tiết kiệm chi phí về nhân lực cho doanh nghiệp. Có 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên, đó là: công việc, môi trường vật chất, tiền lương và phụ cấp, khen thưởng và kỷ luật, phúc lợi, môi trường tinh thần, đào tạo và thăng tiến. Nghiên cứu trường hợp tại khu nghỉ dưỡng Sun Spa Resort Quảng Bình cho thấy 7 yếu tố trên đều có ảnh hưởng mạnh đến động lực làm việc của nhân viên. Hầu hết các nhân viên tại khu nghỉ dưỡng đều hài lòng với các yếu tố này. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy một số khiếm khuyết trong công tác quản trị nhân sự mà ban quản lý Resort cần quan tâm giải quyết trong thời gian tới.

Từ khóa: Quản trị nhân lực, Tạo động lực làm việc, Sun Spa Resort Quảng Bình

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực luôn được xem là một trong những yếu tố tạo nên sự phát triển và thành công của doanh nghiệp. Có thể nói, chính con người tạo ra sự khác biệt giữa các doanh nghiệp. Cùng một loại tài nguyên nhưng với những con người khác nhau về tình trạng (có động lực hay không có động lực), khác nhau về mục đích làm việc (tiền, thăng tiến...) và đặc biệt là khác nhau về năng lực như khả năng, kỹ năng, sở trường, kinh nghiệm làm việc... sẽ cho ra những kết quả không giống nhau [1]. Mặt khác cùng một con người nhưng trong những tình trạng khác nhau sẽ cho ra những kết quả khác nhau [3]. Nhiệm vụ của nhà lãnh đạo phải biết được rằng nhân viên của mình đang cần gì, muốn gì, điều gì giúp họ làm việc một cách tốt nhất. Từ đó có biện pháp thích hợp để tạo động lực làm việc cho nhân viên. Kết quả cho thấy, khi có động lực thì kết quả làm việc sẽ là cao nhất.

Khu nghỉ dưỡng Sun Spa Resort thuộc tỉnh Quảng Bình là một điểm đến lý tưởng và có nhiều tiềm năng trong thu hút khách du lịch, trong thời gian gần đây thực sự đã trở thành điểm du lịch hấp dẫn của du khách trong và ngoài nước. Hiện nay, Sun Spa Resort đã và đang có các chính sách tác động đến động lực làm việc của nhân viên, bao gồm các chính sách về: Công việc, Môi trường vật chất, Tiền lương và phụ cấp, Khen thưởng và kỷ luật, Phúc lợi, Môi trường tinh thần, Đào tạo và thăng tiến. Tuy nhiên, trong thực tế, mức độ ảnh hưởng của các chính sách này đến nhân viên như thế nào là điều đáng quan tâm. Do đó, việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Sun Spa Resort là một việc làm có ý nghĩa nhằm thúc

đẩy nhân viên làm việc tích cực hơn, mang lại hiệu quả cao cho nhân viên cũng như hoạt động của Resort, đồng thời nâng cao lòng trung thành của nhân viên đối với khu nghỉ dưỡng này.

Để tiến hành nghiên cứu đề tài này, tác giả đã tiến hành phỏng vấn nhân viên tại Sun Spa Resort với tổng số mẫu điều tra là 300 nhân viên bằng phiếu phỏng vấn, sau khi thu về và loại bỏ những phiếu không hợp lệ thì số phiếu còn lại là 289 phiếu được đưa vào xử lý và phân tích số liệu điều tra.

Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả sẽ phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên bao gồm: (i) công việc, (ii) môi trường vật chất, (iii) tiền lương và phụ cấp, (iv) khen thưởng và kỷ luật, (v) phúc lợi, (vi) môi trường tinh thần, (vii) đào tạo và thăng tiến. Các yếu tố này được đánh giá dựa vào giá trị kiểm định one sample T-test. Thang đo Likert được sử dụng để đánh giá mức độ ý kiến của nhân viên với 5 mức độ từ 1 (rất không hài lòng) đến 5 (rất hài lòng). Kết quả ý kiến của nhân viên Sun Spa Resort đối với từng yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên như sau:

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN:

2.1. Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên bằng phương pháp phân tích hồi quy tương quan

Trong phần này, tác giả tiến hành phân tích hồi quy để xác định cụ thể trọng số của từng nhân tố tác động đến công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại khu nghỉ dưỡng Sun Spa Resort. Mô hình nghiên cứu ở đây là mô hình hồi quy tuyến tính bội có dạng:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \beta_5.X_5 + \beta_6.X_6 + u_i$$

Trong đó :

- Y là Các yếu tố trên tạo động lực để anh/ chị nỗ lực làm việc nhằm đạt kết quả cao.
- i : Là thứ tự mẫu điều tra (i = 1 → 289)
- $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$: Là các hệ số hồi quy tương ứng các biến độc lập.
- X1: Công việc, X2: Khen thưởng – Kỷ luật, X3: Tiền lương, X4: Môi trường tinh thần, X5: Đào tạo – Thăng tiến X6: Phúc lợi, và X7: Môi trường vật chất là biến độc lập

Để đánh giá mức độ tác động riêng lẻ của từng nhân tố đến công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại khu nghỉ dưỡng Sun Spa Resort, trong nghiên cứu này, tác giả phân tích mô hình hồi quy tuyến tính bội với phương pháp đưa vào một lượt (Enter). Như vậy có 7 thành phần nhân tố được nhóm ở trên là biến độc lập (Independents) và động lực làm việc tổng

thể là biến phụ thuộc (Dependent) sẽ được đưa vào để chạy cùng một lúc. Kết quả thể hiện ở Bảng 2.1 [4].

Bảng 2.1. Mô hình hồi quy phản ánh quan hệ của các nhân tố đến động lực làm việc của người lao động tại Sun Spa resort Quảng Bình

| | β | t | Sig. | VIF |
|--|---------|-------|-------|-------|
| Hệ số tự do | 0,101 | 0,685 | 0,494 | |
| Công việc (X ₁) | 0,168 | 6,914 | 0,000 | 1,218 |
| Môi trường vật chất (X ₂) | 0,076 | 3,184 | 0,002 | 1,268 |
| Tiền lương và phụ cấp (X ₃) | 0,130 | 4,923 | 0,000 | 1,884 |
| Khen thưởng và kỷ luật (X ₄) | 0,265 | 8,088 | 0,000 | 1,988 |
| Phúc lợi (X ₅) | 0,115 | 4,016 | 0,000 | 1,229 |
| Môi trường tinh thần (X ₆) | 0,101 | 3,880 | 0,000 | 1,536 |
| Đào tạo và thăng tiến (X ₇) | 0,138 | 4,634 | 0,000 | 1,886 |
| R² hiệu chỉnh | 0,705 | | | |
| F | 99,555 | | 0,000 | |
| DW | 1,959 | | | |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra năm 2014)

Qua kết quả phân tích nhân tố ở bảng 2.1 cho thấy: hệ số xác định R² đã được chứng minh là hàm không giảm theo số biến độc lập được đưa vào mô hình (7 biến). Tuy nhiên, mô hình thường không phù hợp với dữ liệu thực tế như giá trị R² thể hiện. Trong tình huống này R² điều chỉnh (Adjusted R Square) từ R² được sử dụng để phản ánh sát hơn mức độ phù hợp của mô hình hồi qui tuyến tính đa biến vì nó không phụ thuộc vào độ lệch phóng đại của R². Kiểm định F sử dụng trong phương sai là một phép kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi qui tuyến tính tổng thể để xem xét biến phụ thuộc có liên hệ tuyến tính với toàn bộ tập hợp các biến độc lập hay không. Giả thuyết được đặt ra là:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_1: \text{có ít nhất 1 hệ số } \beta \neq 0$$

Kết quả nhận thấy mức ý nghĩa Sig. rất nhỏ 0.00 (Bảng 2.1) và hệ số xác định R² = 70,5% hay R² hiệu chỉnh = 70,5%. Chứng minh cho sự phù hợp của mô hình với mức độ giải thích 70,5% sự biến thiên của mô hình do các biến đưa vào giải thích.

