

CÔNG THƯƠNG

TẠP CHÍ - CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG ISSN: 0866-7756

VIET NAM TRADE AND INDUSTRY REVIEW

CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

SỐ 10/2025



Website: <http://tapchicongthuong.vn>



HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS.TS. Trần Thọ Đạt

GS.TS. Trần Văn Địch

GS.TS. Nguyễn Bách Khoa

GS.TSKH. Đỗ Ngọc Khuê

GS.TSKH. Bành Tiến Long

GS.TSKH. Nguyễn Xuân Quỳnh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

GS.TSKH. Trần Văn Sung

GS.TS. Lê Văn Tấn

GS. TS. Phạm Minh Tuấn

GS.TSKH. Đào Trí Úc

GS.TSKH. Đặng Ứng Vận

GS.TS. Võ Khánh Vinh

TỔNG BIÊN TẬP

ThS. Đặng Thị Ngọc Thu

ĐT: 0968939668

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

Ngô Thị Diệu Thúy

ĐT: 0903223096

Phạm Thị Lệ Nhung

ĐT: 0912093191

TÒA SOẠN

Tầng 8, số 655 Phạm Văn Đồng,
Bắc Từ Liêm, Hà Nội

ĐT: 0243.2088856 - 0936.131861

Email: tapchicongthuong.moit@gmail.com

VĂN PHÒNG

ĐẠI DIỆN PHÍA NAM

Số 12 Nguyễn Thị Minh Khai,

P. Đa Kao, Q. 1, TP. Hồ Chí Minh

ĐT: (028) 38213488

Fax: (028) 38213478

Giấy phép hoạt động báo chí số:

196/GP-BTTTT

Cấp ngày 05/06/2023

Trình bày: Tại Tòa soạn

In tại Công ty CP Đầu tư và

Hợp tác quốc tế

Giá 250.000 đồng

Website: www.tapchicongthuong.vn

MỤC LỤC

CONTENTS

ISSN: 0866-7756 số 10/2025

LUẬT

**HOÀNG THỊ THÚY NGA - TRẦN ĐỨC MẠNH - NGUYỄN THỊ NHƯ NGUYỆT -
LÊ THỊ MINH THƯ - ĐẶNG THỦY TIÊN**

Tác động của tâm lý học giới tính đến việc thực thi pháp luật về chuyển đổi giới tính tại Việt Nam
The impact of sexual psychology on implementing legal regulations of gender affirmation in Vietnam 10

**TRỊNH THỊ NGỌC CHÂU - NGUYỄN THU DUYÊN - HOÀNG TRẦN THU HẰNG -
HOÀNG NGỌC ANH - NGÔ MINH THƯ**

Pháp luật về định giá đất theo Luật Đất đai 2024: Thực trạng và khuyến nghị
Regulations on land valuation under the 2024 land law: Current situation and recommendations16

LÊ DOÃN LÂM

Thẩm quyền chung của tòa án Việt Nam đối với vụ việc dân sự có yếu tố nước ngoài và kinh nghiệm của Trung Quốc
General jurisdiction of Vietnamese courts in civil cases involving foreign elements:
Insights from Chinese experience 22

NGUYỄN VĂN LÂM

Sự chuyển biến về khung pháp lý đối với hoạt động đổi mới sáng tạo xanh ở Việt Nam
The transformation of the legal framework for green innovation in Vietnam.....29

NGUYỄN HỮU THẮNG

Bàn về vai trò của Đoàn Thanh niên đối với nhiệm vụ xây dựng ý thức chấp hành pháp luật cho thanh niên
trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc
Enhancing legal compliance awareness: The role of the Ho Chi Minh Communist Youth Union in the Era
of National Rise 36

LÊ VĂN HỢP

Gian lận trong bảo hiểm hàng hải: Thực trạng và kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam

Marine insurance fraud: Current issues and legal reform recommendations for Vietnam 44

NGUYỄN XUÂN BANG - TRẦN TRUNG KIÊN

Pháp luật về lựa chọn nhà thầu cung cấp dịch vụ tư vấn nghiệm thu công trình

Law on the selection of contractors providing construction acceptance consulting services50

NGUYỄN ĐĂNG DUY

Nguyên tắc chuyển đổi hình thức doanh nghiệp tại Việt Nam

Principles of business type conversion in Vietnam 56

LÊ THANH HÒA - TRẦN BẢO TOÀN

Một số kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa

Some recommendations for improving legal provisions on legal support for small and medium enterprises62

NGÔ THỊ KIM ANH

Pháp luật tố tụng dân sự và giải quyết tranh chấp dân sự trước yêu cầu thúc đẩy đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

Civil procedure law and civil dispute resolution amidst the demands of innovation and digital transformation 68

KPA SIU H MOON

Định tội danh đối với tội lừa đảo chiếm đoạt tài sản một số vấn đề lý luận

The legal classification of the crime of fraudulent appropriation of property: Some theoretical issues.....74

