

Khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong ngành Xây dựng

Exploring factors influencing the work motivation of employees in the Construction industry

> **NGUYỄN VĂN TIẾP⁽¹⁾, PHẠM VĂN BẢO^(1,2), NGUYỄN HOÀI NGHĨA⁽¹⁾.**

⁽¹⁾ Bộ môn KTXD, Trường Đại học Quốc tế - Đại học Quốc gia TP.HCM.

⁽²⁾ Corresponding author.

TÓM TẮT

Vấn đề tạo động lực trong công việc đối với người lao động là một trong những nội dung đặc biệt quan trọng, quyết định sự thành bại đối với các doanh nghiệp xây dựng hiện nay. Trong công tác quản trị nhân lực, việc thúc đẩy người lao động hăng say làm việc nhằm nâng cao năng suất lao động trong lĩnh vực xây dựng vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề có thể ảnh hưởng đến sự hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ đề ra. Do đó nghiên cứu này hướng đến việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong môi trường xây dựng tại khu vực TP.HCM. Nghiên cứu được tiến hành với các đối tượng bao gồm công nhân và kỹ sư đến từ các đơn vị nhà thầu thi công, tư vấn quản lý dự án và chủ đầu tư của các loại hình dự án khác nhau. Dữ liệu thu về 72 bảng khảo sát hợp lệ, các nhân tố được xếp hạng theo từng mức độ ảnh hưởng (RII) và sau đó tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA). 14 yếu tố được nhóm thành 5 nhân tố chính ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong xây dựng bao gồm: 1) Cách thức quản lý - Được đánh giá và nhìn nhận kết quả - Mối quan hệ với quản lý - Tình trạng kinh tế của công nhân; 2) Lương và khen thưởng - An toàn lao động - Môi trường làm việc; 3) Cơ hội thăng tiến - Mục tiêu làm việc - Sự thành thạo trong công việc; 4) Chính sách phúc lợi - Mối quan hệ với đồng nghiệp; 5) Tư vấn giám sát, chủ đầu tư có yêu cầu cao, khắt khe với chất lượng của công tác xây lắp. Kết quả nghiên cứu đã xác định được các yếu tố tác động đến động lực làm việc, giúp cho người lao động thấy được các mặt hạn chế và tích cực, giúp cho các nhà quản lý có góc nhìn tổng quát, từ đó có thể áp dụng các chính sách quan tâm cụ thể và hợp lý hơn nhằm thúc đẩy tinh thần và nâng cao hiệu suất làm việc của người lao động để đạt kế hoạch và tiến độ đúng quy định.

Từ khóa: Động lực làm việc; yếu tố ảnh hưởng; ngành xây dựng; chỉ số quan trọng tương đối (RII); phân tích nhân tố khám phá (EFA)

ABSTRACT

The work motivation for workers and staffs is one of the particularly important aspects that determine the success or failure of construction enterprises. In terms of human resource management, motivating employees to improve labor productivity still remains many problems that can affect the completion of set goals and tasks. The study aims to determine the factors influencing the work motivation of employees of construction projects in Ho Chi Minh City. The research was conducted based on the viewpoints of workers and engineers who had experiences in different types of projects from construction contractors, project management consultants and investors. Data were collected from 72 valid surveys; and the Relative Importance Index (RII) method and Exploring Factor Analysis (EFA) technique were selected to rank the critical factors that influence on work motivation of employees. In this study, 14 variables identified were allocated in five groups of factors that influence the work motivation of employees in construction including: 1) Management style - Evaluation and recognition of results - Relationship with managers - Economic situation of workers; 2) Salary and bonus - Labor safety - Working environment; 3) Promotion opportunities - Work goals - Proficiency in work; 4) Welfare policy - Relationship with colleagues; 5) Supervision consultants, investors have strict requirements for the quality of construction and installation work. The research outcomes confirmed the factors influencing the work motivation which helps employees to understand the downside and the positive in their work. These outcomes also helps managers to have a holistic picture as well as to have specific and relevant policies that can be applied to boost morale and improve the work performance of employees to achieve the prescribed plan and schedule.