Hệ số phóng đại phương sai –VIF (Variance inflation factor) của các biến độc lập trong mô hình đều bằng $1 < 2$ do đó hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đến mô hình hồi qui.

Kiểm định hiện tượng tự tương quan:

- Tra bảng thống kê Durbin- Watson với 289 quan sát và 7 biến độc lập xác định được giá trị cận trên $D_u = 1,697$, giá trị cận dưới $D_L = 1,841$.

- Kết quả xử lý số liệu cho giá trị thống kê D_w là 1,959, nằm trong khoảng 1,841-2,091 (D_u đến $4-D_u$) cho phép rút ra kết luận mô hình không có hiện tượng tự tương quan.

- Kiểm định về sự khác 0 của các hệ số hồi quy, kết quả cho thấy mức ý nghĩa của cả 7 biến đều có giá trị nhỏ hơn 5% ($P \text{ Value} < 5\%$) cho phép rút ra kết luận các hệ số hồi quy trong mô hình đều có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động.

Những kết quả kiểm định trên có thể khẳng định, mô hình được xây dựng đảm bảo được độ tin cậy cần thiết. Dạng của mô hình như sau:

$$Y = 0,101 + 0,168X_1 + 0,076X_2 + 0,130X_3 + 0,265X_4 \\ + 0,115X_5 + 0,101X_6 + 0,138X_7$$

Trong kết quả này, các hệ số hồi quy riêng phần đều mang dấu dương thể hiện các yếu tố trong mô hình hồi quy ảnh hưởng tỷ lệ thuận đến động lực làm việc của nhân viên, nghĩa là nếu nhân viên cảm nhận các biến độc lập theo chiều hướng đánh giá quan trọng thì cho thấy nhân viên có động lực làm việc cao.

Trong mô hình, biến Khen thưởng và kỷ luật có hệ số hồi quy riêng phần lớn nên có thể nói cảm nhận của nhân viên về mức độ quan trọng đối với nhân tố này có ảnh hưởng rất nhiều đến việc tạo động lực cho họ. Cụ thể, nếu tăng 1 điểm % của biến Khen thưởng và kỷ luật thì động lực làm việc sẽ tăng 0,265 điểm %. Và ngược lại thì biến Môi trường vật chất có hệ số β khá nhỏ nên biến này ít tác động đến biến Động lực làm việc tổng thể, và các biến còn lại là Đào tạo và thăng tiến, Công việc, Khen thưởng, Phúc lợi, Tiền lương và phụ cấp tác động ở mức trung bình đến động lực làm việc của nhân viên. Từ đó cho thấy 7 nhân tố độc lập trong mô hình gần như đã đánh giá hết được các mặt của Động lực làm việc tổng thể mà họ cảm nhận được khi làm việc tại Sun Spa Resort.

2.2. Đánh giá sự hài lòng của người lao động về các chính sách tạo động lực làm việc của Sun Spa Resort bằng phương pháp kiểm định T-test

2.2.1. Đánh giá sự hài lòng của nhân viên về các yếu tố thuộc Công việc

Sử dụng kiểm định one sample T-test cho các yếu tố liên quan đến công việc cho thấy, tất cả các yếu tố kiểm định đều có giá trị Sig. (2 tailed) <0,05, cho phép chúng ta bác bỏ giả thiết $H_0: T = 4$ và chấp nhận giả thiết $H_1: T \neq 4$

Bảng 2.2. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng đối với các yếu tố thuộc Công việc