KINH TẾ

NGUYEN THI THANH TRA

Tech talent retention and attraction: strategies for Vietnam to compete in the global tech market

Thu hút và giữ chân nhân tài lĩnh vực công nghệ: Chiến lược để Việt Nam cạnh tranh trên thị trường

công nghệ toàn cầu..... 80

NGUYỄN THỊ KIM NHUNG

Hoàn thiện hành lang pháp lý về kinh tế số tại Việt Nam - Thực trạng và giải pháp

Strengthening the legal framework for Vietnam's digital economy: Current challenges and solutions87

NGUYỄN MINH NGUYỆT

Thực trạng chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế ở tỉnh Nghệ An giai đoạn 2015-2024

Analysis of sectoral economic structure transformation in Nghe An province during the period 2015-2024 92

TRẦN THẾ NỮ - BÙI THU TRANG

Hoạt động thanh tra chuyên ngành đối với hàng hóa nhập khẩu của Hải quan Việt Nam

Specialized inspection activities on imported goods by the Vietnamese Customs98

NGUYỄN THỊ KHÁNH THẢO

Giải pháp nâng cao hiệu quả sản xuất muối ở huyện Ninh Hải, tỉnh Ninh Thuận
Solutions for enhancing salt production efficiency in Ninh Hai district, Ninh Thuan province 106

PHAM PHUONG NGOC - PHAM VIET HANG

The current situation and recommendation for attracting Foreign Direct Investment in Vietnam Semiconductor industry
Thực trạng và giải pháp thu hút vốn FDI vào ngành công nghiệp bán dẫn tại Việt Nam..... 112

QUẢN TRỊ - QUẢN LÝ

VŨ LAN HƯƠNG - NGUYỄN THIÊN DŨNG - PHAN THÚY THẢO

Chuyển đổi số trong lĩnh vực báo chí tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp
Digital transformation in journalism in Vietnam: Current situation and solutions..... 118

LÊ THỊ NGỌC LAN

Những kỹ năng cốt lõi của lực lượng lao động trong công nghiệp 4.0: Tổng quan tài liệu có hệ thống
Core skills for the workforce in Industry 4.0: A systematic literature review..... 125

TRAN DOAN PHUONG - PHAN THI HOAI TRANG

Leveraging electronic word-of-mouth to influence high school students' enrollment decisions:
Evidence from private universities in Vietnam
Tận dụng Truyền miệng Điện tử (EWOM) để tác động đến quyết định nhập học của học sinh trung học phổ thông
tại các trường đại học tư thục ở Việt Nam 133

ĐÀO THỊ BÍCH NGUYỆT

Quản lý lưu trú ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số
Accommodation management in Vietnam in the context of digital transformation 138

ĐỖ CẨM NHUNG - LÊ NHẬT TÂN

Xây dựng thang đo đánh giá hoạt động phát triển bền vững của các doanh nghiệp ngành sản xuất thực phẩm,
đồ uống Việt Nam
Current state and characteristics of the food and beverage manufacturing industry..... 144

NGUYỄN THỊ HẠNH

Nghiên cứu ảnh hưởng của trí tuệ nhân tạo tới năng lực tự học của sinh viên
The impact of artificial intelligence on university students' self-directed learning capacity 151

ĐINH THỊ KIM THƯƠNG - TẠ THÁI HƯNG - BÙI LÊ PHƯƠNG ANH - VŨ THỊ NGỌC ÁNH - LÊ HẢI NAM -

ĐOÀN THỊ VIỆT ANH

Nghiên cứu thiết kế hệ thống thiết bị thông minh ứng dụng trong quản lý container
Research on designing a smart device system applied in container management 157

TRƯƠNG KIM PHỤNG - NGUYỄN THỊ YẾN NHI

Tác động của nghệ thuật kể chuyện đến lòng trung thành khách hàng trong ngành Mỹ phẩm Việt Nam tại Thành phố Hồ Chí Minh
Analyzing brand storytelling factors that impact customer loyalty in the Vietnamese cosmetics industry in Ho Chi Minh City..... 162

NGÔ DIỆU CHI - NGUYỄN THỊ ÁNH DƯƠNG - NGUYỄN HẢI LY - NGUYỄN THỊ HƯƠNG - ĐỖ QUỲNH GIANG

Nghiên cứu mức độ sẵn sàng học tập phục vụ cộng đồng của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội
Research on service learning readiness level of students in universities in Hanoi 170

PHAM BUI KHANH LINH - LE THU THUY - NGUYEN QUYNH TRANG - LUONG THANH XUAN

Designing inbound cargo management software for Hong Quang Industrial Production and Trading Joint Stock Company: A case study applying agile model in logistics optimization
Thiết kế phần mềm quản lý hàng hóa nhập kho cho Công ty Cổ phần Sản xuất và Thương mại Hồng Quang: Nghiên cứu ứng dụng phương pháp Agile trong tối ưu hoạt động logistics..... 176

