

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGÀNH XÂY DỰNG TẠI VIỆT NAM

NGUYỄN NGỌC LONG*, BÙI HUY KHÔI, LÊ THỊ THANH TRÚC

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

*Tác giả liên hệ: nguyenngoclong@iuh.edu.vn

DOIs: <https://doi.org/10.46242/jstiuh.v66i06.4986>

Tóm tắt: Việc quản trị an toàn lao động đang trở nên ngày càng lỏng lẻo trong ngành xây dựng ở Việt Nam và đã gây ra thiệt hại lớn về người và của cho ngành này. Nghiên cứu này xem xét mô hình mô tả các mối liên hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị an toàn lao động của các công ty xây dựng ở Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp để xác định các yếu tố và đo lường mức độ tác động của các yếu tố đến việc quản trị an toàn lao động. Kết quả nghiên cứu đóng góp một khung lý thuyết để nghiên cứu hoạt động quản trị an toàn lao động. Kết quả cũng gợi ý các hàm ý quản trị giúp các nhà quản trị cải thiện hoạt động quản trị an toàn tại doanh nghiệp của họ.

Từ khoá: Quản trị an toàn lao động, tham gia an toàn, an toàn xây dựng, công cụ an toàn, thực hành lao động an toàn.

1. GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU

Số vụ tai nạn lao động tại Việt Nam vượt quá 6500 vụ trong năm 2021 đã làm hơn 780 người chết và làm thiệt hại tài sản gần 4000 tỉ đồng và hơn 116 nghìn ngày công (Quân 2022). Điều này đã nhấn mạnh tầm quan trọng của an toàn và sức khỏe nghề nghiệp đối với các tổ chức và cá nhân đang trong độ tuổi lao động của nền kinh tế. Vào quý 1 hàng năm, các tỉnh cũng như trung ương thường xuyên ban hành và triển khai các kế hoạch hành động về an toàn và vệ sinh lao động nhằm đẩy mạnh công tác phòng, chống và giảm thiểu các vụ tai nạn lao động ở nhiều ngành nghề khác nhau. Nhiều hoạt động được các cơ quan Nhà nước phát động như tăng cường tuyên truyền, tư vấn, tập huấn, huấn luyện an toàn lao động theo từng đặc thù ngành nghề; tăng cường hoạt động xây dựng và triển khai các văn bản quy định về việc thực thi an toàn trong lao động; tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra về an toàn lao động; tăng cường thăm hỏi, động viên và hỗ trợ các chính sách đối với các gia đình có nạn nhân bị tai nạn lao động ở các thời kỳ trước (LDTBXH 2022). Điều đó cho thấy, chính phủ và các cơ quan quản lý Nhà nước đã nhận thấy ảnh hưởng tiêu cực to lớn từ hậu quả của tai nạn lao động trong các ngành kinh tế.

Theo khái niệm được trình bày trong nghiên cứu của Sari và cộng sự (2023), tai nạn lao động là các sự kiện xảy ra ngoài dự kiến hoặc ngoài kế hoạch có liên quan đến công việc và có dẫn đến hậu quả làm một hoặc nhiều người lao động bị thương tật, bệnh tật hoặc tử vong. Tai nạn, thương tích và bệnh tật tại nơi làm việc tiếp tục là một vấn đề nghiêm trọng trong các tổ chức trên toàn thế giới chứ không riêng ở một quốc gia nào. Tại Hoa Kỳ, hàng ngày ước chừng có khoảng 340 trường hợp tử vong tại nơi làm việc (OSH 2022). Sự cẩn thận trong công việc của các nhân viên khá là khác nhau nên khả năng bị tai nạn ở một số người là cao, trong khi một số khác ít bị tai nạn hoặc sự cố trong lao động. Ở Việt Nam, lao động ở các vùng khác nhau cũng có tỷ lệ bị tai nạn lao động khác nhau. Theo thống kê từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì ba nơi có tỷ lệ tai nạn lao động cao nhất cả nước là Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, và Đồng Nai. Tỷ lệ tai nạn lao động cũng có tỷ lệ khác nhau ở các ngành nghề khác nhau. Cũng theo báo cáo từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì ngành xây dựng là ngành có tỷ lệ tai nạn lao động cao nhất trong tất cả các ngành nghề - chiếm đến 14% tỷ lệ tai nạn lao động của cả nước, kể đến là các lĩnh vực khai thác mỏ - khoáng sản, và thứ ba là sản xuất vật liệu xây dựng (LDTBXH 2022). Điều này cho thấy, các học giả và các nhà quản trị các doanh nghiệp trong ngành xây dựng và các nhà làm chính sách cần tìm hiểu rõ các nguyên nhân gây ra tỷ lệ tai nạn lao động cao trong ngành xây dựng để có các chiến lược phòng tránh hiệu quả, cải thiện tình hình tai nạn lao động trong ngành này.

Một trong các vấn đề mà các nhà quản trị thường bỏ qua khi xây dựng các chính sách phòng, chống tai nạn lao động trong doanh nghiệp là vai trò của người lao động trong việc tham gia vào hoạt động quản trị an

toàn lao động trong tổ chức. Vì vậy, các yếu tố xuất phát từ người lao động đã bị bỏ qua. Đặc biệt, trong nghiên cứu này, chúng tôi đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kỹ lưỡng để tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động quản trị an toàn lao động và phát hiện ra rằng việc trao quyền tâm lý của lãnh đạo cho nhân viên, sự nhận diện tổ chức của người nhân viên, và việc thực hành an toàn của người nhân viên có thể có tác động đáng kể đến hiệu quả hoạt động quản trị an toàn lao động của các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam. Hai yếu tố trao quyền tâm lý và nhận diện tổ chức là hai yếu tố ít được các học giả cũng như các nhà quản lý quan tâm vì chưa có nghiên cứu nào phát hiện ra mối quan hệ của hai yếu tố này tác động đến hiệu quả quản trị an toàn lao động trong các tổ chức. Trong khi đó, nhiều nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng trao quyền tâm lý là hoạt động làm tăng sức mạnh về tâm lý của người lao động, dẫn đến người lao động làm việc tích cực hơn, say mê hơn, có hiệu suất cao hơn, và hiệu quả tự quản lý tốt hơn, nhờ họ cảm thấy tự hào hơn vì cảm thấy mình có vai trò quan trọng và ý nghĩa hơn trong tổ chức của họ (Ví dụ: Abubakar & Sanda, 2023). Mặt khác, sự nhận diện tổ chức cũng là yếu tố nâng cao sự tự hào của bản thân nhân viên trong một tổ chức; người nhân viên có xu hướng đề cao tầm quan trọng của nơi họ làm việc và nó khiến họ yêu quý tổ chức cũng như bản thân họ hơn. Khi người nhân viên có sự đồng cảm với tổ chức, sự thành công hay thất bại của tổ chức sẽ khiến họ cảm thấy buồn - vui như chính sự thành công hay thất bại của bản thân và điều đó thúc đẩy hiệu suất làm việc của họ (Wieck, Kunzmann, and Scheibe 2021). Qua đó, những phân tích trên cho thấy sự nhận diện tổ chức có thể là tác nhân khiến người nhân viên nâng cao việc tham gia vào hoạt động lao động an toàn và giúp tăng hiệu quả quản trị an toàn lao động trong các tổ chức.