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig.(2-tailed) |
|---|------------|-------------------|------------------------|
| Bảng mô tả công việc rõ ràng | 3,70 | 4 | 0,000 |
| Hệ thống định mức lao động phù hợp | 3,49 | 4 | 0,000 |
| Phân công lao động phù hợp với chuyên môn của cá nhân | 3,63 | 4 | 0,000 |
| Chế độ khoán rõ ràng, phù hợp | 3,44 | 4 | 0,000 |
| Có hệ thống kiểm tra, giám sát công việc | 3,49 | 4 | 0,000 |
| Được chủ động sáng tạo trong công việc của mình | 3,61 | 4 | 0,000 |
| Chức danh tương xứng với năng lực bản thân | 3,51 | 4 | 0,000 |
| Tổ chức lao động phù hợp với đặc thù công việc | 3,43 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của tác giả năm 2014)

Điều này có nghĩa là tất cả 8 yếu tố liên quan đến công việc đều có giá trị kiểm định khác 4. Điểm bình quân cho tất cả 8 yếu tố nằm trong khoảng 3,48 – 3,7, cho thấy người lao động chưa thật sự đồng ý với các vấn đề liên quan đến công việc mà Sun Spa Resort Quảng Bình đưa ra.

2.2.2. Đánh giá sự hài lòng về các yếu tố thuộc Môi trường vật chất

Tại Sun Spa Resort Quảng Bình, hiện tại đã có đầy đủ cơ sở vật chất kỹ thuật để hỗ trợ nhân viên trong công việc. Tại các văn phòng làm việc đều được trang bị máy tính, hệ thống máy lạnh, điều hòa, đèn chiếu sáng đầy đủ. Mỗi nhân viên văn phòng đều có máy tính riêng cùng các đồ dùng cần thiết để thực hiện công việc mình. Ngoài ra còn được trang bị máy in, photo giúp nhân viên thuận tiện trong việc sao chép tài liệu, in ấn.

Ngoài những trang thiết bị cơ bản, tại mỗi bộ phận còn có các trang thiết bị riêng để phục vụ cho công việc. Tuy nhiên, khi nhân viên đánh giá về sự hài lòng đối với các yếu tố thuộc Môi

trường vật chất thì kết quả điểm trung bình không cao. Nhân viên chỉ khá hài lòng về “Phương tiện làm việc được trang bị đầy đủ” với điểm trung bình là 3,89. Đánh giá thấp nhất thuộc về yếu tố “Không gian làm việc, nghỉ ngơi thoáng mát, sạch sẽ, thoải mái”, điểm trung bình đạt 3,45. Hai yếu tố còn lại, được đánh giá với mức điểm trung bình lần lượt là 3,48 và 3,52. Sử dụng kiểm định **One Sample T Test**, xem xét mức độ hài lòng của nhân viên đối với từng yếu tố thuộc Môi trường vật chất ở bảng 2.3 ta thấy, với giả thiết $H_0: T = 4$, các yếu tố cho giá trị Sig (2-tailed) < 0,05 nên bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 hay có ý nghĩa thống kê để khẳng định nhân viên đánh giá các yếu tố ở mức độ là khác giá trị $T = 4$ (Hài lòng).

Bảng 2.3. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng đối với các yếu tố thuộc Môi trường vật chất

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig. (2-tailed) |
|---|------------|-------------------|-------------------------|
| Phương tiện làm việc được trang bị đầy đủ | 3,89 | 4 | 0,040 |
| Đảm bảo an toàn lao động | 3,48 | 4 | 0,000 |
| Thời gian làm việc được bố trí hợp lý | 3,52 | 4 | 0,000 |
| Không gian làm việc, nghỉ ngơi thoáng mát, sạch sẽ, thoải mái | 3,45 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của tác giả năm 2014)