LÊ THỊ HẰNG

Giải pháp nâng cao hiệu quả triển khai chuyển đổi số tại huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa
Solutions to enhance the efficiency of Digital Transformation Implementation in Ha Trung District, Thanh Hoa Province 182

NGUYỄN PHƯƠNG NHUNG

Trí tuệ nhân tạo - Kỷ nguyên mới cho thương mại điện tử Việt Nam
Artificial Intelligence - A new era for Vietnamese e-commerce 188

PHAN THỊ MINH CHÂU - BÙI THỊ THU HẰNG

Tác động của truyền thông trách nhiệm xã hội trên nền tảng số đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp sản xuất ở Việt Nam (giai đoạn 2019 - 2024)
The impact of digital corporate social responsibility (CSR) communication on the financial performance of manufacturing enterprises in Vietnam (2019 - 2024)..... 195

NGUYỄN NGỌC HƯNG - NGUYỄN THỊ THANH TÂM

Tác động của văn hóa tổ chức đến sự gắn kết của nhân viên trong doanh nghiệp
The influence of organizational culture on employee engagement in enterprises 204

HOÀNG THỊ DOAN - NGUYỄN THANH TÙNG - DƯƠNG THỊ LAN

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp
Analysis of factors affecting work motivation of employees at Dong Thap Power Company 209

NGUYỄN THỊ KIM HIỆP

Quản lý rủi ro trong hoạt động kinh doanh xuất nhập khẩu của doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế

Risk management in import-export business activities of vietnamese enterprises within the context of international economic integration216

NGUYEN THU TRANG

The impact of welfare and promotion policies on job satisfaction

Tác động của chính sách phúc lợi và thăng tiến đối với sự hài lòng công việc223

PHAM THI HONG - TRAN THI BICH VAN - TO HOAI THANG

Applying the DuPont model - Effective financial management at Dong Nai Water Supply Joint Stock Company

Áp dụng mô hình DuPont nhằm nâng cao hiệu quả quản lý tài chính tại Công ty Cổ phần Cấp nước Đồng Nai 230

HÀ THỊ DUY LINH

Ứng dụng các mô hình tạo động lực làm việc cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Thành phố Đà Nẵng

Applying motivation models to enhance development of small and medium-sized enterprises in Da Nang City236

NGUYỄN THỊ KIỀU OANH

Văn hóa tổ chức và tác động đến quyết định nhảy việc của nhân viên trẻ trong ngành Ngân hàng tại Việt Nam

Organizational culture and its impact on job-hopping decisions of young employees in Vietnam's banking sector253

ĐỖ THỊ BÍCH HỒNG - HỒ THỊ YẾN LY

Những thay đổi nguồn nhân lực ngành ngân hàng trong thời đại công nghệ số

Changes in banking human resources in the digital age 254

NGUYỄN THỊ QUỲNH NGA - ĐÀO HỒNG HẠNH - TRẦN THỊ TUYẾT NHUNG - NGUYỄN TRẦN TRÂM ANH - TRƯƠNG THỊ PHƯƠNG ANH

Tổng quan về mối quan hệ giữa năng lực động, đổi mới tiết kiệm và hiệu suất kinh doanh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam

Overview of the relationship between dynamic capabilities, frugal innovation, and firm performance of small and medium enterprises in Vietnam.....260

LANG TRONG THINH

Factors affecting customer satisfaction in Vietnamese life insurance industry

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của khách hàng trong ngành Bảo hiểm nhân thọ tại Việt Nam266

NGUYỄN DUY KHÁNH

Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong tuyển dụng: tác động và thách thức trong quản trị nhân sự

Application of artificial intelligence in recruitment: Impacts and challenges in human resource management..... 277

KINH DOANH

TRẦN VĂN TRÍ - NGUYỄN THÀNH HÓA - NGUYỄN HOÀNG THỊNH

Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của sinh viên - Nghiên cứu thực nghiệm trường hợp Việt Nam Determinants of students' entrepreneurial intention: Empirical evidence from Vietnam	284
--	-----

TRƯƠNG THỊ HOÀNG YẾN

Phát triển thị trường Halal tại Việt Nam dưới góc độ quản lý nhà nước Developing the Halal Market in Vietnam: A state management perspective	291
---	-----

DƯƠNG THỊ NGỌC LIÊN - LÊ VŨ THU PHƯƠNG

Đánh giá sự hài lòng của khách hàng đối với ứng dụng đặt xe X - Một nghiên cứu trong sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh Evaluating customer's satisfaction with the ride - hailing app X	298
--	-----

