

Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của lao động gián tiếp ở các doanh nghiệp ngành than Việt Nam

Phương Hữu Tùng*

Nhận ngày 6 tháng 1 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 3 năm 2023.

Tóm tắt: Động lực làm việc của người lao động là nhân tố tác động rất lớn đến sự thành công của tổ chức, và ảnh hưởng tới hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Bài viết với mục tiêu vận dụng lý thuyết hành vi nhằm giải thích động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp của ngành than Việt Nam. Để đạt mục tiêu nghiên cứu, bài viết sử dụng kết hợp hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Với 365 phiếu khảo sát hợp lệ được đưa vào tổng hợp, phân tích, đã xác định được 3 nhân tố trong mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch có ảnh hưởng thuận chiều đến động lực làm việc của người lao động gồm thái độ đối với công việc, chuẩn mực chủ quan, nhận thức về kiểm soát hành vi và tác giả đưa ra một số hàm ý chính sách trong việc tăng cường động lực làm việc của người lao động tại ngành than trong thời gian tới.

Từ khóa: Động lực làm việc, lý thuyết hành vi, người lao động, tổ chức, ngành than Việt Nam.

Phân loại ngành: Chính trị học

Abstract: Work motivation of employees is the factor that directly or indirectly determines the success of the organization, and affects the production and business efficiency of the enterprise. The article aims to apply behavioral theory to explain the working motivation of employees in enterprises of the coal industry in Vietnam. To achieve the research objectives, the article uses a combination of qualitative and quantitative research methods. With 365 valid questionnaires included in the synthesis and analysis, three factors in the theoretical model of planned behavior have been identified that have a positive influence on the employee's work motivation including attitude for work, subjective norms, perception of behavioral control and the author provides some policy implications in enhancing the working motivation of workers in the coal industry in the coming time.

Keywords: Work motivation, Behavioral theory, Workers, Organization, Vietnam coal industry.

Subject classification: Political science

1. Giới thiệu

Động lực làm việc của người lao động là nhân tố tác động trực tiếp hoặc gián tiếp quyết định sự thành công của tổ chức. Động lực làm việc của người lao động gắn liền với công việc và tổ chức họ làm việc. Động lực cá nhân không tự nhiên xuất hiện mà do sự vận động đồng thời của các nguồn lực thuộc bản thân người lao động và môi trường sống và làm việc của họ tạo ra. Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để nỗ lực hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó (Nguyễn Văn Điềm và cộng sự, 2014).

Động lực có nguồn gốc là “thúc đẩy”, có nghĩa là di chuyển, thúc đẩy hoặc thuyết phục để hành động nhằm thỏa mãn một nhu cầu. Ngoài ra, động lực có thể được giải thích là hành động của các lực như vậy bên trong một người gây ra sự kích thích nỗ lực, định hướng và hướng tới mục tiêu

* Học viện Hành chính Quốc gia.
Email: phuonghuutung@gmail.com

(Green và Butkus, 1999). Động lực cũng có thể được định nghĩa là sự tham gia toàn diện của một người vào nhiệm vụ của mình để thực hiện với sự cống hiến, tận tâm, hạnh phúc, hứng thú và tự nguyện (Khan, 2010). Động lực là một yếu tố có thể giúp doanh nghiệp tạo điều kiện giúp nhân viên của họ đạt được kết quả tốt nhất và điều này chỉ có thể được đáp ứng với sự trợ giúp của các hệ thống khen thưởng phù hợp cho nhân viên. Mọi nhân viên của tổ chức đều cần một mức độ động lực nào đó khác hơn là động lực bản thân có thể tiếp tục thúc đẩy một người thực hiện công việc của mình. Tổ chức sẽ khó thực hiện công việc của mình nếu nhân viên không được động viên thích hợp. Nhân viên có mức độ động lực thấp, có thể gây ra tinh thần làm việc thấp và dẫn đến xung đột tại nơi làm việc. Như vậy, động lực là yếu tố chính cần được tạo ra giữa các nhân viên vào đúng thời điểm để đạt được mục tiêu (Adams, 2001).