2.2.3. Đánh giá sự hài lòng về Tiền lương và phụ cấp

Đối với tổ chức, tiền lương là một phần quan trọng của chi phí sản xuất nhưng lại là công cụ để duy trì, gìn giữ và thu hút lao động, nhất là những lao động giỏi, có năng lực phù hợp với công việc của tổ chức. Đây là động lực chủ yếu kích thích người lao động tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc, từ đó, làm tăng hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức, giúp cho tổ chức đứng vững và phát triển trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh gay gắt hiện nay. Chính vì thế trong những năm qua, Sun Spa Resort Quảng Bình đã luôn chú ý đến vấn đề này, luôn cố gắng đảm bảo sự công bằng trong việc trả lương và phụ cấp cho nhân viên của mình.

Tuy nhiên kết quả từ bảng 2.4 cho thấy, điểm bình quân của nhân viên khi đánh giá về mức độ hài lòng của họ về các yếu tố thuộc Tiền lương và phụ cấp lại khá thấp. Điểm bình quân nằm trong khoảng 3,43 - 3,51. Tỷ lệ nhân viên đánh giá ở mức độ “Không hài lòng” và “Bình thường” cho các yếu tố là không nhỏ, đa số đều trên 40%.

Kiểm định **One Sample T Test**, với giả thiết $H_0: T = 4$ cho tất cả các yếu tố thuộc Bảng 2.4 đều cho giá trị Sig (2-tailed) < 0,05 nên bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 , tức là có ý nghĩa thống kê khi khẳng định đánh giá của nhân viên về sự hài lòng đối với các yếu tố đó khác mức “Hài lòng”.

Bảng 2.4. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng

đối với các yếu tố thuộc Tiền lương và phụ cấp

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig. (2-tailed) |
|---|------------|-------------------|-------------------------|
| Tiền lương gắn liền với kết quả công việc | 3,51 | 4 | 0,000 |
| Tiền lương gắn với trình độ tay nghề, chuyên môn của từng cá nhân | 3,44 | 4 | 0,000 |
| Chế độ phân phối thu nhập ngoài lương gắn mức độ hoàn thành công việc | 3,43 | 4 | 0,000 |
| Chế độ tiền lương gắn với kết quả hoạt động của toàn công ty | 3,43 | 4 | 0,000 |
| Cách tính lương rõ ràng minh bạch | 3,43 | 4 | 0,000 |
| Mức lương phù hợp với mặt bằng chung của xã hội | 3,46 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của tác giả năm 2014)

Resort cần xây dựng hệ thống tiền thương và phụ cấp phù hợp để đáp ứng được mong mỏi về vấn đề thu nhập của người lao động, đồng thời tạo được động lực làm việc của họ. Một điều không thể thiếu cần đảm bảo đối với hệ thống tiền lương đó chính là tính công bằng và minh bạch. Về hoạt động, cùng làm việc trong tập thể, không thể tránh khỏi được sự so sánh giữa các cá nhân. Điều này rất dễ hiểu khi họ yêu cầu về sự công bằng nội bộ. Bởi nếu không thực hiện tốt việc trả lương cho người lao động thì lập tức phản ứng ngược trở lại bằng sự bất mãn, không nhiệt tình làm việc của họ. Khi ấy hiệu quả và năng suất lao động chắc chắn ảnh hưởng, bởi nó trực tiếp chịu tác động từ yếu tố tinh thần của người lao động.

2.2.4. Đánh giá sự hài lòng của nhân viên về các yếu tố thuộc Khen thưởng và kỷ luật

Công tác Khen thưởng thật sự quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho nhân viên. Khen thưởng không những tác động trực tiếp đến thu nhập của người lao động mà nó còn là nguồn động viên, thúc đẩy quan trọng đối với người lao động. Góp phần giúp cho các bộ nhân viên phấn khởi hơn, thoải mái hơn, khi đó hiệu quả làm việc sẽ được tăng cao, từ đó, tăng năng suất lao động của cả công ty. Tác động tích cực này có vai trò kích thích người lao động, từ đó, họ sẵn sàng cống hiến và làm việc hết mình cho Công ty.