Từ các lập luận ở trên, các tác giả dự định thực hiện nghiên cứu này nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa trao quyền tâm lý, nhận diện tổ chức, và thực hành an toàn tác động lên hiệu quả quản trị an toàn lao động. Trong đó, xuất phát từ lý thuyết trao đổi xã hội của Cook, Cheshire, Rice, & Nakagawa (2013) và thuyết kỳ vọng của Vroom, Porter, & Lawler (2015), hiệu suất quản trị an toàn lao động được đánh giá thông qua hai yếu tố là Tham gia an toàn và Sử dụng thiết bị lao động an toàn.

Các phần sau của nghiên cứu sẽ được trình bày lần lượt là cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu, thảo luận kết quả và các ưu nhược điểm của nghiên cứu, và cuối cùng là phần kết luận của nghiên cứu.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý thuyết

Lý thuyết trao đổi xã hội, thuyết kỳ vọng, và thuyết bản sắc được nhiều nghiên cứu trước đây đánh giá là có thể lý giải và dự báo hành vi của người lao động thông qua các biến số liên quan đến an toàn trong công việc (Cropanzano và cộng sự, 2017). Trong đó, thuyết trao đổi xã hội đề cập đến việc các tổ chức nên tập trung nâng cao sự quan tâm của mình đến các lợi ích của người nhân viên như đào tạo, chăm lo đời sống, sức khỏe và sự an toàn của người nhân viên thì người nhân viên sẽ tự động hình thành các nghĩa vụ ngầm trong bản thể của họ để phục vụ và cống hiến và mang lại các giá trị cả về mặt lợi ích và lợi nhuận cho tổ chức. Điều này khích lệ người nhân viên, ngoài việc hoàn thành các nhiệm vụ chuyên môn, tích cực đóng góp vai trò thành viên tổ chức của mình trong việc bảo vệ và phát triển môi trường làm việc lành mạnh và an toàn. Kim và cộng sự (2019) cho rằng việc để người nhân viên tự động luôn chú tâm đến sự an toàn trong công việc là một việc làm khó khăn vì người nhân viên luôn tập trung cao độ vào công việc trọng tâm của mình, vì vậy các tổ chức cần có các chính sách khuyến khích và các hành động thiết thực về nâng cao an toàn trong lao động để thúc đẩy người nhân viên chú ý đến các hành vi an toàn trong quá trình làm việc. Mặt khác, thuyết kỳ vọng thì lại cho rằng các giá trị, sự kỳ vọng, và các công cụ khích lệ động viên sẽ là động lực để người nhân viên nỗ lực thực hiện một phạm vi công việc nhất định theo các yêu cầu và chính sách mà tổ chức đưa ra. Trong đó, các giá trị là các mong muốn về các phần thưởng hoặc các giá trị mà người nhân viên có thể nhận được khi thể hiện sự nỗ lực của cá nhân mình trong công việc. Các giá trị có thể là những cảm xúc đến từ nội tại bên trong người nhân viên như sự hài lòng, cảm giác tự hào; hoặc cũng có thể là sự cảm nhận đối với các giá trị mà tổ chức trao cho họ như sự công nhận, các loại chứng nhận khen thưởng, cơ hội được thăng tiến, hoặc các phần thưởng vật chất khác. Sự kỳ vọng là niềm tin vào thành quả mà người nhân viên sẽ gặt hái được cho bản thân và cho tổ chức sau quá trình nỗ lực của bản thân. Nhiều nghiên cứu về động lực đã chỉ ra sự nỗ lực của cá nhân gắn liền với sự nỗ lực của tập thể và người nhân viên xem các công cụ phần thưởng của tập thể là động lực để nỗ lực thực hiện các hành vi theo khuôn khổ mà tập thể đã quy ước; khi có sự đồng thuận cao của cá nhân với nhóm và tổ chức, sự nỗ lực bảo vệ an

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN...

toàn của cá nhân trong quá trình thực hiện công việc chính là kết quả an toàn của cả nhóm và của cả tập thể (Ví dụ: Karau & Williams, 2014; Zohar, 2000)

2.2 Tham gia an toàn và sử dụng công cụ an toàn

Tham gia an toàn đề cập đến việc tự nguyện của người nhân viên trong việc tham gia vào các hành vi và thủ tục đảm bảo an toàn tại nơi làm việc mà tổ chức quy định (Jiang và cộng sự, 2010). Ngoài việc đảm bảo thực hiện công việc một cách an toàn, sự tham gia an toàn còn ám chỉ việc tham gia vào các cuộc họp thảo luận về các chính sách an toàn và đóng góp ý kiến của người nhân viên nhằm cải tiến các quy trình và thủ tục an toàn, nâng cao hiệu quả quản trị an toàn của tổ chức cho toàn thể tập thể (Bronkhorst và cộng sự, 2018). Các đóng góp ý kiến trong các cuộc họp có thể không trực tiếp nâng cao kết quả làm việc an toàn của cá nhân người nhân viên nhưng nó giúp hoàn thiện môi trường làm việc an toàn trong tổ chức và thúc đẩy thái độ coi trọng sự an toàn của tập thể. Ngoài ra, Clarke (2013) cũng khẳng định rằng, các tổ chức có các nhà quản trị tích cực tham gia và khuyến khích sự tham gia của nhân viên vào hành vi an toàn thì các tổ chức đó có xu hướng nhiều nhân viên tham gia vào hành vi an toàn, khiếu nại về các hành vi thiếu an toàn, góp ý cải tiến hành vi an toàn hơn là ở các tổ chức khác, nơi mà người lãnh đạo ít quan tâm và khích lệ nhân viên tham gia vào hành vi an toàn. Như vậy, tham gia vào việc đảm bảo an toàn lao động trong môi trường làm việc là một hoạt động quan trọng và cần thiết đối với các tổ chức, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam – nơi mà tỉ lệ tai nạn lao động đang dần đầu trong các ngành của cả nước. Nhiều nơi trên thế giới đã quy định cụ thể việc bắt buộc người nhân viên của các doanh nghiệp phải tham gia vào các hoạt động an toàn vệ sinh lao động và tuân thủ nghiêm ngặt các quy tắc về sức khỏe và sự an toàn trong lao động của họ (Ví dụ: Masso, 2015).