NGUYỄN THỊ THU THẢO

Đổi mới khởi nghiệp trong nền kinh tế số: Xu hướng, thách thức và giải pháp Innovation and startups in the digital economy: Trends, challenges, and solutions	305
--	-----

VĂNG NGỌC QUỲNH NHƯ - NGUYỄN ĐÌNH THIÊN* - THÁI THỊ NGỌC GIÀU - NGÔ THỊ XUÂN HUYỀN - NGUYỄN CHÂU THANH THƯ

Ảnh hưởng của tấn công mạng đến hành vi mua hàng của người tiêu dùng trực tuyến tại Việt Nam The impact of cyber attacks on consumers' online shopping behavior in Vietnam	311
---	-----

LƯU THANH TÂM

Ứng dụng xu hướng Social Commerce trong hoạt động kinh doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh The application of social commerce trends in business activities in Ho Chi Minh City	317
--	-----

TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG - BẢO HIỂM

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG DUNG

Bộ tiêu chuẩn về môi trường - xã hội - quản trị (ESG) và phát triển bền vững ở Việt Nam Environmental - Social - Governance (ESG) and sustainable development standards in Vietnam	326
---	-----

TRẦN MINH LAM

Trích lập dự phòng rủi ro tín dụng tại Việt Nam: So sánh với chuẩn mực IFRS 9 và bài học kinh nghiệm quốc tế Credit risk provisioning in Vietnam: A comparative analysis with IFRS 9 and international practices	332
---	-----

VŨ THỊ NHÀI

Ngân hàng thương mại Việt Nam tăng cường triển khai Basel III trong quản lý rủi ro thanh khoản Vietnamese commercial banks strengthen the implementation of Basel III in liquidity risk management	337
---	-----

LÊ CHIẾN THẮNG - NGUYỄN VĂN THỤ

Nghiên cứu đánh giá tác động của Fintech đến sự thay đổi trong cơ cấu chi phí của ngân hàng thương mại tại Việt Nam giai đoạn 2018 - 2023 The impact of financial technology (Fintech) on changes in the cost structure of commercial banks in Vietnam during the period 2018 - 2023	344
---	-----

ĐỖ MẠNH TOÀN - NGUYỄN MINH TRANG

Đánh giá tác động của sự kiện sáp nhập đến biến động giá cổ phiếu ngân hàng tại thị trường Việt Nam thông qua mô hình Markov-Switching: Trường hợp Ngân hàng Sacombank	
Evaluation of the impact of merger events on the volatility of bank stock prices in the Vietnamese Market using the Markov Switching Model: The case of Sacombank	350

LÊ THANH HẢI

Chuyển dịch cơ cấu đầu tư vốn sang tín dụng xanh tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam (BIDV)	
Implementing international economic integration solutions Joint Stock Commercial Bank for Investment and Development of Vietnam (BIDV)	356

TIÊU TRÚC PHONG

Tác động của Fintech đến hiệu quả tài chính của các doanh nghiệp tại Việt Nam	
The impact of Fintech on the financial performance of enterprises in Vietnam.....	362

KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

PHẠM NGỌC TOÀN

Tác động của chuyển đổi số đến hệ thống thông tin kế toán trong doanh nghiệp Việt Nam	
The impact of digital transformation on businesses around the world and in Vietnam.....	368

PHẠM THỊ THU

Tổ chức công tác kế toán quản trị trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam	
Management accounting organization in small and medium enterprises in Vietnam	374

VŨ THỊ PHƯƠNG DUNG

Tác động của công nghệ số đến kế toán ngân hàng ở Việt Nam hiện nay	
The Impact of Digital Technology on Banking Accounting in Vietnam	380

NGUYỄN HOÀNG PHƯƠNG - ĐOÀN THANH HÀ

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi tránh thuế của các doanh nghiệp sản xuất tại Việt Nam	
Analysis of factors affecting the tax evasion behavior of manufacturing enterprises in Vietnam	386

LÊ KIỀU THANH PHƯƠNG

Tác động của Chuẩn mực Báo cáo Tài chính Quốc tế (IFRS) đến các chỉ tiêu và chỉ số tài chính cơ bản trong báo cáo tài chính của các doanh nghiệp niêm yết ở Việt Nam	
Impact of International Financial Reporting Standards (IFRS) on basic financial indicators and ratios in financial statements of listed enterprises in Vietnam.....	392

PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY ĐIỆN LỰC ĐỒNG THÁP

● HOÀNG THỊ DOAN - NGUYỄN THANH TÙNG - DƯƠNG THỊ LAN

Trường Đại học Đồng Tháp

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố tác động đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp. Bằng phương pháp nghiên cứu định lượng, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát 200 cán bộ, nhân viên tại công ty theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Dữ liệu thu thập được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả nghiên cứu chỉ ra, có 5 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động, bao gồm: (1) Lương, thưởng và phúc lợi; (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến; (3) Điều kiện và môi trường làm việc; (4) Tính chất công việc; (5) Mối quan hệ với đồng nghiệp.