Tuy nhiên theo kết quả đánh giá từ bảng 2.5 thì mức độ thỏa mãn về việc khen thưởng trong thời gian qua của công ty là chưa cao. Điểm đánh giá bình quân cho các yếu tố chỉ đạt từ 3,49 đến 3,65.

Sử dụng kiểm định **One Sample T Test**, xem xét mức độ hài lòng đối với từng yếu tố thuộc Khen thưởng và kỷ luật ở bảng 2.5 cho thấy:

Kiểm định với giả thiết $H_0: T = 4$ cho các yếu tố thuộc Bảng 2.5 đều cho giá trị Sig (2-tailed) = 0,000 ($<0,05$), bác bỏ giả thiết H_0 , không có ý nghĩa thống kê khi cho rằng nhân viên đánh giá các yếu tố này ở mức “Hài lòng”.

Bảng 2.5. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng đối với các yếu tố thuộc Khen thưởng và kỷ luật

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig. (2-tailed) |
|--|------------|-------------------|-------------------------|
| Tiêu chí xác định mức khen thưởng rõ ràng, hợp lý | 3,65 | 4 | 0,000 |
| Quy trình xét khen thưởng rõ ràng | 3,57 | 4 | 0,000 |
| Hình thức khen thưởng phong phú | 3,57 | 4 | 0,000 |
| Chính sách khen thưởng gắn với kết quả và hiệu quả công việc | 3,54 | 4 | 0,000 |
| Công khai kết quả xét khen thưởng | 3,56 | 4 | 0,000 |
| Mức khen thưởng phù hợp | 3,49 | 4 | 0,000 |
| Quy định rõ những điều không được làm | 3,55 | 4 | 0,000 |
| Sự góp ý chân thành của cán bộ lãnh đạo đối với nhân viên | 3,53 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của tác giả năm 2014)

2.2.5. Đánh giá sự hài lòng của nhân viên về các yếu tố thuộc Phúc lợi

Trong những năm qua, Ban lãnh đạo Sun Spa Resort Quảng Bình rất quan tâm, chú trọng đến việc thực hiện các dịch vụ phúc lợi, vì nó có tác động rất lớn đến tinh thần và tâm lý lao động của công nhân, tạo một ấn tượng tốt đẹp cho người lao động và cho Công ty.

Hoạt động phúc lợi do tổ chức công đoàn của Sun Spa Resort Quảng Bình thực hiện, bao gồm cung cấp BHYT, BHXH, thực hiện chế độ thai sản cho nhân viên nữ, tiền ốm đau, tai nạn và các phúc lợi khác như hàng năm đến ngày lễ, tết ban chấp hành công đoàn trích một phần tiền lương và quỹ lương của Sun Spa Resort Quảng Bình cho người lao động. Vào các ngày lễ, tết như quốc tế thiếu nhi, ban chấp hành công đoàn tổ chức vui chơi giải trí, tặng quà cho con em cán bộ công nhân viên toàn công ty. Mặc dù hoạt động này không thường xuyên, song nó cũng có tác dụng kích thích về mặt tinh thần và vật chất cho người lao động. Đây cũng là những biện pháp chủ yếu nhằm thực hiện tốt công tác tạo động lực cho người lao động ở Công ty. Xử lý số liệu điều tra cho kết quả bảng sau:

Bảng 2.6. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng đối với các yếu tố thuộc Phúc lợi

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig. (2-tailed) |
|----------|------------|-------------------|-------------------------|
|----------|------------|-------------------|-------------------------|

| | | | |
|--|------|---|-------|
| Bảo hiểm y tế được thực hiện đầy đủ | 3,4 | 4 | 0,000 |
| Bảo hiểm xã hội được thực hiện đầy đủ | 3,54 | 4 | 0,000 |
| Các chế độ phúc lợi khác được thực hiện đầy đủ | 3,48 | 4 | 0,000 |
| Được kiểm tra sức khỏe định kỳ | 3,4 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra năm 2014)

Kết quả từ bảng 2.6 cho thấy, hầu hết mọi người đều đánh giá ở mức độ “Bình thường” và “Hài lòng” về việc thực hiện các chế độ phúc lợi cho người lao động của công ty, giá trị trung bình nằm trong khoảng 3,4 – 3,54, cho thấy người lao động chưa thực sự hài lòng với chính sách phúc lợi của Sun Spa Resort Quảng Bình.