Theo viện quốc gia về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp của Mỹ, thiết bị bảo hộ an toàn (trong nghiên cứu này gọi tắt là công cụ an toàn) là các trang bị bảo hộ gồm quần áo bảo hộ, mũ bảo hiểm, kính bảo hộ hoặc các trang bị bảo hộ khác được dùng để bảo vệ cơ thể người lao động khỏi bị thương hoặc bị các tác động gây tổn hại đến thân thể hoặc sức khỏe từ các nguồn khác nhau (điện, hóa chất, nhiệt, va đập, các hạt vật chất có hại và các mối nguy khác) (Ammad và cộng sự, 2021). Các hiệp hội và tổ chức về an toàn lao động đều cho rằng, tai nạn và thương vong nghề nghiệp được ngăn chặn mạnh mẽ nếu người lao động mang đầy đủ các trang thiết bị bảo hộ an toàn. Điều 23 Luật An toàn, vệ sinh lao động của Việt Nam cũng nêu rõ các quy định về việc người sử dụng lao động phải cung cấp các trang thiết bị lao động cho người lao động và người lao động phải thực hiện nghĩa vụ bảo vệ cá nhân trong quá trình lao động (Hội 2015). Mũ bảo hộ giúp hạn chế các tai nạn gây nên các chấn thương liên quan đến não bộ, trong khi quần áo bảo hộ có phản quang giúp hạn chế các tác động cháy, phóng điện, hóa chất, bắt cần trong giao thông ở công trường. Lao động ngành xây dựng thường xuyên phải làm việc ở trên cao, dễ có nguy cơ rơi té; hoặc dễ bị tác động bởi các vật liệu thi công ở trên cao rơi xuống. Việc mang đầy đủ mũ nón, tranh thiết bị bảo hộ lao động đối với lao động ngành xây dựng là đặc biệt cần thiết. Tuy nhiên, nhiều lao động trong ngành này không tuân thủ nghiêm ngặt các quy định vì thiếu nhận thức hoặc cảm thấy bất tiện, không thoải mái khi làm việc. Vì vậy, việc chủ động tuân thủ và thực hiện giám sát an toàn lao động từ các nhà quản trị ở nơi làm việc là cần thiết để quản lý và khích lệ người lao động đảm bảo luôn mang đầy đủ các thiết bị bảo hộ an toàn trong khi làm việc.

2.3 Các giả thuyết nghiên cứu

Nhận dạng tổ chức

Thuyết bản sắc xã hội chỉ ra rằng một bản sắc (hay còn gọi là sự nhận dạng) của một cá nhân bị ảnh hưởng bởi tư cách thành viên nhóm trong các tổ chức (Albert và cộng sự, 2000). Điều đó ám chỉ rằng, bản sắc của tổ chức đóng góp vào sự hình thành bản sắc cá nhân và kết quả là ảnh hưởng đến nhận thức và hành vi của cá nhân đó. Edwards và cộng sự (2019) đã lý giải hành vi tổ chức từ thuyết bản sắc xã hội và xác nhận rằng cá nhân có mối liên hệ nhận thức, tình cảm, sự tự xác định vai trò thành viên của mình với tổ chức. Các thành viên trong tổ chức có xu hướng phát triển và bảo vệ các giá trị của tổ chức như là phản biện lại các chỉ trích từ bên ngoài, phản ứng với các cá nhân có hành vi làm tổn hại đến tổ chức (Crenshaw 1987). Đặt thuyết bản sắc vào bối cảnh một tổ chức thì nhận dạng tổ chức có thể được hiểu là những đặc thù và các giá trị làm cho một tổ chức khác với các tổ chức khác, nó làm cho tổ chức trở thành độc đáo và khiến cho các cá nhân trong tổ chức đó cũng độc đáo, khác biệt với thành viên của các tổ chức khác (Holmes and Howard 2023). Từ thuyết bản sắc xã hội có thể suy ra rằng, trong một tổ chức, sự an toàn được đề cao trong

tập thể thì các cá nhân trong tổ chức đó cũng sẽ quan tâm đến sự an toàn của mình và của tập thể, đồng thời tích cực tham gia vào hành vi an toàn cũng như chú trọng việc sử dụng các công cụ bảo hộ an toàn, điều này sẽ giúp nâng cao khả năng quản trị an toàn trong tổ chức. Trong nghiên cứu gần đây của Sukamani & Wang, (2020), các tác giả đã chứng minh được sự tồn tại các mối quan hệ có ý nghĩa thống kê giữa nơi làm việc, đội ngũ làm việc đều có tác động cùng chiều lên hiệu quả an toàn lao động ở các công trường xây dựng ở Nepal. Một nghiên cứu hệ thống hóa tổng quan tài liệu của Cornelissen và cộng sự (2017) cũng đã tổng hợp lại các mối quan hệ có ý nghĩa thống kê của các nghiên cứu trước đó giữa không khí và văn hóa an toàn, hành vi và thái độ của người lao động cùng đồng nghiệp có tác động cùng chiều lên các đầu ra của hoạt động quản trị an toàn trong lao động. Ngoài ra, nhiều nghiên cứu cũng đã đề cập đến sự tác động của nhận dạng tổ chức đến hành vi an toàn (Q. Hu và cộng sự, 2022; Johnson & Pietri, 2022). Từ các lập luận trên, các tác giả đề xuất các giả thuyết:

H1: Nhận dạng tổ chức (ORG) có tác động tích cực đến việc sử dụng công cụ an toàn (EQU) của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam.

H2: Nhận dạng tổ chức (ORG) có tác động tích cực đến việc tham gia an toàn (PAR) của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam.