Từ khóa: động lực, động lực làm việc, Công ty Điện lực Đồng Tháp, người lao động.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, các doanh nghiệp không chỉ tập trung vào phát triển công nghệ hay nâng cao chất lượng dịch vụ mà còn phải chú trọng đến yếu tố con người - nguồn lực cốt lõi quyết định sự thành công của tổ chức. Động lực làm việc của người lao động đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, chất lượng công việc cũng như sự gắn bó lâu dài của nhân viên với doanh nghiệp. Công ty Điện lực Đồng Tháp là một đơn vị trực thuộc Tổng công ty Điện lực miền Nam,

có nhiệm vụ đảm bảo cung cấp điện an toàn, ổn định phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp. Trước sự phát triển không ngừng của ngành điện, Công ty phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động, tối ưu hóa nguồn nhân lực và giữ chân đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao.

Thực tế cho thấy, có nhiều yếu tố khác nhau có thể ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động, bao gồm thu nhập, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp, chính sách đãi ngộ và các yếu tố cá nhân như nhu cầu, kỳ vọng

của nhân viên. Tuy nhiên, mức độ tác động của từng yếu tố có thể khác nhau tùy theo đặc điểm của mỗi tổ chức, ngành nghề và khu vực hoạt động. Vì vậy, việc phân tích cụ thể các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp là cần thiết, giúp Lãnh đạo công ty có cơ sở khoa học để đưa ra các chính sách phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả làm việc và giữ chân nhân tài.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Động lực làm việc là một trong những yếu tố quan trọng giúp duy trì và nâng cao năng suất lao động của nhân viên trong tổ chức. Theo Maslow (1943), để các nhu cầu ở cấp độ cao hơn xuất hiện, trước tiên, các nhu cầu cơ bản phải được đáp ứng. Điều này có nghĩa là khi những nhu cầu bậc thấp của nhân viên trong một tổ chức được thỏa mãn đến một mức độ nhất định, họ sẽ phát sinh những nhu cầu cao hơn, bao gồm nhu cầu về xã hội, sự tôn trọng và tự thể hiện. Herzberg (1959) đã chỉ ra, sự không hài lòng không đồng nghĩa với sự bất mãn, và việc không cảm thấy bất mãn trong công việc không có nghĩa là hài lòng với công việc đó. Ông phân biệt rõ ràng giữa các yếu tố tạo nên sự hài lòng và những yếu tố gây ra sự bất mãn, cho rằng chúng là 2 nhóm riêng biệt. Theo đó, Herzberg gọi 2 nhóm này là nhân tố duy trì và nhân tố thúc đẩy.

Động lực được xem là một quá trình nội tại, giúp thúc đẩy, định hướng và duy trì hành động một cách liên tục (Murphy & Alexander, 2000). Quá trình tạo động lực diễn ra khi cá nhân xác định các kết quả mong muốn và thực hiện những hành động phù hợp để đạt được chúng (Lindner, 2004). Động lực làm việc là tổng hợp các yếu tố nội tại và ngoại vi thúc đẩy nhân viên, quyết định cách thức, hướng đi, cường độ và thời gian họ thực hiện công việc (Latham, 2012). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc bao gồm: nhóm yếu tố duy trì, như mức lương, sự ổn định trong công việc, cân bằng giữa công việc và cuộc sống, quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới; và nhóm yếu tố thúc đẩy, như sự công nhận đóng góp của nhân viên và các chế độ khen thưởng (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2017).

Nghiên cứu của Wong và cộng sự (1999) chỉ ra 3 yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến động lực làm việc của nhân viên bao gồm: cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, mối quan hệ gắn kết giữa cấp

trên và nhân viên, cùng với mức lương hấp dẫn. Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoan Khôi (2014) đã phát hiện 7 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất là: Văn hóa doanh nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ lãnh đạo. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi với văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất. Trong khi đó, nghiên cứu của Nguyễn Thị Phương Dung (2012) chỉ ra, có 4 yếu tố chính tác động đến động lực làm việc, bao gồm: quy định và chính sách của tổ chức, mối quan hệ trong công việc, tính thú vị của công việc và sự quan tâm đến cá nhân.

Dựa trên các lý thuyết và nghiên cứu thực nghiệm trước đây, mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 6 yếu tố tác động đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp, bao gồm: Lương, thưởng và phúc lợi; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Môi trường và điều kiện làm việc; Tính chất công việc; Được công nhận; và Mối quan hệ với đồng nghiệp.