Sử dụng kiểm định **One Sample T Test**, xem xét sự hài lòng đối với từng yếu tố thuộc Phúc lợi cho thấy:

Kiểm định tất cả các yếu tố thuộc bảng 2.6 với giả thiết $H_0: T = 4$ đều cho giá trị Sig (2-tailed) = 0,000 (<0,05) nên ta bác bỏ giả thiết H_0 , tức là không có ý nghĩa thống kê khi khẳng định sự hài lòng của nhân viên về yếu tố thuộc bảng 2.5 ở mức “Hài lòng”.

2.2.6. Đánh giá sự hài lòng của nhân viên về các yếu tố thuộc Môi trường tinh thần

Ngoài công việc thì Ban lãnh đạo Sun Spa Resort Quảng Bình cũng thường xuyên quan tâm đến công tác xây dựng môi trường tinh thần lành mạnh tạo yếu tố kích thích và sự đoàn kết các nhân viên trong Sun Spa Resort Quảng Bình, xây dựng Đảng bộ, Công đoàn trong sạch, vững mạnh để mang lại hiệu quả công việc cao và sự cống hiến hết mình của nhân viên. Kết quả xử lý số liệu điều tra cho bảng sau:

Bảng 2.7. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng đối với các yếu tố thuộc Môi trường tinh thần

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig. (2-tailed) |
|--|------------|-------------------|-------------------------|
| Trong tổ chức mọi người luôn thân thiện và gần gũi | 3,44 | 4 | 0,000 |
| Lãnh đạo biết quan tâm nhân viên | 3,39 | 4 | 0,000 |
| Công ty thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể trong các ngày lễ lớn | 3,44 | 4 | 0,000 |
| Ý kiến cá nhân được cấp trên lắng nghe, ghi nhận | 3,44 | 4 | 0,000 |
| Nhân viên chia sẻ kinh nghiệm với nhau trong công việc | 3,47 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của tác giả năm 2014)

Kết quả từ Bảng 2.7 cho thấy, yếu tố được đánh giá ở giá trị trung bình khá bằng nhau, vào khoảng 3,39 – 3,47. Mặc dù ban lãnh đạo Sun Spa Resort Quảng Bình đã nỗ lực xây dựng

môi trường tinh thần cho nhân viên bằng các cách thức khác nhau tuy nhiên chưa đạt hiệu quả cao như mong đợi.

Kết quả kiểm định **One Sample T Test**, với giả thiết $H_0: T = 4$ đối với các yếu tố thuộc bảng 2.7 đều cho giá trị Sig. (2-tailed) < 0,05 nên bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận giả thiết H_1 , tức là không có ý nghĩa thống kê khi khẳng định đánh giá của nhân viên về các yếu tố trên ở mức “Hài lòng”.