Trao quyền tâm lý

Trong các ngành tâm lý học trong tổ chức, tâm lý học tích cực là một khía cạnh được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm vì nó phân tích và tìm hiểu những trải nghiệm tích cực của người lao động và các động lực thúc đẩy sự tích cực trong suy nghĩ và trong hành động của người lao động (Kun and Gadanez 2019). Sự tích cực của người lao động thể hiện ở ba nhóm là Sự vui lòng, Sự gắn kết, và Ý nghĩa (Peláez và cộng sự, 2020). Những cảm nhận tích cực này sẽ thúc đẩy người lao động thực hiện các hành vi tích cực trong tổ chức như nỗ lực trong công việc, nỗ lực trong sáng tạo, và nỗ lực thực hiện các hành vi làm tăng hiệu quả quản trị an toàn trong tổ chức (Ali và cộng sự, 2020). Việc đưa biến trao quyền tâm lý vào đánh giá hiệu quả an toàn lao động trong ngành xây dựng trong nghiên cứu này giúp kết nối tâm nhin và sự hiểu biết về mối liên hệ giữa một khía cạnh của tâm lý học tích cực là Trao quyền tâm lý và hành vi tích cực là sử dụng công cụ an toàn và tham gia an toàn. Trong đó, trao quyền được hiểu là việc ủy nhiệm quyền hạn cho cấp dưới, khiến cấp dưới có quyền lực phong phú hơn và được tự chủ hơn trong việc ra quyết định của mình (Oliveira và cộng sự, 2023). Bên cạnh đó, trao quyền tâm lý tâm lý được định nghĩa là việc trao cho nhân viên sự tự tin và vững vàng về mặt tâm lý để tích cực và chủ động thực hiện các nghĩa vụ bổn phận của mình (Li và cộng sự, 2015). Như vậy, các nghiên cứu đã ám chỉ mối quan hệ giữa trao quyền tâm lý và sự tích cực trong việc thực hiện các hành vi công dân trong tổ chức của người lao động (Chiang & Hsieh, 2012; Saira và cộng sự, 2021). Việc nghiên cứu mối quan hệ này không chỉ giúp hiểu được mối liên hệ giữa Trao quyền tâm lý và hoạt động quản trị an toàn (Tham gia an toàn và Sử dụng công cụ an toàn) mà còn giúp khám phá được hành vi công dân của người lao động trong quá trình gắn kết và làm việc trong tổ chức, từ đó các nhà quản trị an toàn có thể đưa ra các chiến lược cải thiện các hành vi của người lao động, nâng cao hiệu quả quản trị an toàn trong tổ chức. Từ các lập luận trên, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết để kiểm định mối quan hệ giữa trao quyền tổ chức và các hành vi an toàn trong tổ chức như sau:

H3: Trao quyền tâm lý (PSY) có tác động tích cực đến việc sử dụng công cụ an toàn (EQU) của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam.

H4: Trao quyền tâm lý (PSY) có tác động tích cực đến việc tham gia an toàn (PAR) của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam.

Thực hành an toàn từ lãnh đạo

Thực hành an toàn từ lãnh đạo (trong nghiên cứu này gọi là thực hành an toàn) là việc đề cao vai trò của các nhà lãnh đạo tổ chức trong việc lập kế hoạch, giao tiếp, giám sát, và khích lệ hành vi an toàn trong tổ chức và giúp nâng cao hiệu quả quản trị an toàn của các dự án xây dựng (Grill and Nielsen 2019). Trong hầu hết các tổ chức, người quản lý có trách nhiệm thúc đẩy văn hóa an toàn và tổ chức thực hiện các mục tiêu về sức khỏe và an toàn cho nhân viên trong toàn tổ chức (Turner 2019). Nề nếp, tác phong và định hướng về an toàn của các nhà quản trị cho tổ chức tác động trực tiếp đến ý thức và hành vi của người lao động trong việc thực hành an toàn. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra việc nêu gương về an toàn trong lao động, giao tiếp hiệu quả với cấp dưới, gần gũi và gắn kết với nhân viên, thúc đẩy thái độ duy trì an toàn, thúc đẩy

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN...

văn hóa tự chịu trách nhiệm – không đổ lỗi từ phía nhà quản trị đã làm tăng văn hóa và hành vi an toàn của người lao động (Grošelj và cộng sự, 2021). Ngoài ra, các cuộc thảo luận cởi mở từ phía nhà quản trị đối với nhân viên cũng giúp sự phản hồi kịp thời và thông báo kịp thời về các hành vi thiếu an toàn trong tổ chức từ phía người lao động. Đồng thời, sự thực hành an toàn của người lãnh đạo cũng giúp việc xác định rõ ràng và cụ thể vai trò an toàn của từng cá nhân, từng bộ phận trong tổ chức, góp phần phân định trách nhiệm thực thi an toàn một cách rõ ràng của toàn tập thể (Alameeri và cộng sự, 2021). Những điều này sẽ giúp kích hoạt sự tích cực tham gia vào hoạt động an toàn của người lao động và đồng thời khiến họ tuân thủ việc sử dụng các công cụ lao động an toàn. Tuy vậy, khá nhiều kết quả nghiên cứu trước đây không đồng nhất. Nghiên cứu của Zaira & Hadikusumo (2017) cho thấy có sự tác động tích cực giữa Thực hành an toàn với Công cụ an toàn, nhưng lại không có ý nghĩa thống kê khi Thực hành an toàn tác động đến hành vi an toàn (có bao gồm sự Tham gia an toàn). Nghiên cứu của (Zhang và cộng sự, 2020) thì chứng minh được sự cam kết của lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến sự tham gia an toàn.