Các nghiên cứu về động lực làm việc được nhiều học giả trong nước và trên thế giới nghiên cứu, tuy nhiên cho đến nay còn thiếu vắng những nghiên cứu về việc sử dụng lý thuyết hành vi để giải thích động lực làm việc. Trong khi đó, lý thuyết hành vi đã được ứng dụng để giải thích ý định và hành vi của con người trên nhiều lĩnh vực. Theo lý thuyết hành vi, ý định là động lực thúc đẩy hành vi của con người, nó dự báo cho việc con người sẽ cố gắng đến mức nào để thực hiện hành vi. Trong những năm gần đây, nhiều nhà nghiên cứu đã sử dụng lý thuyết hành vi để tìm ra các nhân tố khác nhau ảnh hưởng đến hành vi của người lao động nhưng mới chỉ tiếp cận ở ý định và hành vi chia sẻ kiến thức hay ý định hỗ trợ tổ chức thay đổi của người lao động (Nerina L. Jimmieson và cộng sự, 2008; Alexandra P. Diethert và cộng sự, 2015; Phạm Quốc Trung, 2017). Tác giả sử dụng lý thuyết hành vi để giải thích động lực làm việc của người lao động tại ngành than Việt Nam hiện nay trong bối cảnh hội nhập quốc tế và ảnh hưởng của Cách mạng công nghiệp 4.0.

Ngành than Việt Nam đã có lịch sử khai thác trên 175 năm. Bước vào công cuộc đổi mới, những năm đầu thập niên 90, ngành than Việt Nam phải đối mặt với những khó khăn, thử thách như nạn khai thác than trái phép phát triển tràn lan làm tài nguyên và môi trường vùng mỏ bị hủy hoại nghiêm trọng, trật tự và an toàn xã hội diễn biến phức tạp (Vinacomin, 2022). Tổng số lao động đến ngày 31/12/2022 của ngành than là 112.356 người, trong đó gần 90% là số lao động làm việc tại Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản (Vinacomin), số lao động hiện nay có xu hướng giảm từ năm 2014 đến nay, do ngành than đối mặt với khó khăn chung của nền kinh tế, hơn nữa từ năm 2014 Tổng công ty Đông Bắc tách khỏi Vinacomin, chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ Quốc phòng. Thu nhập bình quân của toàn bộ cán bộ công nhân được cải thiện, thu nhập bình quân năm 2022 của thợ lò là 13,275 triệu đồng/người-tháng (Vinacomin, 2022); so với mặt bằng chung của người lao động trong các ngành nghề là khác nhau là khá cao, tuy nhiên so với công sức mà người lao động bỏ ra với điều kiện lao động như trên vẫn chưa tương xứng, do vậy chưa thu hút được lao động vào nghề này.

Hơn hết nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng dẫn đến tình trạng nhảy việc liên tục diễn ra. Để ngành than Việt Nam tiếp tục tăng trưởng và trở thành an ninh năng lượng của quốc gia cần sự hỗ trợ từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về cơ chế chính sách đồng thời cần sự nỗ lực của doanh nghiệp. Để đảm bảo uy tín đối với các đối tác, ngoài chính sách giá than, nhập khẩu năng lượng, và phát triển kinh tế xã hội thì Nhà nước cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới. Làm thế nào để duy trì sự gắn bó cũng như động lực làm việc cho người lao động đang là thách thức đối ngành than Việt Nam. Nhân sự trong doanh nghiệp ngành than có 2 loại lao động là gián tiếp và trực tiếp, mỗi loại lao động có những đặc điểm, nhận thức và hành vi khác nhau, do đó mỗi loại lao động này có những ảnh hưởng nhất định đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung làm rõ động lực làm việc của lao động gián tiếp của ngành than Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Lý thuyết hành vi

Có nhiều lý thuyết giải thích về hành vi của con người, tuy nhiên lý thuyết sử dụng định hành vi để giải thích hành vi của con người phải kể đến Lý thuyết hành vi hợp lý (Theory of Reasoned Action - TRA) của Ajzen và Fishbein (1975) và Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned

Behavior - TPB) của Ajzen (1991). Lý thuyết hành vi đã chỉ ra rằng ý định càng lớn sẽ thúc đẩy khả năng thực hiện hành vi. Nội dung cơ bản của Lý thuyết hành vi hợp lý và hành vi có kế hoạch như sau:

Lý thuyết hành vi hợp lý được Ajzen và Fishbein xây dựng từ cuối thập niên 60 và được hiệu chỉnh mở trong thập niên 70 của thế kỷ XX. Lý thuyết hành vi hợp lý cho rằng nhân tố quan trọng nhất quyết định hành vi của con người là ý định thực hiện hành vi đó. Ý định hành vi là ý muốn thực hiện hành vi cụ thể nào đó. Ý định là đại diện về mặt nhận thức của việc sẵn sàng thực hiện một hành vi nào đó. Ý định hành vi là động cơ dẫn đến khả năng thực hiện hành vi. Ajzen và Fishbein (1975) đề xuất rằng ý định hành vi bị ảnh hưởng bởi 2 nhân tố: thái độ đối với hành vi và chuẩn mực chủ quan liên quan đến hành vi. Theo TRA, thái độ được hình thành bởi: niềm tin của con người về những kết quả của hành vi và đánh giá của người đó về kết quả này. Chuẩn mực chủ quan được hình thành bởi: niềm tin đối với những người có ảnh hưởng cho rằng con người cần thực hiện hành vi và động lực tuân thủ theo người có ảnh hưởng đó.

Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Ajzen, 1991) được phát triển trên cơ sở cải tiến lý thuyết hành vi hợp lý. Theo Ajzen (1991), sự ra đời của thuyết hành vi có kế hoạch xuất phát từ hạn chế của lý thuyết trước khi cho rằng hành vi của con người là do kiểm soát ý chí. Lý thuyết này đã được Ajzen bổ sung từ năm 1991 bằng việc đề ra thêm nhân tố nhận thức về kiểm soát hành vi. Nhận thức về kiểm soát hành vi phản ánh việc dễ dàng hay khó khăn khi thực hiện hành vi và việc thực hiện hành vi đó có bị kiểm soát hay hạn chế hay không (Ajzen, 1991). Thực tế cho thấy hầu hết các hành vi dù ít hay nhiều đều chịu tác động của các nhân tố cản trở như sự sẵn có của nguồn lực hay những cơ hội cần thiết (tài chính, thời gian, sự hợp tác với người khác,...). Như vậy, lý thuyết hành vi có kế hoạch khác với lý thuyết hành vi hợp lý ở nhân tố này. Trong học thuyết này, Ajzen (1991) chỉ ra rằng ý định và động cơ bị dẫn dắt bởi ba nhân tố cơ bản là: (1) thái độ đối với hành vi; (2) chuẩn mực chủ quan; (3) nhận thức về kiểm soát hành vi.

Thái độ đối với hành vi là cảm giác tích cực hoặc tiêu cực của cá nhân về việc thực hiện một hành vi nhất định. Thái độ đối với hành vi miêu tả mức độ đánh giá của từng cá nhân về kết quả của một hành động.

Chuẩn mực chủ quan là nhận thức của con người về việc phải ứng xử thế nào cho phù hợp với yêu cầu xã hội, và là niềm tin của cá nhân đối với suy nghĩ của người khác về hành vi của mình.

Nhận thức kiểm soát hành vi là nhận thức của cá nhân về sự thuận lợi hay khó khăn trong việc thực hiện một hành vi mong muốn nào đó. Ajzen (1991) cho rằng, nhận thức về kiểm soát hành vi cùng với ý định hành vi có thể sử dụng trực tiếp để mô tả hành vi, việc giải thích hành vi sẽ đạt kết quả cao hơn khi đưa thêm nhân tố nhận thức về kiểm soát hành vi.

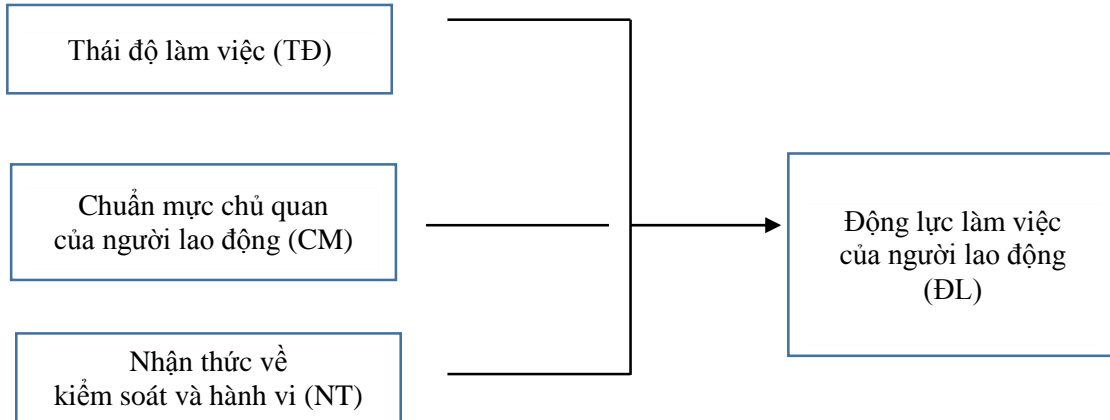
2.2. Những nghiên cứu nền tảng và mô hình nghiên cứu