2.2.7. Đánh giá mức độ hài lòng về các yếu tố thuộc Đào tạo và thăng tiến

Đào tạo phát triển nguồn nhân lực được xác định là mục tiêu thường xuyên, liên tục được lãnh đạo Sun Spa Resort Quảng Bình hết sức quan tâm. Bên cạnh các hoạt động tự đào tạo, Công ty còn gửi nhân viên tham gia các chương trình đào tạo trong và ngoài nước để nâng cao kỹ năng chuyên môn. Kết quả xử lý số liệu điều tra cho bảng sau:

Bảng 2.8. Kiểm định giá trị trung bình về mức độ hài lòng đối với các yếu tố thuộc Đào tạo và thăng tiến

| Tiêu chí | Giá trị TB | Giá trị kiểm định | Giá trị Sig. (2-tailed) |
|---|------------|-------------------|-------------------------|
| Hàng năm công ty có tổ chức bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên | 3,66 | 4 | 0,000 |
| Anh (chị) được tham gia các lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ do công ty tổ chức | 3,56 | 4 | 0,000 |
| Hàng năm công ty có tổ chức đánh giá cuối năm cho nhân viên hay thi tay nghề cho công nhân | 3,47 | 4 | 0,000 |
| Chính sách đề bạt thăng tiến tại công ty được thực hiện khách quan | 3,61 | 4 | 0,000 |
| Anh (chị) thấy mình có cơ hội thăng tiến | 3,63 | 4 | 0,000 |

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra năm 2014)

Kiểm định **One Sample T Test** cho tất cả các yếu tố thuộc Bảng 2.8 với giả thiết $H_0: T = 4$ (đồng ý) đều cho giá trị Sig.(2-tailed) = 0,000 như vậy bác bỏ giả thiết H_0 , chấp nhận H_1 , hay không có ý nghĩa thống kê để cho rằng nhân viên đánh giá ở mức “Hài lòng” cho các yếu tố này.

Kết quả từ bảng 2.8 cho thấy, các yếu tố được NLD đánh giá với mức giá trị trung bình từ 3,47 – 3,66, cho thấy NLD vẫn chưa thực sự hài lòng với chính sách đào tạo và thăng tiến của Sun Spa Resort Quảng Bình.

3. KẾT LUẬN

Từ việc phân tích tạo động lực làm việc cho người lao động tại Sun Spa Resort Quảng Bình, tác giả xin rút ra một số kết luận sau:

Sun Spa Resort QB đã xây dựng được một hệ thống các chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động như: Các chính sách liên quan đến công việc, Môi trường vật chất, Đào tạo và thăng tiến, Tiền lương và phụ cấp, Phúc lợi, Khen thưởng, Môi trường tinh thần.

Sử dụng phương pháp One sample T-test, cho thấy tất cả các biến đều có giá trị khác giá trị kiểm định $T = 4$, chứng tỏ người lao động chưa thực sự hài lòng với các chính sách tạo động lực làm việc cho người lao động mà ban lãnh đạo Sun Spa Resort Quảng Bình đã đề ra và áp dụng trong giai đoạn 2011-2013.

Xuất phát từ phân tích trên, tác giả đã đưa ra các nhóm giải pháp để công tác tạo động lực của Sun Spa Resort Quảng Bình có hiệu quả hơn nữa. Sun Spa Resort Quảng Bình cần đặc biệt quan tâm đến các công tác như: định mức lao động và phân công công việc phù hợp; tiền lương tương xứng với mặt bằng chung của xã hội, gắn với hoạt động kinh doanh của Sun Spa Resort Quảng Bình và kết quả công việc của nhân viên; quy định khen thưởng rõ ràng và mức khen thưởng hợp lý; đảm bảo an toàn lao động và môi trường làm việc, nghỉ ngơi sạch sẽ, thoáng mát; công tác tổ chức đào tạo và nâng cao tay nghề, chuyên môn cho người lao động cần diễn ra thường xuyên, xây dựng môi trường tinh thần đoàn kết trong Sun Spa Resort Quảng Bình, từ đó mới phát huy được vai trò của tạo động lực [2].

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Văn Chiêm (2008), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại Học Huế.
- [2] Vương Minh Kiệt, *Giữ chân nhân viên bằng cách nào*, NXB Lao động – Xã hội.
- [3] Bùi Văn Nhơn (2008), *Quản lý nguồn nhân lực xã hội*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [4] Hoàng Trọng – Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB Thống Kê, Hà Nội.