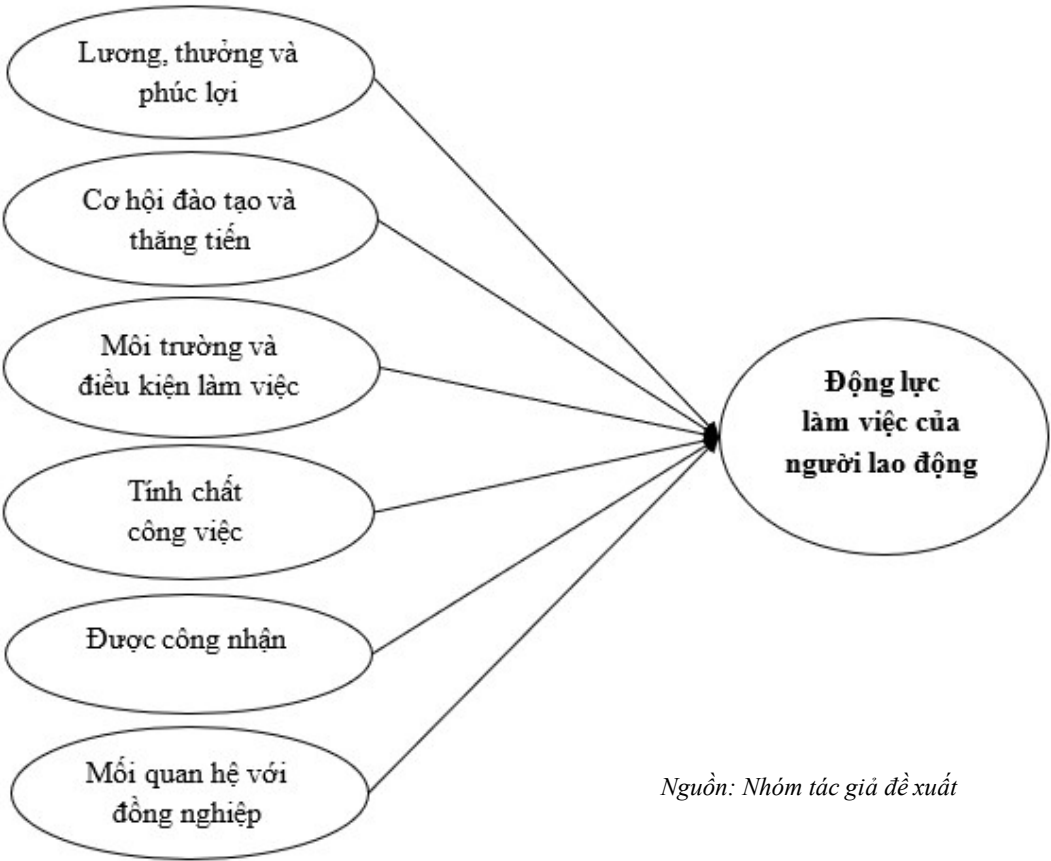
Mô hình nghiên cứu được thể hiện như Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp kết hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp. Nghiên cứu định tính được tiến hành thông qua việc phỏng vấn chuyên sâu với các chuyên gia nhằm điều chỉnh mô hình nghiên cứu và bảng câu hỏi khảo sát. Nội dung phỏng vấn tập trung vào việc xác định các yếu tố cụ thể ảnh hưởng đến động lực làm việc trong bối cảnh công ty. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng nhằm kiểm định thang đo và mô hình nghiên cứu thông qua hệ số tin cậy Cronbach Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), thống kê mô tả và phân tích hồi quy. Dữ liệu được thu thập bằng việc khảo sát 200 người lao động theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên với bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng sẵn và sử dụng thang đo Likert 5 điểm với mức 1 là: Hoàn toàn không đồng ý, mức 5 là: Hoàn toàn đồng ý. Thời gian khảo sát đề thu thập dữ liệu từ tháng 11/2024 đến tháng 12/2024.

Thang đo và các biến quan sát được mô tả như Bảng 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Bảng 1. Thang đo và biến quan sát

Thang đo	Số biến quan sát	Thứ tự biến
Lương, thưởng và phúc lợi (PL)	4	PL1 - PL4
Cơ hội đào tạo và thăng tiến (TT)	4	TT1 - TT4
Môi trường và điều kiện làm việc (MT)	5	MT1 - MT5
Tính chất công việc (TC)	4	TC1 - TC
Được công nhận (CN)	5	CN1 - CN5
Mối quan hệ với đồng nghiệp (DN)	4	DN1 - DN4
Động lực làm việc (DL)	4	DL1 - DL4

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích của nhóm tác giả

Bảng 2. Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Cronbach's Alpha	Số biến quan sát hợp lệ
Lương, thưởng và phúc lợi (PL)	0,753	4
Cơ hội đào tạo và thăng tiến (TT)	0,786	4
Môi trường và điều kiện làm việc (MT)	0,822	4
Tính chất công việc (TC)	0,782	4
Được công nhận (CN)	0,804	4
Mối quan hệ với đồng nghiệp (DN)	0,772	4
Động lực làm việc (DL)	0,846	3