Key words: Work motivation; influential factors; construction industry; relative importance index (RII); exploring factor analysis (EFA)

GIỚI THIỆU

Ở Đông Nam Á, Việt Nam là một trong những quốc gia có nền kinh tế phát triển thịnh vượng trong những năm gần đây [1]. Trong đó, ngành công nghiệp xây dựng ở Việt Nam ngày càng có những bước tiến mạnh mẽ và có sự điều chỉnh theo từng giai đoạn nhằm đáp ứng yêu cầu của nhiều tầng lớp người dân và thị trường. Thành công này phụ thuộc rất lớn vào triết lý cơ bản của công tác quản trị nhân lực là tìm đúng người lao động bên cạnh các trang thiết bị, công nghệ hiện đại và tiên tiến. Đó là điều quan trọng nhất đối với bất kỳ tổ chức nào để đạt được sự thành công của một dự án.

Tuy nhiên, năng suất ngành Xây dựng vẫn đang đánh giá ở mức thấp và tụt hậu so với các ngành công nghiệp khác. Bên cạnh việc khó tránh khỏi một số sai sót cơ bản từ các hoạt động xây dựng thì điều đáng lưu tâm nhất đó chính là năng suất làm việc của người lao động tại một số công trình xây dựng vẫn còn hạn chế. Và động lực làm việc của người lao động được đề xuất là một trong những yếu tố chính có thể kích thích sự tăng trưởng năng suất trong ngành Xây dựng.

Đối với các doanh nghiệp xây dựng thì các nhà quản lý cũng như lãnh đạo dự án luôn nhận thức được tầm quan trọng của nguồn vốn hàng đầu, đó chính là con người [2]. Dù dự án có máy móc hiện đại, chất lượng dịch vụ tốt, cơ sở hạ tầng vững chắc nhưng không có người lao động có năng lực và cam kết làm việc hiệu quả thì dự án khó có thể thành công. Có thể thấy rằng các giải pháp liên quan đến công tác quản trị nhân lực luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt hơn cả vì vấn đề mà các tổ chức xây dựng hướng đến là làm thế nào để tạo ra lợi ích lớn nhất với chi phí ít nhất. Vì vậy, họ luôn tích cực tìm kiếm những người lao động, làm việc sao cho hiệu quả nhất, tận tâm nhất và nhiệt tình nhất. Để làm được điều này, việc xem xét và tóm tắt một cách toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong xây dựng là rất cần thiết và mang ý nghĩa thực tiễn đối với tất cả các doanh nghiệp xây dựng.

TỔNG QUAN

Lý thuyết về động lực làm việc nhìn chung cũng đã được bàn luận bởi một số nghiên cứu trước đây. Mitchell (1982) cho rằng động lực là một mức độ mà một cá nhân muốn đạt tới và lựa chọn để gắn kết các hành vi của mình [3]. Trong khi đó, động lực cũng được hiểu là sự sẵn sàng để phát huy, nỗ lực nhằm 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 [4]. Theo Brookman và cộng sự (2007), động lực có thể được định nghĩa như là một động lực bên trong có thể kích thích cá nhân nhằm đạt được mục tiêu để thực hiện một số nhu cầu hoặc sự mong đợi của bản thân [5].

Trong xây dựng, động lực lao động gắn liền với một công việc, một tổ chức và một môi trường làm việc cụ thể. Điều này có nghĩa là không có động lực chung cho mọi lao động. Động lực làm việc mang tính tự nguyện phụ thuộc chính vào bản thân của người lao động, người lao động sẽ làm việc hăng say hơn khi họ cảm thấy thoải mái, không cảm thấy sức ép hay một áp lực nào trong công việc. Mỗi người lao động đảm nhiệm một công việc khác nhau có thể có những động lực làm việc khác nhau để có thể làm việc tích cực hơn. Tại thời điểm này có thể một người lao động có động lực làm việc rất cao, nhưng ở một thời điểm khác chưa chắc động lực đã còn trong họ. Do đó, động lực làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc tăng năng suất lao động khi các điều kiện đầu vào khác không đổi.