Trong vài thập niên gần đây, TRA của Fishbein và Ajzen (1975) và TPB của Ajzen (1991) được ứng dụng rất rộng rãi trong việc giải thích ý định và hành vi của con người. Hướng nghiên cứu về hành vi người lao động trên nền tảng lý thuyết hành vi đã nhận được sự quan tâm của các nhà khoa học, như: Nerina L. Jimmieson và cộng sự (2008) đã sử dụng lý thuyết hành vi có kế hoạch để giải thích ý định của người lao động hỗ trợ thay đổi tổ chức, hay nghiên cứu Alexandra P. Diethert và cộng sự (2015) đã đề cập đến mối quan hệ của lý thuyết hành vi với động lực học tập của người lao động. Tại Việt Nam, Vũ Xuân Nam đã thực hiện nghiên cứu hành vi chia sẻ kiến thức của người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam dưới góc độ lý thuyết hành vi có kế hoạch; hay Phạm Quốc Trung (2017) đã vận dụng đồng thời lý thuyết hành vi hợp lý và lý thuyết hành vi có kế hoạch trong nghiên cứu ý định chia sẻ kiến thức của người lao động ở Việt Nam,... Như vậy, việc sử dụng lý thuyết hành vi trong việc giải thích động lực làm việc của người lao động là hoàn toàn có cơ sở khoa học.

Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) của Ajzen (1991) đã chỉ ra 3 nhân tố: thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức về kiểm soát hành vi có ảnh hưởng ý định và hành vi của con người. Trong đó thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức về kiểm soát hành vi càng mạnh mẽ sẽ thì khả năng thực hiện hành vi của con người càng lớn. Trong TPB, Ajzen (1991) đã nhấn mạnh ý định là trung

tâm của học thuyết và ý định là động lực dẫn đến hành vi. Một số nghiên cứu trên thế giới và trong nước về hành vi người lao động cũng đã kiểm chứng ảnh hưởng của 3 nhân tố trong mô hình TPB đến hành vi người lao động như: chia sẻ kiến thức hay hỗ trợ thay đổi tổ chức. Do đó, trong bối cảnh nghiên cứu này, tác giả sử dụng mô hình TPB để phân tích động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ngành than Việt Nam.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Ajzen, 1991.

Thái độ đối với công việc: ý định tham gia vào một hành vi được xác định bởi thái độ của một cá nhân đối với hành vi đó (Ajzen, 1991). Ở đây, thái độ đối với công việc được hiểu là mức độ cảm xúc tích cực của người đó về công việc của họ trong doanh nghiệp.

Chuẩn mực chủ quan: là nhận thức về áp lực xã hội để thực hiện hoặc không thực hiện hành vi (Ajzen, 1991). Ở nghiên cứu này, chuẩn mực chủ quan được hiểu là đánh giá từ các nhà quản lý, đồng nghiệp có ảnh hưởng đến động cơ làm việc của người lao động.

Nhận thức về kiểm soát hành vi: là nhận thức về cơ hội hay khó khăn trong việc thực hiện một hành vi (Ajzen, 1991). Trong nghiên cứu này nhận thức về kiểm soát hành vi được hiểu là đề cập đến các cơ hội, công cụ hoặc nguồn lực để tạo ra động lực làm việc của người lao động.

Động lực làm việc: là sự khao khát và tự nguyện của mỗi người lao động (Lawler, 1973). Động lực làm việc được hiểu là sự sẵn lòng thể hiện mức độ cao của nỗ lực để hướng tới các mục tiêu của tổ chức, trong điều kiện một số nhu cầu cá nhân được thỏa mãn theo khả năng nỗ lực của họ (Robbins, 1998).

Giả thuyết nghiên cứu:

H₁: Thái độ đối với động lực làm việc càng tích cực thì động lực làm việc càng cao;

H₂: Chuẩn mực chủ quan càng lớn thì động lực làm việc càng cao;

H₃: Nhận thức về kiểm soát hành vi càng lớn thì động lực làm việc càng cao.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tác giả kết hợp sử dụng hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, cụ thể:

Nghiên cứu định tính với kỹ thuật phỏng vấn sâu đã khám phá, điều chỉnh và bổ sung các biến quan sát để đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu.

- *Phỏng vấn sâu:* Tác giả thực hiện phỏng vấn sâu với nội dung được chuẩn bị trước với 4 nhóm đối tượng liên quan đến chủ đề nghiên cứu: (i) Phỏng vấn đại diện cơ quan quản lý nhà nước đối với nguồn nhân lực ngành than là Bộ Công Thương quản lý Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, Bộ Quốc Phòng quản lý Tổng công ty Đông Bắc; Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh - nơi tập trung đa số các doanh nghiệp thuộc ngành Than Việt Nam; (ii) Phỏng vấn đại diện Hội đồng

thành viên Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam và lãnh đạo Ban Tổ chức - nhân sự; đại diện lãnh đạo Tổng Công ty Đông Bắc, và Ban Cán bộ; (iii). Đại diện là lãnh đạo một số doanh nghiệp, Chủ tịch công đoàn thuộc Vinacomin và Tổng công ty Đông Bắc; (iv). Đại diện một số cán bộ, nhân viên người lao động tại các doanh nghiệp thuộc Vinacomin và Tổng công ty Đông Bắc.