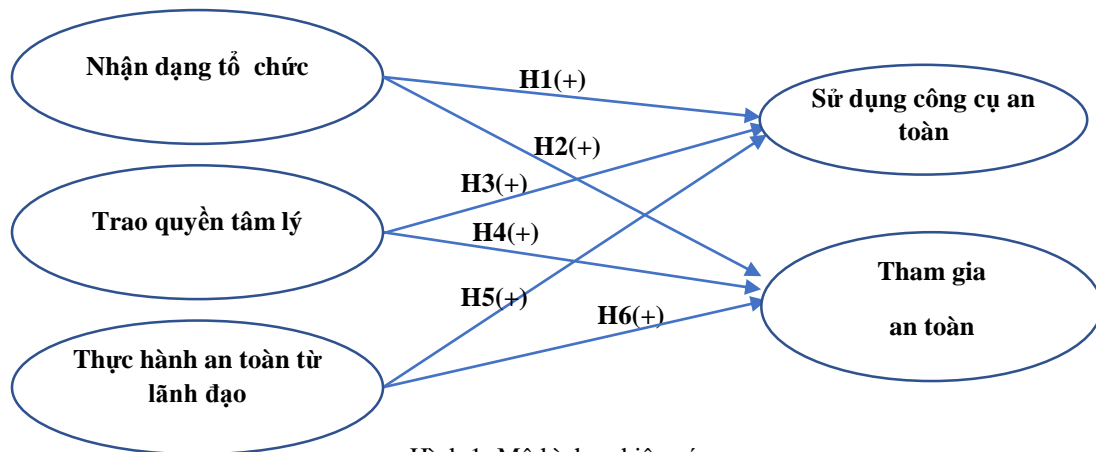
Từ đó, chúng tôi đề xuất các giả thuyết là:

H5: Thực hành an toàn từ lãnh đạo (SAF) có tác động tích cực đến việc sử dụng công cụ an toàn (EQU) của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam.

H6: Thực hành an toàn từ lãnh đạo (SAF) có tác động tích cực đến việc tham gia an toàn (PAR) của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam.

2.4 Mô hình nghiên cứu

Từ các giả thuyết đề xuất ở trên, thiết kế nghiên cứu sẽ được thực hiện theo mô hình đề xuất như hình 2.1 dưới đây



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Thang đo, mẫu và phương pháp thu thập mẫu

Trước khi tiến hành nghiên cứu, nghiên cứu định bằng việc tổng quan tài liệu và thảo luận nhóm tập trung đã được thực hiện để đánh giá tiềm năng của vấn đề nghiên cứu, tính khả thi của nghiên cứu, tính khả thi của mô hình, sự chọn lựa và chuẩn hóa các thang đo. Nghiên cứu định tính đã được kiểm chứng bằng việc khảo sát và chạy thử mô hình trước khi nghiên cứu chính thức được thực hiện.

Để thực hiện cuộc khảo sát, một hệ thống các thang đo đã được tham khảo, chọn lựa, chuyển ngữ, tham vấn, điều chỉnh và xây dựng thành một bảng hỏi hoàn chỉnh, và cuộc khảo sát được tiến hành online trong một tháng từ 1.2023 đến tháng 2.2023. Thang đo Nhận dạng tổ chức được tham khảo từ nghiên cứu của Mael & Ashforth (1992); thang đo Trao quyền tâm lý được tham khảo từ công bố của (Khan và cộng sự, 2020); thang đo Thực hành an toàn được tham khảo từ Zohar (2000); thang đo Sử dụng công cụ an toàn được tham khảo từ nghiên cứu của Burke, Sarpy, Tesluk, & Smith-crowe (2002); thang đo Tham gia an toàn được tham khảo từ thang đo công dân an toàn (Safety citizenship) của nghiên cứu của Hofmann,

Morgeson, & Gerras (2003). Các thang đo, trước khi khảo sát đại trà, được sử dụng để khảo sát có chọn lựa 20 mẫu, mã hóa, nhân lên mười lần để xem xét thử các chỉ tiêu của nghiên cứu. Sau đó, các thang được điều chỉnh hoặc loại bỏ (nếu không phù hợp), tiếp theo một cuộc khảo sát đầy đủ đã được thực hiện online (thông qua google form) để thu thập mẫu. Mẫu thu thập là cán bộ, nhân viên, và công nhân của các công ty xây dựng tại Việt Nam. Đường link khảo sát được gửi cho các nhà quản lý của các tập đoàn và công ty xây dựng lớn tại Việt Nam như Tổng Công ty Xây dựng Số 1, Tập đoàn xây dựng Cotecons, Tổng Công ty Xây dựng Sông Đà. Các nhà quản lý được yêu cầu gửi tiếp bản khảo sát cho các nhân viên cấp dưới. Các nhà quản lý cũng được thông báo là họ sẽ nhận được các phân tích về hoạt động quản trị an toàn của công ty họ khi cuộc khảo sát hoàn tất. Người tham gia khảo sát không phải trả lời câu hỏi họ thuộc đơn vị nào, nhưng được phân loại thông qua thời điểm thực hiện khảo sát, có chủ đích, từ phía những người tổ chức khảo sát. Bảng câu hỏi, mặc dù được tham khảo từ các nghiên cứu trước đây, vẫn được kiểm tra độ tin cậy và kết quả đánh giá được trình bày trong bảng 3.1 dưới đây.

Bảng 3.1 Thang đo và sự thích hợp của các thang đo

Biến tiềm ẩn	Mã hóa	Chỉ tiêu khá phá	Hệ số tải
Nhận dạng tổ chức (ORG)	ORG1	Tôi chú ý đến những gì người khác nghĩ về tổ chức của tôi	0,711
	ORG2	Tôi thích dùng ngôi thứ nhất (chúng tôi) để nói về tổ chức của mình	0,871
	ORG3	Thành tựu của tổ chức có ý nghĩa đối với tôi	0,896
	ORG4	Tôi cảm thấy vui khi ai đó khen ngợi tổ chức của tôi	0,885
Trao quyền tâm lý (PSY)	PSY1	Công việc của tôi quan trọng đối với tôi	0,766
	PSY2	Các công việc của tôi có ý nghĩa đối với bản thân tôi.	0,866
	PSY3	Tôi tự tin về khả năng làm việc của mình	0,850
	PSY4	Tôi có đủ khả năng để thực hiện các công việc của mình	0,887
	PSY5	Tôi có đủ kỹ năng cần thiết để làm việc	0,768
	PSY6	Tôi được trao quyền để giải quyết công việc của mình	0,910
	PSY7	Tôi có thể chủ động giải quyết công việc của mình	0,774
	PSY8	Tôi có nhiều cơ hội chủ động giải quyết công việc	0,854
	PSY9	Tôi có vai trò nhất định trong bộ phận của mình	0,847
	PSY10	Tôi có trách nhiệm đối với những gì xảy ra trong bộ phận tôi	0,878
Thực hành an toàn (SAF)	SF1	Cấp trên của tôi luôn khuyến khích thực hành quy tắc an toàn trong công việc	0,954
	SF2	Cấp trên của tôi luôn cân nhắc các ý kiến cải thiện sự an toàn trong công việc	0,930
	SF3	Cấp trên của tôi có thảo luận trực tiếp với cấp dưới về vấn đề an toàn	0,905
	SF4	Cấp trên của tôi coi trọng sự an toàn hơn là kết quả công việc	0,784
Công cụ an toàn	EQU1	Chúng tôi sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp	0,893
	EQU2	Chúng tôi sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân đúng cách	0,934

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN...