Một số công trình nghiên cứu đã được tiến hành trên một số quốc gia để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

của người lao động. Nghiên cứu của Khan và cộng sự (2017) đã đưa ra kết luận có 5 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngân hàng ở Pakistan bao gồm: môi trường làm việc, đặc điểm giới tính và sự chuyên nghiệp, thành thạo, cơ hội làm việc, chính sách phúc lợi, và sự khen thưởng [6]. Liên quan đến việc đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động ở Thổ Nhĩ Kỳ, Kazaz và cộng sự (2016) đã chỉ ra kết quả có 6 yếu tố ảnh hưởng: thanh toán ưu đãi; giáo dục và đào tạo nghề nghiệp; đưa ra trách nhiệm; sự hài lòng trong công việc; công nhân tham gia quyết định; chia sẻ vấn đề [7]. Bên cạnh đó, các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của công nhân trong tổ đội xây dựng tại Indonesia được xác định với 5 loại: công việc, phát triển cá nhân và không ngừng học hỏi, sự tự chủ và tự do cá nhân, địa vị và sự công nhận, và sự thay đổi tiến bộ [8]. Tại Khoa Xây dựng - Trường Đại học Petra Christian (2015) cũng đã có cuộc khảo sát về động lực làm việc của công nhân xây dựng và kỹ sư giám sát tại Indonesia [9]. Kết quả cho thấy nhu cầu của công nhân và kỹ sư giám sát tương đối giống nhau, họ cho rằng nhu cầu quan trọng nhất đối với họ là lương cao, an toàn lao động, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, và cơ hội nghề nghiệp tốt. Một nghiên cứu khác về các yếu tố tạo động lực cho công nhân xây dựng tại Đại học British Columbia của Barg và cộng sự (2014) đã chỉ ra rằng có 9 yếu tố khác nhau gồm: phần thưởng và tiền lương; mối quan hệ với đồng nghiệp và người giám sát; điều kiện làm việc; cơ hội học hỏi những điều mới; quản lý và giám sát; cơ hội để hoàn thành những việc đáng giá, làm những việc bạn thích; đưa ra quyết định và xây dựng kỹ năng [2]. Ngoài ra, kết luận nghiên cứu của Kazaz và cộng sự (2008) cũng đã kiểm tra được có 37 yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân xây dựng ở Thổ Nhĩ Kỳ và được phân làm 4 nhóm chính được cấu thành từ các yếu tố liên quan đến tổ chức, kinh tế, thể chất và tâm lý xã hội [10].

Vấn đề liên quan đến động lực làm việc của người lao động cũng được tiến hành ở một số nghiên cứu trong nước. Nghiên cứu của Trần (2017) đã cho rằng có 7 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong lĩnh vực nhà hàng - khách sạn gồm: 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 [11]. Với khảo sát tại Công ty Cổ phần Mocap Việt Nam, Thái (2020) đã xác định được 5 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên đó là: điều kiện phát triển nghề nghiệp, thu nhập, bản chất công việc, điều kiện phát triển nghề nghiệp, các mối quan hệ trong tổ chức [12]. Kết quả nghiên cứu của Bùi và Nguyễn (2019) đã chỉ ra 7 yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại chi cục thuế TP. HCM đó là: cảm nhận vai trò cá nhân trong công việc, cân bằng cuộc sống và công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp, điều kiện làm việc, thu nhập, phúc lợi, công nhận thành tích [13]. Ngoài ra, có 5 yếu tố được xác định làm ảnh hưởng đến động lực làm việc của công nhân viên tại trung tâm huấn luyện và thi đấu thể dục thể thao tỉnh Thanh Hóa bao gồm: nhu cầu sinh lý (ăn, mặc, ở, đi lại); nhu cầu an toàn; nhu cầu xã hội; nhu cầu địa vị; nhu cầu tự hoàn thiện (Trần và Cao, 2018) [14]. Nghiên cứu của Gấm và các cộng sự (2014) đã chỉ ra rằng có 4 biện pháp tác động đến động lực làm việc của người lao động tại chi cục thuế tỉnh Vĩnh Phúc như: nâng cao cơ sở vật chất tạo điều kiện làm việc của cán bộ công chức; chính sách đào tạo và thăng tiến; chính sách liên quan tới tính chất công việc; các giải pháp khác: quan tâm chăm lo nhiều hơn đến đời sống của cán bộ, công chức, thực hiện tiết kiệm chi thường xuyên của đơn vị để tăng bổ sung thu nhập cho cán bộ công chức, giúp cải thiện mức thu nhập của cán bộ [15]. Một cuộc điều tra khác của Bùi và Lê (2014) về các yếu tố ảnh hưởng đến