Nguồn: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha từ số liệu điều tra

Bảng 3. Tóm tắt các thông số trong phân tích EFA

Các thông số	Thang đo các yếu tố ảnh hưởng	Thang đo Động lực làm việc
KMO	0,785	0,832
Giá trị Sig Barlett's Test	0,000	0,000
Số lượng nhân tố rút trích	6	1
Tổng phương sai trích (%)	60,643	66,381
Eigenvalues	1,532	2,133

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích của nhóm tác giả

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Hệ số Cronbach's Alpha là một phương pháp kiểm định thống kê nhằm đánh giá mức độ liên kết chặt chẽ giữa các câu hỏi trong thang đo. Các biến có hệ số tương quan biến với tổng thấp hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ. Thang đo được coi là đạt yêu cầu khi hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 (Nunnally & Bernstein, 1994). Kết quả kiểm định cuối cho thấy, thang đo động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp có độ tin cậy tốt, khi

tất cả các yếu tố đều có hệ số Cronbach's Alpha vượt quá 0,7. Do đó, thang đo này có thể được sử dụng cho phân tích nhân tố khám phá (EFA) trong bước tiếp theo, sau khi đã loại bỏ 4 biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,3 và giữ lại 27 biến quan sát đạt yêu cầu. (Bảng 2)

4.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá yêu cầu phải đáp ứng một số điều kiện, trong đó, hệ số KMO là chỉ tiêu quan trọng để kiểm tra sự thích hợp của dữ liệu cho phân tích nhân tố và phải đạt từ 0,5 đến 1,0 (Hoàng

Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5 sẽ bị loại bỏ, đồng thời tổng phương sai trích cần đạt trên 50% (Gerbing & Anderson, 1988). Trong nghiên cứu này, phương pháp trích Principal Axis Factoring và phép xoay Varimax được sử dụng để rút gọn số lượng biến quan sát và xác định các yếu tố tiềm ẩn. Kết quả phân tích EFA lần cuối cho thấy, các biến quan sát của thang đo các yếu tố ảnh hưởng được nhóm thành 6 nhân tố, với giá trị riêng (Eigenvalue) của nhân tố thứ 6 đạt 1,532 và tổng phương sai trích đạt 60,643%. Đối với thang đo Động lực làm việc, kết quả EFA cho thấy, tất cả các biến quan sát được trích thành 1 nhân tố, với tổng phương sai trích đạt 66,381% và Eigenvalue là 2,133. (Bảng 3)

4.3. Phân tích tương quan và hồi quy

Mức độ phù hợp của mô hình được đánh giá qua hệ số R2 điều chỉnh và kiểm định F trong phân tích phương sai ANOVA. Nếu giá trị Sig của kiểm định F nhỏ hơn 0,05, mô hình được coi là phù hợp với dữ liệu. Kết quả nghiên cứu chỉ ra, hệ số R2 điều chỉnh đạt 0,596, tức là 59,6% sự biến động trong “Động

lực làm việc” của người lao động được giải thích bởi các yếu tố trong mô hình, trong khi phần còn lại do các yếu tố khác chưa được xem xét. Hệ số Durbin-Watson của mô hình là 1,882 (gần bằng 2), cho thấy không có hiện tượng tự tương quan. Ngoài ra, kiểm định F có giá trị Sig. = 0,000 < 0,05, chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp và có ý nghĩa thống kê, đồng nghĩa với việc các biến độc lập có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc.

Kết quả kiểm định độ phù hợp của mô hình được trình bày trong Bảng 4

Kết quả phân tích cho thấy, không xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình vì chỉ số VIF < 10. Mô hình hồi quy bao gồm 6 biến, trong đó có 1 biến không có ý nghĩa thống kê vì sig > 0,05 (CN). Phương trình hồi quy ước lượng các yếu tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp được thiết lập như sau:

$$DL = 0,032 + 0,044*PL + 0,042*TT + 0,067*MT + 0,048*TC + 0,051*DN$$

Thông qua kiểm định của mô hình cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của người

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
		B	Độ lệch chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Hệ số VIF
1	Hằng số	0,032	0,080		5,261	0,000		
	PL	0,044	0,103	0,174	4,560	0,000	0,658	1,531
	TT	0,042	0,098	0,169	5,134	0,000	0,633	1,548
	MT	0,067	0,133	0,147	4,802	0,000	0,624	1,485
	TC	0,048	0,108	0,189	4,128	0,016	0,673	1,437
	CN	0,035	0,123	0,208	5,102	0,112	0,648	1,526
	DN	0,051	0,148	0,134	4,565	0,008	0,618	1,373
R² hiệu chỉnh = 0,596				Durbin-Watson = 1,882		Sig. = 0,000		