- *Thảo luận nhóm*: tác giả tiến hành thảo luận nhóm được thực hiện với 2 chuyên gia quản trị nhân sự của Vinacomin và Tổng công ty Đông Bắc và 3 giảng viên giảng dạy quản trị nhân lực trường Đại học Mở - Địa chất Hà Nội, và đại diện nhóm doanh nghiệp gồm có 6 người gồm 2 nhà quản trị nhân lực và 04 người lao động trong doanh nghiệp ngành Than Việt Nam. Thời gian thảo luận từ 30 - 40 phút/đáp viên và 60 - 90 phút đối với nhóm thảo luận, có ghi âm.

Kết quả phỏng vấn sâu cho thấy những người được hỏi đều hiểu hết ý nghĩa của các nhân tố và cho rằng 3 nhân tố trong mô hình có đến động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ngành Than Việt Nam. Ngoài ra, thang đo các nhân tố được điều chỉnh theo kết quả phỏng vấn sâu như sau:

Bảng 1: Thang đo các biến trong mô hình

TT	Thang đo	Mã hoá
A	Thái độ đối với công việc	TĐ
1	Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc	TĐ1
2	Tôi sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào	TĐ2
3	Tôi cố gắng tự tìm cách để hoàn thành tốt nhiệm vụ	TĐ3
4	Tôi thực hiện công việc của mình mà không phụ thuộc vào người khác	TĐ4
5	Tôi làm tốt công việc tôi sẽ được tăng lương/ thưởng và được thăng tiến	TĐ5
B	Chuẩn mực chủ quan	CM
6	Mọi người luôn được đối xử công bằng	CM1
7	Mọi người luôn tạo điều kiện cho những người mới	CM2
8	Cấp trên của tôi lắng nghe ý kiến của tôi và tôn trọng tôi	CM3
9	Cấp trên của tôi là người thân thiện và tôn trọng nhân viên	CM4
10	Đồng nghiệp của tôi rất thoải mái và dễ chịu	CM5
11	Tôi và đồng nghiệp luôn phối hợp và sẵn sàng chia sẻ	CM6
C	Nhận thức về kiểm soát hành vi	NT
12	Những đóng góp của tôi luôn được đồng nghiệp và cấp trên ghi nhận	NT1
13	Những đóng góp hữu ích của tôi sẽ được khen thưởng	NT2
14	Sự thăng tiến và chuyển đổi công việc trong công ty được thực hiện công bằng	NT3
15	Công việc của tôi tạo nhiều cơ hội để tôi chuẩn bị cho sự thăng tiến của mình trong doanh nghiệp	NT4
16	Tôi được tham gia các khóa huấn luyện để làm việc hiệu quả	NT5
17	Tôi được trang bị các thiết bị và dụng cụ để làm việc hiệu quả và an toàn	NT6
D	Động lực làm việc	ĐL
18	Tôi luôn nỗ lực vì mục tiêu công việc và hoạt động của doanh nghiệp	ĐL1
19	Nỗ lực của tôi góp phần hoàn thành mục tiêu hoạt động của bộ phận và doanh nghiệp	ĐL2

Nguồn: Tác giả tổng hợp năm 2022

Để đánh giá độ tin cậy của thang đo, tác giả tiến hành điều tra sơ bộ với mẫu là 30 người lao động của 5 doanh nghiệp ngành Than Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, người được phỏng vấn hoàn toàn hiểu được ý nghĩa của các câu hỏi và các thang đo được giữ nguyên để tiến hành thực hiện nghiên cứu định lượng chính thức. Với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên thì cỡ mẫu tối thiểu gấp năm lần tổng số biến quan sát trong thang đo (J.F Hair và cộng sự, 1998) do đó cỡ mẫu tối thiểu là: $19 \times 5 = 95$ quan sát. Vì vậy, tác giả xây dựng cỡ mẫu là 300. Để đạt được số phiếu như kỳ vọng, tác giả tiến hành phát ra 400 phiếu, 378 phiếu được thu về, 22 phiếu không hợp lệ, còn 356 phiếu được đem vào phân tích.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả mẫu

Kết quả thống kê mô tả lao động tại ngành Than Việt Nam được mô tả trong Bảng 2 như sau:

Bảng 2: Kết quả thống kê mô tả mẫu

Chi tiêu	Giới tính		Độ tuổi				Trình độ học vấn				Thu nhập			
	Nam	Nữ	<30	30-40	41-50	>50	PTTH	TC-CD	ĐH	SĐH	<5	5-7	7-10	>10
Số lượng	258	98	124	112	78	42	167	114	61	14	45	66	149	96
Tỷ lệ %	72,47	27,53	34,83	31,46	21,91	11,80	46,91	32,02	17,13	3,93	12,64	18,54	41,85	26,97
Tổng số	100%		100%				100%				100%			

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả

Theo kết quả thống kê mô tả thì số lao động gián tiếp ở ngành Than Việt Nam chủ yếu là lao động nam giới với số lượng là 258 người chiếm khoảng 73% tổng số lao động, cơ cấu lao động theo giới tính như trên là phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh, vì ngành than là ngành công nghiệp nặng cần lao động có sức khỏe, lao động gián tiếp ở các phòng ban chuyên môn kỹ thuật khai thác, cơ điện, địa chất, trắc địa. Người lao động có độ tuổi dưới 40 chiếm gần 70%, vì đây là lao động trẻ, có sức khỏe, có sức sáng tạo cao phù hợp với các công việc đòi hỏi kỹ thuật ở ngành than. Người lao động có trình độ chủ yếu là lao động phổ thông và lao động có bằng trung cấp cao đẳng nghề chiếm tới 79%. Thu nhập của người lao động gián tiếp ở ngành than trung bình khoảng 9 triệu đồng/người/tháng là mức thu nhập ở mức trung bình so với mặt bằng chung của xã hội.

3.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Tác giả thực hiện kiểm định hệ số Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy của thang đo. Theo Hair và cộng sự (1998), những biến quan sát được chấp nhận phải có hệ số Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha if Item Deleted) từ 0.6 trở lên và hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item Total Correlation) của biến quan sát lớn hơn 0,3.

Bảng 3: Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

STT	Biến quan sát	Tương quan biến tổng (Corrected Item Total Correlation)	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
1	Thái độ đối với công việc: Cronbach's Alpha = 0.765		
	TĐ1	.515	.702
	TĐ2	.623	.718

	TĐ3	.561	.745
	TĐ4	.552	.739
	TĐ5	.502	.657
2	Chuẩn mực chủ quan: Cronbach's Alpha = 0.789		
	CM1	.544	.712
	CM2	.652	.745
	CM3	.531	.756
	CM4	.524	.711
	CM5	.613	.761
	CM6	.609	.709
3	Nhận thức về kiểm soát hành vi: Cronbach's Alpha = 0.801		
	NT1	.609	.789
	NT2	.612	.765
	NT3	.638	.779
	NT4	.625	.717
	NT5	.634	.778
	NT6	.661	.743
4	Động lực làm việc: Cronbach's Alpha = 0.721		
	ĐL1	.489	.688
	ĐL2	.567	.612

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả.

Kết quả bảng 3 cho thấy thang đo các biến độc lập và biến phụ thuộc trong mô hình đều có các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6, do đó các biến quan sát đều có tương quan chặt chẽ với biến tổng trong mô hình và đảm bảo độ tin cậy.

3.3. Phân tích nhân tố EFA

Phân tích nhân tố EFA được thực hiện nhằm tìm hiểu mối quan hệ tương quan giữa các biến quan sát và biến thành phần. Với cỡ mẫu của nghiên cứu là 356 lớn hơn 350 thì hệ số tải (Factor loading) lớn hơn hoặc bằng 3 là đạt giá trị hội tụ (Hair và cộng sự, 1998).

Bảng 4: Kết quả phân tích EFA

Biến	Quan sát	Nhân tố		
		1	2	3
Thái độ đối với công việc	TĐ1	.657		
	TĐ2	.712		
	TĐ3	.752		
	TĐ4	.744		
	TĐ5			

	CM1	.612	
	CM2	.623	
Chuẩn mực chủ quan	CM3	.703	
	CM4	.721	
	CM5		
	CM6		
	NT1		.667
	NT2		.762
Nhận thức về kiểm soát hành vi	NT3		.712
	NT4		.699
	NT5		
	NT6		
Động lực làm việc	ĐL1		
	ĐL2		

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả

Kết quả Bảng 4 cho thấy, các biến quan sát cùng tải về một nhân tố độc lập và có giá trị Factor loading lớn hơn 0,3. Điều này cho thấy thang đo các biến độc lập trong mô hình đều đảm bảo yêu cầu và có thể sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