Bảng 1. Bảng xếp hạng các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc

Tên biến	Mô tả	N	Mean	Std. Deviation	RII	Hạng
CHTT	Cơ hội thăng tiến (lên chức, lên lương)	72	4.75	.496	0.95	1
MTLV	Mục tiêu làm việc (nuôi gia đình, bản thân)	72	4.64	.512	0.928	2
LVKT	Lương, khen thưởng (hiện vật, hiện kim)	72	4.54	.604	0.908	3
QHQL	Mối quan hệ với quản lý (giám sát trực tiếp, quản lý cấp cao)	72	4.53	.671	0.906	4
ATLD	An toàn lao động được đảm bảo	72	4.53	.581	0.906	4
TTCV	Sự thành thạo trong công việc đang đảm nhận	72	4.49	.692	0.898	5
TTKT	Tình trạng kinh tế của công nhân	72	4.46	.604	0.892	6
DKLV	Môi trường, điều kiện làm việc (tốt, ổn định lâu dài)	72	4.46	.691	0.892	6
QHDN	Mối quan hệ với đồng nghiệp	72	4.44	.554	0.888	7
DVLD	Sự động viên của giám sát, lãnh đạo công ty	72	4.43	.646	0.886	8
KKCL	Tư vấn giám sát, chủ đầu tư có yêu cầu cao, khắt khe với chất lượng công tác xây lắp	72	4.43	.747	0.886	8
NNTT	Được đánh giá và được nhìn nhận thành tích	72	4.42	.645	0.884	9
CSPL	Chính sách phúc lợi của công ty (đóng bảo hiểm, nghỉ mát,...)	72	4.31	.850	0.862	10
CTQL	Cách thức quản lý và hướng dẫn thực hiện công việc rõ ràng	72	4.25	.666	0.85	11

động lực làm việc của công nhân trực tiếp sản xuất ở Công ty Lillama đã công bố kết quả với 7 yếu tố ảnh hưởng gồm: lương và chế độ phúc lợi; văn hóa doanh nghiệp; mối quan hệ với đồng nghiệp; điều kiện làm việc; phong cách lãnh đạo; sự tự chủ trong công việc; cơ hội đào tạo và phát triển [16].

Những nghiên cứu trên cho thấy việc xác định các yếu tố gây ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong môi trường xây dựng tại Việt Nam vẫn chưa được triển khai cụ thể. Bằng việc hệ thống hoá, làm rõ những cơ sở lý luận chung về động lực làm việc, nghiên cứu này giúp nhận dạng, xếp hạng và đánh giá các nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động nhằm giúp các cấp lãnh đạo - quản lý dự án nhận thấy được tình hình thực tế và có các chính sách hợp lý để gia tăng năng suất lao động cho đơn vị của mình. Điều này cũng được xem như là cơ sở góp phần thúc đẩy sự thành công cho các kế hoạch và tiến độ dự án đã được vạch ra.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dựa trên sự tìm hiểu từ các nghiên cứu trước, các bài báo khoa học trong và ngoài nước, cùng với việc tham khảo ý kiến người có kinh nghiệm trong ngành Xây dựng, bảng câu hỏi trắc nghiệm được thành lập bao gồm 14 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đánh giá các mức độ từ 1 (không ảnh hưởng) đến 5 (ảnh hưởng rất nhiều). Kết quả kiểm định hệ số Cronbach’s Alpha của toàn bộ mục hỏi cho thấy tất cả các yếu tố đạt yêu cầu (nằm trong khoảng từ 0.6 đến 0.8). Như vậy, thang đo lường được xác định là phù hợp [17].

Đối tượng thực hiện bảng khảo sát là những người đã có thời gian tham gia làm việc trong ngành Xây dựng, có số năm kinh nghiệm từ dưới 5 đến trên 20 năm, đã và đang tham gia thực hiện các dự án xây dựng tại TP.HCM. Dữ liệu được thu về theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Bảng khảo sát được gửi đến các đối tượng hiện đang hoạt động trong lĩnh vực xây dựng thuộc các đơn vị nhà thầu thi công, tư vấn quản lý dự án và chủ đầu tư thông qua hai phương thức: trực tiếp (phỏng vấn/gửi bản cứng) và gián tiếp (gửi đường link biểu mẫu). Dữ liệu phân tích trong nghiên cứu bao gồm dữ liệu khảo sát của các bảng câu hỏi, được tiến hành trên địa bàn TP.HCM trong khoảng thời gian cho phép. Số lượng phản hồi hợp lệ nhận được là 72 bảng khảo sát.