Biến tiềm ẩn	Mã hóa	Chỉ tiêu khá phá	Hệ số tải
(EQU)	EQU3	Chúng tôi sử dụng cách giao tiếp phù hợp khi mang thiết bị bảo hộ cá nhân	0,732
	EQU4	Chúng tôi bảo quản các thiết bị bảo hộ cá nhân đúng cách	0,935
Tham gia an toàn (PAR)	PAR1	Chúng tôi hỗ trợ lẫn nhau để đảm bảo an toàn trong công việc	0,924
	PAR2	Chúng tôi phản đối các hành vi có nguy cơ gây mất an toàn	0,899
	PAR3	Chúng tôi nhắc nhở lẫn nhau tuân thủ các quy trình làm việc an toàn	0,951
	PAR4	Chúng tôi sẵn sàng cứng rắn phản bác các hành vi thiếu an toàn	0,951
	PAR5	Chúng tôi sẵn sàng cứng rắn phản bác các hành vi thiếu an toàn	0,855

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Các chỉ số tải đều lớn hơn 0.5 nên đạt giá trị tin cậy của các thang đo.

3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Việc phân tích số liệu được thực hiện lần lượt từ việc phân tích thống kê mô tả, phân tích nhân tố khẳng định (CFA), và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Phân tích thống kê mô tả để xem xét các đặc thù của mẫu về mặt nhân khẩu học. Việc thực hiện phân tích EFA để kiểm tra khả năng đại diện của các biến trong nghiên cứu có đại diện cho số biến tiềm ẩn ít hơn nữa hay không (Hair 2009). Sau đó, việc kiểm định các giả thuyết được thực hiện thông qua mô hình cấu trúc tuyến tính.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1 Kết quả thống kê mô tả

Mẫu khảo sát trong nghiên cứu được phân tích mô tả trong Bảng 4.1. 11% số người được khảo sát có độ tuổi dưới 20; 41% trong độ tuổi từ 20 đến dưới 30; 31% trong tuổi 30 đến 40; 14% trong độ tuổi từ 40 đến dưới 50; số người trên 50 là 3%. Trong đó, 67% mẫu là nam và 33% là nữ. Mẫu khảo sát cũng thu thập năm kinh nghiệm và trình độ học vấn của các đáp viên và được mô tả đính kèm trong bảng 4.1.

Bảng 4.1 Kết quả thống kê mô tả

Mô tả	Phân loại	Tần suất	Tỷ lệ %
Độ tuổi	Dưới 20	28	11%
	Từ 20 đến dưới 30	105	41%
	Từ 30 đến dưới 40	79	31%
	Từ 40 đến dưới 50	35	14%
	Trên 50	8	3%
	Tổng cộng	255	100%
Giới tính	Nam	171	67%
	Nữ	84	33%
	Tổng cộng	255	100%
Năm kinh nghiệm	Dưới 1 năm	88	35%

	Từ 2 đến dưới 5 năm	93	36%
	Từ 5 đến dưới 10 năm	37	15%
	Từ 10 đến 20 năm	26	10%
	Trên 20 năm	11	4%
	Tổng cộng	255	100%
Trình độ	Dưới đại học	119	47%
	Đại học	112	44%
	Trên đại học	24	9%
	Tổng cộng	255	100%

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

4.2 Kết quả đánh giá độ tin cậy và hội tụ của thang đo

Kết quả đánh giá độ tin cậy và hội tụ của thang đo trong bảng 4.2 cho thấy, mô hình tương thích với dữ liệu nghiên cứu (Henseler, Hubona, and Ray 2016).

Bảng 4.2: Kết quả đánh giá độ tin cậy và hội tụ của thang đo

Nhân tố	Cronbach's Alpha	Phương sai trích (Pvc)	Độ tin cậy tổng hợp (Pc)	Kiểm định P	Kết luận
EQU	0.898	0.770	0.930	0,000	Đạt
ORG	0.864	0.713	0.908	0,000	Đạt
PAR	0.952	0.840	0.963	0,000	Đạt
PSY	0.954	0.708	0.960	0,000	Đạt
SAF	0.917	0.802	0.942	0,000	Đạt

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

$$\rho_c = \frac{(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2 + \sum_{i=1}^p (1 - \lambda_i^2)} \quad \rho_{vc} = \frac{\sum_{i=1}^p \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^p \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^p (1 - \lambda_i^2)}$$

Các giá trị của hệ số Cronbach's Alpha (>0,6), độ tin cậy tổng hợp (Pc>0,5), phương sai trích (Pvc>0.5) đều đạt yêu cầu vì có P-value <0,05 nên các thang đo chấp nhận được (Wong 2013) và đạt yêu cầu về giá trị hội tụ (Bảng 4.2).

Bảng 4.3: Tiêu chuẩn Fornell-Larcker

Thang đo	EQU	ORG	PAR	PSY	SAF	VIF
EQU	0.877					
ORG	0.846	0.844				2.704
PAR	0.925	0.865	0.917			
PSY	0.542	0.518	0.611	0.842		1.726
SAF	0.821	0.794	0.837	0.649	0.895	3.414