3.4. Kiểm định giả thuyết và phân tích hồi quy

Mức độ giải thích của mô hình:

Bảng 5: Mức độ giải thích của mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số ước lượng	Hệ số Durbin-Watson
1	0,791	0,625	0,623	0,34211	1,618

a. Biến độc lập: TĐ, CM, NT

b. Biến phụ thuộc: ĐL

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả

Dữ liệu bảng 5 cho thấy R² hiệu chỉnh = 0.623 điều này có nghĩa là các biến độc lập trong mô hình giải thích được 62,3% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Hệ số Durbin-Watson có giá trị bằng 1.618 cho thấy không có tương quan giữa các phần dư.

Mức độ phù hợp của mô hình:

Bảng 6: Mức độ phù hợp của mô hình (phân tích phương sai ANOVA)

Mô hình	Tổng bình phương	Bậc tự do (df)	Trung bình bình phương	F	Mức ý nghĩa (Sig)
Hồi quy	95,912	3	31,971	273,161	,000
Phần dư	57,467	352	0,117		
Tổng	153,379	355			

a. Biến phụ thuộc: ĐL

b. Biến độc lập: TĐ, CM, NT

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2022

Kết quả phân tích Anova cho thấy kiểm định F (Bảng 6) có trị số là 273,161 và mức ý nghĩa (sig) = 0.000 nhỏ hơn 0.05, điều này thể hiện mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra là phù hợp với dữ liệu thu thập được và mối quan hệ này đảm bảo độ tin cậy với mức ý nghĩa là 5%.

Phân tích hồi quy:

Bảng 7: Thống kê mô tả phân tích các hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến		
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF	
Hằng số	-1,414	0,183		-7,738	0,000			
1	TĐ	0,791	0,051	0,473	15,616	0,000	0,832	1,201
CM	0,452	0,041	0,334	11,031	0,000	0,832	1,202	
NT	0,187	0,025	0,235	7,633	0,000	0,805	1,242	

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả, 2022

Dữ liệu bảng 7 cho thấy giá trị VIF nhỏ hơn 10 điều này cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình. Giá trị sig của các biến độc lập đều nhỏ hơn 0.05 và hệ số Beta chưa chuẩn hóa đều lớn hơn 0, điều này có nghĩa là các biến độc lập đều có ảnh hưởng thuận chiều đến biến phụ thuộc. Khi biến độc lập “thái độ đối công việc”, “chuẩn mực chủ quan” và “nhận thức kiểm soát hành vi” tăng hoặc giảm một đơn vị thì “động lực làm việc” của người lao động trong các doanh nghiệp vận tải hàng hóa đường bộ tại Hải Phòng lần lượt tăng hoặc giảm 0,791; 0,452; 0,187 đơn vị. Mặt khác, với kết quả phân tích hồi quy cho thấy các giả thuyết H₁, H₂, H₃ được chấp nhận.

4. Hàm ý chính sách tạo động lực lao động tại ngành Than Việt Nam

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, để tạo ra động lực tốt cho người lao động gián tiếp tại ngành Than Việt Nam trong thời gian tới. Các nhà hoạch định chính sách cần cải thiện một số nhân tố “Thái độ đối với công việc”, “Chuẩn mực chủ quan”, “Nhận thức về kiểm soát hành vi”, các nhà quản lý của các doanh nghiệp ngành Than Việt Nam cần có hệ thống các chính sách và các thủ thuật quản lý tác động đến người lao động.

Một là, đảm bảo điều kiện làm việc thuận lợi, môi trường làm việc an toàn, vệ sinh sạch sẽ, đặc biệt là những lao động gián tiếp ở công trường tại các doanh nghiệp ngành Than Việt Nam sẽ khiến người lao động yêu thích công việc hơn từ đó làm việc tốt hơn.

Hai là, xây dựng chính sách phân phối thu nhập hợp lý, công bằng nhằm đảm bảo đời sống vật chất cho người lao động. Khi người lao động cảm thấy thu nhập nhận được là tương xứng với công sức họ bỏ ra thì họ sẽ có động lực làm việc để phục vụ doanh nghiệp. Thu nhập không công bằng sẽ có ảnh hưởng xấu tới động lực lao động vì khi đó họ cho rằng mình đang bị đối xử không công bằng. Các nhà hoạch định chính sách cần có các chế độ đãi ngộ và cần được duy trì và cải thiện liên tục nhằm gia tăng sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp, *đây là nội dung quan trọng nhất trong tạo động lực cho người lao động ngành Than Việt Nam*, vì hiện nay đối với lao động gián tiếp họ có thể “nhảy việc” với các công việc khác ở trên thị trường lao động có một môi trường làm việc ít độc hại, ít nguy hiểm hơn tại các công trường khai thác than.