Phương pháp chỉ số quan trọng tương đối (RII) được sử dụng để xác định mức độ quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động và phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) giúp xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng. Phần mềm SPSS 22.0 và Microsoft Excel là 2 công cụ được dùng để phân tích và xử lý dữ liệu.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Dữ liệu thu thập từ khảo sát được xử lý phân tích thống kê dựa trên giá trị trung bình cộng của 14 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động, kết quả cho thấy tất cả các yếu tố đều có mức độ ảnh hưởng đến đối tượng nghiên cứu (lớn hơn 3.5-Mean). Xếp hạng các yếu tố theo từng mức độ ảnh hưởng được thể hiện cụ thể trong Bảng 1.

Thông qua bảng xếp hạng cho thấy “Cơ hội thăng tiến” được xếp hạng 1 (với RII = 0.95). Với chỉ số RII cao cho thấy được yếu tố cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng rất lớn đối với năng suất làm việc của người lao động trong khi làm việc.

Yếu tố “Mục tiêu làm việc” đứng thứ 2 với (RII = 0.928). Yếu tố này cũng là một trong những yếu tố quan trọng nhất, động lực và năng suất của người lao động sẽ bị ảnh hưởng nếu môi trường làm việc đạt chuẩn.

Yếu tố quan trọng tiếp theo “Lương và khen thưởng” đứng thứ 3 (với RII = 0.908), yếu tố này cũng là yếu tố đặc biệt quan trọng đến động lực của người lao động khi làm việc. Khi bắt đầu một công việc mới hoặc một công trình mới thì chắc chắn họ sẽ để tâm đến yếu tố này đầu tiên khi ra quyết định.

Yếu tố “Quan hệ với quản lý”, “An toàn lao động” đứng thứ 4 (với RII = 0.906), cũng là hai yếu tố khá quan trọng và cần để tâm đến. Vì nếu quan hệ với cấp trên tốt thì người lao động sẽ làm việc một cách thoải mái mà không có một chút gì cảm giác áp lực trong quá trình đảm nhận nhiệm vụ, và quan tâm đến an toàn cho người lao động cũng ảnh hưởng nhiều không kém.

Yếu tố “Sự thành thạo công việc” được xếp hạng thứ 5 (với RII = 0.898), đây là một yếu tố quyết định đến tốc độ và năng suất làm việc của công nhân trong công việc của mình. Nếu họ đã thành thạo việc của mình thì chắc chắn họ sẽ không thấy chán nản và có hứng thú hơn trong công việc.

Yếu tố “Tình trạng kinh tế” và “Môi trường làm việc”, được xếp hạng thứ 6 trong danh sách này với (RII = 0.892), tình trạng kinh tế

của người lao động càng khó khăn họ sẽ hăng say và cố gắng để cải thiện thu nhập cho bản thân, đối với yếu tố môi trường làm việc càng thoải mái thì người công nhân càng cảm thấy dễ chịu mà làm việc.

Yếu tố “Quan hệ đồng nghiệp” đứng thứ 7 (với RII = 0.888), điều này thể hiện cho ta thấy khá rõ ràng vì bản chất ngành Xây dựng là làm việc theo đội nhóm nên quan hệ người với người với nhau trong cùng một công việc là cực kỳ quan trọng, nếu họ có mối quan hệ tốt thì công việc sẽ trôi chảy và năng suất được thúc đẩy lên cao, còn đã xảy ra mâu thuẫn thì chắc chắn công việc sẽ bị tuột giảm.

Yếu tố “Động viên trong công việc”, “Tư vấn giám sát yêu cầu cao, khắt khe trong công việc” là yếu tố đứng 8 (với RII = 0.886), nếu được sự động viên đúng đắn và kịp thời của cấp trên thì công nhân sẽ có tinh thần làm việc cao hơn, còn sự khắt khe, yêu cầu cao sẽ đặt họ vào tình thế nhất định phải hoàn thành tốt công việc mà mình đã được giao.