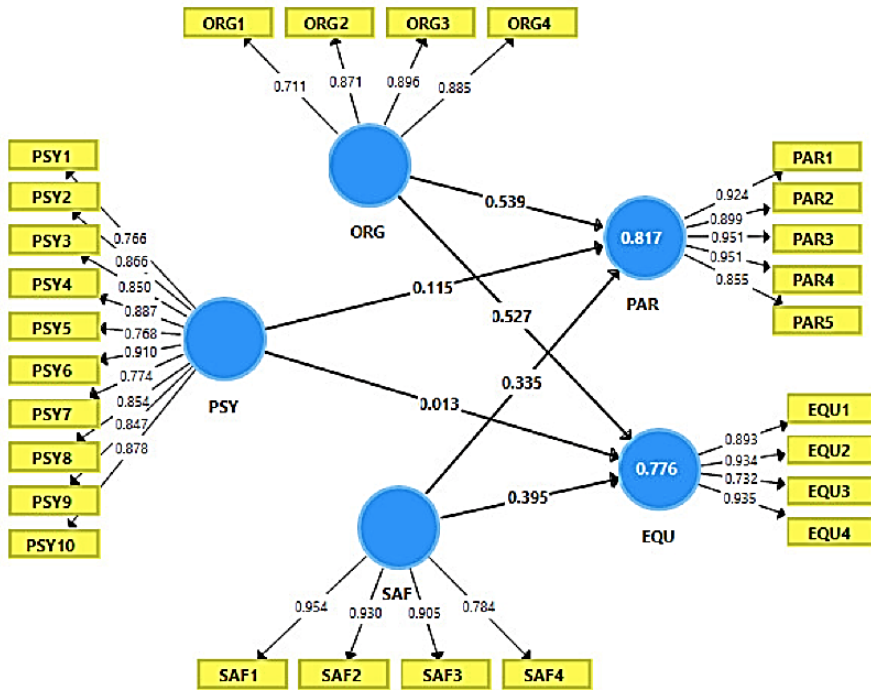
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN...

Hơn nữa, nghiên cứu cũng kiểm tra các giá trị của hệ số phóng đại phương sai (Variance Inflation Factor -VIF) để đánh giá đa cộng tuyến. Các nghiên cứu cho rằng giá trị của VIF không được vượt quá 5. Vì giá trị lớn nhất của VIF là 3,414 (Bảng 3), nên hiện tượng đa cộng tuyến hoàn hảo không xảy ra giữa các cấu trúc.

4.3 Kiểm định giả thuyết bằng mô hình cấu trúc tuyến tính

Kết quả SEM lần đầu cho thấy, mô hình tương thích với dữ liệu nghiên cứu: SRMR Composite Model = 0,095 (<0,1).



Hình 2: Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Bảng 4.4: Kết quả kiểm định giá trị phân biệt giữa các thang đo

Mối quan hệ	Ước lượng	Độ lệch chuẩn	Thống kê T	P	Kiểm định
ORG -> EQU	0.527	0.058	9.091	0.000	Chấp nhận
ORG -> PAR	0.539	0.046	11.650	0.000	Chấp nhận
PSY -> EQU	0.013	0.039	0.323	0.747	Không chấp nhận
PSY -> PAR	0.115	0.035	3.304	0.001	Chấp nhận
SAF -> EQU	0.395	0.077	5.142	0.000	Chấp nhận
SAF -> PAR	0.335	0.068	4.897	0.000	Chấp nhận

Estimate (r): hệ số tương quan; SE = $\sqrt{(1-r^2)/(n-2)}$; CR = $(1-r)/SE$; P-value = TDIST(CR, n-2, 2).

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Kết quả thống kê ở Bảng 4.4 cũng cho thấy, các mối quan hệ đều có ý nghĩa vì $P < 0.05$. Giữa PSY và EQU không có ý nghĩa thống kê ($P = 0.747 > 0,05$). Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình thực nghiệm giải thích được 81,7% ($R^2 = 0.817$) biến số PAR và 77,6% EQU ($R^2 = 0.776$).

5. THẢO LUẬN VÀ CÁC HÀM Ý QUẢN TRỊ

Nghiên cứu này đã được thực hiện để đánh giá các mối quan hệ trực tiếp giữa Nhận dạng tổ chức, Trao quyền tâm lý, Thực hành an toàn với việc Tham gia an toàn và sử dụng Công cụ an toàn của người lao động trong các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam. Thông qua nghiên cứu định tính bằng việc rà soát, sàng lọc từ các nghiên cứu trước đây về các yếu tố Hành vi an toàn, Hiệu quả an toàn, Tham gia an toàn, sử dụng Công cụ an toàn và tham vấn các ý kiến chuyên gia, một mô hình nghiên cứu cấu trúc tuyến tính (SEM) đã được đề xuất để làm khung sườn định hướng cho nghiên cứu.

Mô hình cấu trúc tuyến tính của nghiên cứu đã chỉ ra năm trong sáu mối quan hệ trực tiếp cùng chiều có ý nghĩa thống kê. Kết quả này cho thấy, có sự tồn tại có ý nghĩa thống kê lần lượt giữa các mối quan hệ Nhận dạng tổ chức với Công cụ an toàn và Tham gia an toàn, Trao quyền tâm lý với Tham gia an toàn, và Thực hành an toàn với Công cụ an toàn và Tham gia an toàn.

Đây là nghiên cứu đầu tiên ở Việt Nam cũng như ở khu vực Đông Nam Á nghiên cứu vai trò của trao quyền tâm lý, nhận diện tổ chức, và sự thực hành an toàn của lãnh đạo doanh nghiệp trong ngành xây dựng tác động đến việc sử dụng công cụ lao động an toàn và tham gia an toàn của người lao động trong ngành này. Nghiên cứu này gợi ý rằng các nhà quản trị và các nhà làm chính sách cho ngành xây dựng, là ngành có tỷ lệ tai nạn cao nhất trong các ngành, cần chú ý đến việc trực tiếp thực hành an toàn lao động của nhà quản trị; trao quyền tâm lý cho nhân viên, đặc biệt là công nhân lao động – đối tượng được xem là ít chủ động trong công việc; và tăng cường sự nhận diện tổ chức trong đội ngũ người lao động để cải thiện hiệu quả quản trị an toàn lao động trong tổ chức (Tham gia an toàn và Sử dụng công cụ an toàn). Một cách cụ thể hóa các ý nghĩa của kết quả nghiên cứu, các hàm ý từ các mối quan hệ được trình bày như dưới đây.