Ba là, chính sách khen thưởng, thăng tiến cần rõ ràng, minh bạch, công khai để người lao động luôn cảm nhận được sự nỗ lực của mình sẽ được ghi nhận từ đó kích thích người lao động cống hiến hết mình cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Bốn là, văn hóa doanh nghiệp luôn là món ăn tinh thần cho người lao động. Bất kỳ một tổ chức nào có được bầu không khí văn hóa tốt thì ở đó sẽ có được tinh thần đoàn kết cao, người lao động

dễ dàng thực hiện công việc hơn, đồng thời, họ làm việc với tinh thần hăng say hơn vui vẻ hơn và các cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp biết quan tâm tới nhau hơn cả trong công việc và trong cuộc sống. Ngược lại, dù điều kiện cơ sở vật chất có tốt hay chính sách khen thưởng, lương bổng có cao tới mấy cũng sẽ gây chán nản cho người lao động. Do đó các nhà quản lý doanh nghiệp cần xây dựng văn hóa doanh nghiệp chuyên nghiệp, công bằng, thân thiện và đề cao tinh thần đoàn kết trong doanh nghiệp, đặc biệt là văn hóa doanh nghiệp ngành Than đã được xây dựng, phát triển có lịch sử lâu đời hàng trăm năm, qua nhiều thế hệ người lao động đã vui đắp thêm tinh thần văn hóa tốt đẹp như hiện nay.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã xác định được 3 nhân tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ngành Than Việt Nam gồm: “thái độ đối với công việc”, “chuẩn mực chủ quan” và “nhận thức về kiểm soát hành vi”. Trong đó “thái độ đối với công việc” có mức ảnh hưởng cao nhất với Beta là 0,791, tiếp theo là nhân tố “chuẩn mực chủ quan” có giá trị Beta là 0,452, “nhận thức kiểm soát hành vi” có mức ảnh hưởng nhân nhất với Beta là 0,187. Mặt khác, kết quả nghiên cứu này còn cho thấy ứng dụng lý thuyết hành vi mà cụ thể ở đây là lý thuyết hành vi có kế hoạch để giải thích động lực làm việc của người lao động là hoàn toàn phù hợp. Tuy nhiên, hạn chế của nghiên cứu là mới chỉ dừng ở nghiên cứu động lực làm việc của lao động gián tiếp trong các doanh nghiệp ngành Than Việt Nam, do đó các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng nghiên cứu sang đối với nhóm lao động trực tiếp hay nghiên cứu đối với các loại hình doanh nghiệp khác.

Tài liệu tham khảo

- Adams, B. (2001). *The Everything Time Management Book*, Avon, Adams Media, Colorado. United States of America (USA).
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. 50, 179-211.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. *New Jersey: Prentice-Hall*. 3. New York, USA.
- Ajzen, I. & Fishbein, M., &. (1975). Belief, attitude, intention, and behaviour: An introduction to theory and research. *Reading, MA: Addison-Wesley*. New York, USA.
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*. Vol.1. p.177- 198.
- Green and Butkus. (1999). Motivation, beliefs, and organizational transformation, Westport: Quorum Books. *Westport: Quorum Books*. Connecticut. USA.
- Jimmieson, Nerina L. and Peach, Megan and White, Katherine M. (2008). Utilizing the Theory of Planned Behavior to inform change management: An investigation of employee intentions to support organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol 44, No 2. pp.237-262.
- Khan, K. U. (2010). The Relationship between Rewards and Employee Motivation in Commercial banks of Pakistan. *Research Journal of International Studies*. Vol.14. p.37-50.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, CA: Books/Cole Pub. Co, Monterey. California, USA 1973.
- Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân. (2014). *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nxb. Lao động - Xã hội.
- Phạm Quốc Trung, Hồ Bá Thăng. (2017). Các yếu tố tác động đến ý định chia sẻ tri thức của nhân viên doanh nghiệp tại Việt Nam - Hội nhập. *Khoa học Đại học Mở Tp. Hồ Chí Minh*. Số 21.
- Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam. (2022). *Báo cáo tổng kết hoạt động công nghiệp Than - Khoáng sản năm 2022*.
- Vũ Xuân Nam, An Thị Xuân Vân, Nguyễn Tiến Mạnh, Đàm Thị Phương Thảo. (2015). Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM trong kiểm định mức độ sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thái Nguyên. *Khoa học và Công nghệ*. Số 133.