Yếu tố “Được đánh giá và nhìn nhận thành tích” đứng thứ 9 (với RII = 0.884), không ai muốn làm việc khi công sức mình bỏ ra không được nhìn nhận đúng mức, vì thế muốn nâng cao động lực làm việc cho công nhân thì phải có các chính sách đánh giá và nhìn nhận đúng đắn thành tích của công nhân.

Yếu tố “Chính sách phúc lợi” đứng thứ 10 (với RII = 0.862), yếu tố này là yếu tố khá quan trọng trong công việc, vì có những chính sách này thì công nhân mới yên tâm mà làm việc.

Yếu tố cuối cùng là “Cách thức quản lý”, nằm trong danh sách những yếu tố có mức độ ảnh hưởng cũng khá đáng kể vì nếu có chính sách và sự quản lý hợp lý thì công trình mà nhà quản lý và công nhân đang làm việc sẽ diễn ra theo đúng kế hoạch và trong khuôn khổ hơn.

Bên cạnh đó, 14 nhân tố ảnh hưởng ở trên cũng được tiến hành với phép phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động. Kiểm định KMO (Kaiser - Mayer - Olkin) và Bartlett's Test of Sphericity được thực hiện trước tiên để kiểm tra sự phù hợp của dữ liệu [17]. Kết quả phân tích cho thấy chỉ số KMO là 0.577 > 0.5, điều này chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hợp lý. Kết quả kiểm định Bartlett's là 274.113 với mức ý nghĩa Sig. = 0.000 < 0.05, cho thấy các biến tương quan với nhau và thoả điều kiện phân tích nhân tố. Phân tích EFA được thực hiện với 14 biến quan sát và được rút gọn bằng phương pháp phân tích thành tố chính (PCA) với phép quay Varimax. Sau 1 lần phân tích đã loại bỏ được một nhân tố vì hệ số tải nhân tố không đảm bảo được mức ý nghĩa thực tiễn của phép phân tích (< 0.5). Kết quả phân tích được thể hiện qua các bảng 2 và 3.

Bảng 2. Tổng phương sai giải thích của các thành tố

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.488	19.139	19.139	2.447	18.822	18.822
2	2.148	16.522	35.660	1.989	15.303	34.125
3	1.916	14.738	50.398	1.926	14.815	48.940
4	1.422	10.942	61.340	1.452	11.172	60.112
5	1.118	8.598	69.938	1.277	9.826	69.938
6	.943	7.258	77.196			
7	.767	5.900	83.096			
8	.644	4.955	88.050			
9	.481	3.697	91.747			
10	.358	2.756	94.504			
11	.324	2.492	96.995			
12	.233	1.791	98.786			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Bảng 3. Ma trận xoay của các nhân tố ảnh hưởng

	Rotated Component Matrix ^a				
	1	2	3	4	5
Cách thức quản lý	.802				
Được đánh giá và nhìn nhận thành tích	.799				
Mối quan hệ với quản lý	.689				
Tình trạng kinh tế của công nhân	.611				
Lương, khen thưởng		.839			
An toàn lao động		.753			
Môi trường làm việc		.715			
Cơ hội thăng tiến			.881		
Mục tiêu làm việc			.773		
Sự thành thạo trong công việc			.689		
Chính sách phúc lợi				.850	
Mối quan hệ với đồng nghiệp				.712	
Tư vấn giám sát và chủ đầu tư có yêu cầu cao, khắt khe với chất lượng của công tác xây lắp					.897

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Kết quả EFA cho thấy có 5 nhóm yếu tố được trích tại Giá trị riêng (Eigenvalue) là 1,118 và tổng phương sai trích được lớn hơn 50% có nghĩa 5 nhóm yếu tố này có thể giải thích được 69.938% độ biến thiên của dữ liệu, đây là kết quả hợp lý và chấp nhận được:

Nhóm 1: Cách thức quản lý (CTQL); Được đánh giá và nhìn nhận kết quả (NNTT); Mối quan hệ với quản lý (QHQL); và Tình trạng kinh tế của công nhân (TTKT).