Nguồn: Kết quả phân tích hồi quy từ số liệu điều tra

lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp bao gồm: Lương, thưởng và phúc lợi (PL); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (TT); Môi trường và điều kiện làm việc (MT); Tính chất công việc (TC); và Mối quan hệ với đồng nghiệp (DN). Trong số năm biến có ý nghĩa thống kê thì biến MT (Môi trường và điều kiện làm việc) có tác động mạnh nhất đến “Động lực làm việc” của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Nghiên cứu này đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Công ty Điện lực Đồng Tháp và chỉ ra, có nhiều yếu tố tác động, bao gồm các yếu tố bên trong và bên ngoài. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố như: Lương, thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Điều kiện và môi trường làm việc, Tính chất công việc, Mối quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng rõ rệt đến động lực làm việc của người lao động. Điều này khẳng định, động lực làm việc không chỉ phụ thuộc vào các yếu tố vật chất mà còn chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ môi trường làm việc, chính sách của tổ chức và mối quan hệ giữa các cá nhân trong công ty.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, có một số hàm ý quản trị cho Công ty Điện lực Đồng Tháp nhằm nâng cao động lực làm việc của người lao động:

Thứ nhất, cải thiện mối quan hệ trong tổ chức. Cần xây dựng một môi trường làm việc thân thiện và gắn kết giữa các phòng ban, đồng nghiệp và cấp quản lý. Điều này giúp nhân viên cảm thấy thoải mái, gắn bó và sẵn sàng cống hiến cho công ty.

Thứ hai, tăng cường cơ hội thăng tiến. Công ty nên tạo ra các cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhân viên, thông qua các chương trình đào tạo, phát triển nghề nghiệp và thăng tiến rõ ràng. Điều này sẽ thúc đẩy động lực làm việc và tạo ra sự cam kết lâu dài của nhân viên đối với công ty.

Thứ ba, cải thiện chế độ thu nhập và phúc lợi. Công ty cần chú trọng đến việc xây dựng một chính sách thu nhập và phúc lợi hợp lý, đảm bảo mức lương đủ hấp dẫn và công bằng, khuyến khích nhân viên làm việc hiệu quả.

Thứ tư, tạo điều kiện làm việc tốt. Cải thiện cơ sở vật chất và môi trường làm việc, tạo điều kiện cho nhân viên làm việc hiệu quả và thoải mái. Điều này không chỉ nâng cao sự hài lòng mà còn giúp tăng năng suất lao động.

Thứ năm, xây dựng văn hóa tổ chức tích cực. Công ty nên phát triển một văn hóa tổ chức dựa trên sự tôn trọng, công bằng và khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới. Văn hóa tổ chức tích cực sẽ tạo động lực cho nhân viên và giúp công ty đạt được mục tiêu chung■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Dung N. T. P. (2012). *Xây dựng thang đo động viên nhân viên khối văn phòng ở thành phố Cần Thơ*. Tạp chí khoa học Đại học Cần Thơ, 22b, 145-154.
- Thu B. T. M., & Khôi L. N. Đ. (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 Đại học Cần Thơ, 35, 66-78.
- Trọng H., & Ngọc C. N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- Gerbing D. W., Anderson J. C (1988). *An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and It's Assessment*. Journal of Marketing Research.
- Herzberg F., Mausner B., & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg F., Mausner B., & Snyderman B. (2017). *The motivation to work* (3rd ed.). New York, NY: Routledge.
- Latham G. P. (2012). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.
- Lindner J.R. (2004). *Understanding Employee Motivation*. Journal of Extension, 36(3), 1-8.
- Maslow A.H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50, 370-396.

Murphy P. K., & Alexander P. A. (2000). *A motivated look at motivational terminology*. Contemporary Educational Psychology, 25, 3-53.

Nunnally J., Berstein I.H. (1994). *Psychometric Theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Wong S., Siu V., & Tsang N. (1999). *The impact of demographic factors on Hong Kong hotel employees' choice of job related motivators*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 11(5), 230-242.

Ngày nhận bài: 16/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 08/2/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 16/2/2025

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT DONG THAP POWER COMPANY

● **HOANG THI DOAN**
● **NGUYEN THANH TUNG**
● **DUONG THI LAN**

Dong Thap University

ABSTRACT:

This study aims to identify factors affecting the work motivation of employees at Dong Thap Power Company. Using a quantitative research approach, the authors conducted a survey of 200 employees at the company through a random sampling method. The collected data was tested for reliability using Cronbach's Alpha and analyzed through Exploratory Factor Analysis (EFA). The study results indicate five factors affecting the work motivation of employees, including: (1) Salary, bonuses, and benefits; (2) Training and career advancement opportunities; (3) Working conditions and environment; (4) Job characteristics; (5) Relationships with colleagues.

Keywords: motivation, work motivation, Dong Thap Power Company, employees