Nhóm 2: Lương và khen thưởng (LVKT); An toàn lao động (ATLD) và Môi trường làm việc (DKLV).

Nhóm 3: Cơ hội thăng tiến (CHTT); Mục tiêu làm việc (MTLV); và Sự thành thạo trong công việc (TTCV).

Nhóm 4: Chính sách phúc lợi (CSPL) và Mối quan hệ với đồng nghiệp (QHDN).

Nhóm 5: Tư vấn giám sát và chủ đầu tư có yêu cầu cao, khắt khe với chất lượng của công tác xây lắp (KKCL).

KẾT LUẬN

Mục tiêu chính của nghiên cứu này nhằm tổng hợp các yếu tố gây ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động trong ngành Xây dựng. Các biến độc lập hay các thang đo đã được tìm ra và trong quá trình phân tích đã xác định được mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này. Việc phân tích dữ liệu để xếp hạng các nhân tố dựa trên kết quả tính toán theo phương pháp RII cho thấy 5 yếu tố được đánh giá là gây ảnh hưởng nhiều nhất đến động lực làm việc của người lao động là: (1) Cơ hội thăng tiến; (2) Mục tiêu làm việc; (3) Lương và khen thưởng; (4) Mối quan hệ với quản lý và An toàn lao động; (5) Sự thành thạo trong công việc. Ngoài ra, qua phép phân tích EFA cũng đã xác định được 5 nhóm nhân tố ảnh hưởng chính đến động lực làm việc của người lao động từ 14 nhân tố ban đầu, bao gồm (1) Cách thức quản lý - Được đánh giá và nhìn nhận kết quả - Mối quan hệ với quản lý - Tình trạng kinh tế của công nhân; (2) Lương và khen thưởng - An toàn lao động - Môi trường làm việc; (3) Cơ hội thăng tiến - Mục tiêu làm việc - Sự thành thạo trong công việc; (4) Chính sách phúc lợi - Mối quan hệ với đồng nghiệp; (5) Tư vấn giám sát, chủ đầu tư có yêu cầu cao, khắt khe với chất lượng của công tác xây lắp. Trên cơ sở các kết quả trong nghiên cứu này, để cải thiện năng suất và động lực làm việc cho người lao động trong ngành Xây dựng nói riêng và làm nguồn tham khảo cho các ngành khác nói chung trên địa bàn TP.HCM và xa hơn nữa là trên cả nước Việt Nam; một số giải pháp và cũng là những kiến nghị được đề xuất mà các cấp lãnh đạo có thẩm quyền có thể xem xét, thực hiện như sau:

Thứ nhất, nhà quản lý cần quan tâm hơn đến công nhân, và nắm rõ năng lực của từng người để có những thay đổi về vị trí công việc trong các bộ phận quan trọng của công trình. Việc này sẽ sử dụng được đúng người, đúng thực lực.

Thứ hai, người sử dụng lao động cần phải xem xét nâng cấp bậc cho người lao động định kì hàng năm để họ có động lực hơn trong công việc mà mình đang đảm nhiệm.

Thứ ba, các cấp lãnh đạo cần hỗ trợ người lao động bằng cách định hướng, vạch ra mục tiêu rõ ràng hơn cho người lao động và có sự động viên kịp thời.

Thứ tư, việc khen thưởng cho người lao động nếu họ hoàn thành tốt công việc được giao (đúng tiến độ, đúng chất lượng được đặt ra) nên đưa vào qui chế nội bộ doanh nghiệp. Sự động viên và đến đáp một cách kịp thời sẽ giúp cho động lực người lao động giữ vững và đảm bảo chất lượng công việc.

Thứ năm, đảm bảo an toàn lao động là một yếu tố quan trọng giúp cho người lao động yên tâm trong công việc. Doanh nghiệp cần bố trí hợp lý các biển chỉ báo và nội quy an toàn lao động. Các biển này nên ở những vị trí mà tất cả mọi người đều có thể dễ dàng quan sát và thường xuyên thấy trong quá trình di chuyển. Đối với những vị

trí có thể gây nguy hiểm trên công trường, đơn vị thi công bắt buộc phải bố trí người hướng dẫn, thực hiện nhiệm vụ cảnh báo để đề phòng tai nạn cho người lao động. Bên cạnh đó, người lao động phải được trang bị bảo hộ lao động gồm quần áo, mũ nón, giày, găng tay và các thiết bị cần thiết khác. Ngoài ra, chủ đầu tư cùng với nhà thầu thi công phải có kế hoạch dự trù trong việc xử lý những tai nạn không lường trước được. Khi có sự chủ động và biện pháp xử lý rủi ro kịp thời, công trường sẽ không bị rối và hạn chế tối đa thiệt hại về người và của.

Thứ sáu, người sử dụng lao động cần xem xét thể mạnh của mỗi người lao động nhằm bố trí họ ở vị trí phù hợp nhất để đạt được năng suất cao nhất. Cuối cùng, nhà quản lý cần xây dựng những chương trình đào tạo chuẩn và chuyên nghiệp nhằm giúp cho công nhân mới vào hòa nhập nhanh vào môi trường lao động và hoàn thành tốt các công việc được giao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Phan, P. T., Pham, C. P., Tran, N. T. Q., Le, H. T. T., Nguyen, H. T. H., & Nguyen, Q. L. H. T. T. (2020). Factors Affecting the Work Motivation of the Construction Project Manager. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(12), 1035-1043.
- [2]. Barg, J. E., Ruparathna, R., Mendis, D., & Hewage, K. N. (2014). Motivating workers in construction. *Journal of Construction Engineering*, 3(2), 21-35.
- [3]. Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of management review*, 7(1), 80-88.
- [4]. Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American academy of business*, 5(1/2), 52-63.
- [5]. Brookman, F., Mullins, C., Bennett, T., & Wright, R. (2007). Gender, motivation and the accomplishment of street robbery in the United Kingdom. *The British Journal of Criminology*, 47(6), 861-884.
- [6]. Khan, A., Ahmed, S., Paul, S., & Kazmi, S. H. A. (2017, July). Factors affecting employee motivation towards employee performance: A study on banking industry of Pakistan. In *International conference on management science and engineering management* (pp. 615-625). Springer, Cham.
- [7]. Kazaz, A., Acikara, T., & Er, B. (2016). Evaluation of factors affecting labor productivity in Turkey by using Herzberg motivation-Hygiene theory. In *Proceedings of the World Congress on Engineering* (Vol. 2, pp. 1-3).
- [8]. Raoufi, M., & Fayek, A. R. (2015). Identifying factors affecting motivation of construction crew workers.
- [9]. Khoa Xây dựng, Đại học Petra Christian (2015). Xác định động lực của công nhân xây dựng tại Indonesia.
- [10]. Kazaz, A., Manisali, E., & Ulubeyli, S. (2008). Effect of basic motivational factors on construction workforce productivity in Turkey. *Journal of civil engineering and management*, 14(2), 95-106.
- [11]. Trần, T.H. (2017). Các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động. <http://kinhte.saodo.edu.vn/nguyen-cuu-khoa-hoc/cac-nhan-to-anh-huong-toi-dong-luc-lam-viec-cua-nguoi-lao-dong-181.html>.
- [12]. Thái, D.B. (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại địa bàn TP.HCM. <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-nhan-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-nhan-vien-truong-hop-cong-ty-co-phan-mocap-viet-nam-68383.html>.
- [13]. Bùi, Q. H., & Nguyễn, T. B. (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của công chức tại cục thuế TP.HCM. <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/cac-yeu-to-anh-huong-den-dong-luc-lam-viec-cua-cong-chuc-tai-cuc-thue-tp-ho-chi-minh-302420.html>.
- [14]. Trần, Q. H., & Cao, T. T. (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Trung tâm huấn luyện và thi đấu Thể dục thể thao tỉnh Thanh Hóa.
- [15]. Gấm, N. T., Văn, N. T., Giáp, H. V., & Hằng, P. T. T. (2014). Những yếu tố ảnh hưởng tới việc tạo động lực làm việc cho cán bộ tại các chi cục thuế thuộc Cục thuế tỉnh Vĩnh Phúc.
- [16]. Bùi, T. M. T., & Lê, N. Đ. K. (2014). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty lắp máy Việt Nam (LILAMA). *Tạp chí khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, Phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật*, 66-78.
- [17]. Hoàng, T. và Chu, M. N. (2008). Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS Tập 1, 2, NXB Hồng Đức.