Mối quan hệ trực tiếp giữa Nhận dạng tổ chức với Công cụ an toàn và với Tham gia an toàn có Beta lần lượt ở mức 52,7% và 53,9%, và đều có ý nghĩa thống kê, cho thấy khi các cá nhân trong tổ chức hòa nhập và bị ảnh hưởng bởi bản sắc của tổ chức, đặc biệt là bản sắc về sự đề cao an toàn – vệ sinh lao động trong tổ chức, thì họ (những người công nhân và nhân viên) sẽ có xu hướng chủ động và tích cực trong việc sử dụng các công cụ an toàn, chủ động mang thiết bị và quần áo, mũ bảo hiểm và các dụng cụ bảo vệ cá nhân khi ra công trường và khi thi hành nhiệm vụ, đồng thời họ cũng tích cực tham gia vào các hoạt động an toàn. Điều này giúp họ vừa bảo vệ được bản thân được tốt hơn và góp phần nâng cao hiệu quả quản trị an toàn trong toàn tổ chức vừa thúc đẩy bầu không khí tham gia an toàn sôi nổi của tổ chức. Kết quả này phù hợp với thảo luận và phân tích trong các kết quả của các nghiên cứu của Cornelissen và cộng sự (2017); Ford & Tetrick (2011) và Sukamani & Wang (2020). Kết quả nghiên cứu, về mặt đóng góp mang tính học thuật, cho thấy vai trò to lớn của việc nhận dạng tổ chức đối với từng nhân viên trong một doanh nghiệp ngành xây dựng, kể cả những người công nhân có vị trí chức vụ nhỏ nhất tại công trường. Đối với các nhà quản trị các doanh nghiệp ngành xây dựng tại Việt Nam, việc đề cao hoạt động nhận dạng tổ chức bằng cách xây dựng và phát triển một phong cách văn hóa chú trọng sự an toàn trong lao động, tạo lập một phong trào duy trì tác phong và thái độ nghiêm túc đối với các hành vi an toàn trong tổ chức là các hoạt động hết sức cần thiết để nâng cao sự quản lý an toàn trong lao động và giảm thiểu các tai nạn do mất an toàn và vệ sinh lao động mang lại.

Không đạt được nhiều như kỳ vọng đề ra, yếu tố Trao quyền tâm lý có tác động một cách có ý nghĩa thống kê đến Tham gia an toàn nhưng mối quan hệ giữa Trao quyền tâm lý với Công cụ an toàn bị bác bỏ. Điều này có thể ngầm hiểu rằng, việc trao quyền tâm lý sẽ khiến người lao động có sự tự tin và tự chủ hơn trong công việc, và nó giúp họ dễ dàng hòa đồng hơn với bầu không khí tích cực của toàn tổ chức, nó thúc đẩy các hoạt động tham gia an toàn của người lao động. Tuy nhiên, sự trao quyền tâm lý có thể gây ra sự tự chủ quá mức khiến việc tuân thủ bảo hộ an toàn bị lơ là ở các cá nhân lạm dụng việc được trao quyền, điều này đã được chứng minh qua nghiên cứu của Huang và cộng sự (2010) khi nghiên cứu này so sánh sự khác biệt trong việc trao quyền cho cán bộ quản lý và cho nhân viên. Sự tự chủ quá mức có thể là lý do khiến biến Trao quyền tâm lý không tác động đến Công cụ an toàn một cách ổn định và mang tính quy luật. Kết quả này cũng ngược với kết quả trong nghiên cứu của Erdogan và cộng sự (2018), trao quyền tâm lý có tác động tích cực có ý nghĩa thống kê với sự tuân thủ an toàn của nhân viên trong ngành sản xuất sắt, thép ở Nam Thổ Nhĩ Kỳ. Kết quả cũng không đồng thuận với kết quả nghiên cứu của Tsai và cộng sự (2022) với đối tượng khảo sát là nhân viên ngành ngân hàng cho thấy sự Trao quyền tâm lý làm gia tăng hiệu quả quản trị an toàn. Điều này cho thấy, sự tuân thủ có thể có sự khác biệt giữa các công nhân làm việc trong công trường xây dựng và người lao động trong các ngành khác. Mặc dù tác động của Trao quyền tâm lý lên sự tham gia an toàn là không cao (11,5%) nhưng kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra, các nhà quản trị cần có

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN...

phương án gia tăng sự tự chủ về mặt tâm lý cho người nhân viên để họ tự tin và tích cực tham gia vào các hoạt động quản trị an toàn trong doanh nghiệp.

Các mối quan hệ giữa Thực hành an toàn với Công cụ an toàn, và với Tham gia an toàn đều có ý nghĩa thống kê với mức độ tác động lần lượt là 39,5% và 33,5%. Điều này cho thấy, khi nhà quản trị thực thi các biện pháp nâng cao ý thức và sự áp dụng thực hành an toàn trong công việc thì nó thúc đẩy người lao động tích cực trong việc tuân thủ việc mang đồ bảo hộ và công cụ an toàn trong khi làm việc. Đồng thời, việc tích cực thúc đẩy sự an toàn trong tổ chức của nhà quản trị cũng thúc đẩy sự tích cực tham gia của cấp dưới vào các hoạt động quản trị an toàn lao động. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Subramaniam và cộng sự (2016) trong việc chứng minh mối quan hệ giữa sự thực hành an toàn của lãnh đạo với sự tham gia an toàn của nhân viên, nhưng nghiên cứu của chúng tôi có thêm việc chứng minh được mối quan hệ của thực hành an toàn từ lãnh đạo ảnh hưởng đến sự tích cực mang thiết bị và bảo hộ an toàn lao động của người nhân viên. Kết quả này cho thấy, các nhà quản trị ở các công ty xây dựng cần tích cực thực hành trực tiếp vào các hoạt động an toàn trong tổ chức như thảo luận và khuyến khích cấp dưới thực hành an toàn, tuân thủ các quy định về an toàn, từ đó người nhân viên sẽ tích cực tham gia an toàn và tuân thủ việc mang quần áo và thiết bị bảo hộ lao động khi làm việc trên các công trường.

Nghiên cứu này cũng không tránh khỏi tồn tại một số hạn chế: Thứ nhất, nghiên cứu này chưa xem xét hết tất cả các biến liên quan đến hành vi an toàn như Làm việc nhóm an toàn, Động cơ an toàn, Không gian an toàn vật lý, Không gian an toàn tâm lý và một số biến khác. Các nghiên cứu tương lai nên tìm hiểu các biến này trong bối cảnh ngành xây dựng, nói riêng, và các ngành ẩn chứa nhiều rủi ro lao động khác. Thứ hai, nghiên cứu này chưa xem xét sự khác biệt của loại hình doanh nghiệp khi thu thập mẫu. Các doanh nghiệp tư nhân, các doanh nghiệp có nguồn gốc quốc doanh, các doanh nghiệp FDI (đầu tư nước ngoài) có thể có sự nhận dạng tổ chức, trao quyền tâm lý, và tham gia an toàn của lãnh đạo khác nhau, dẫn đến kết quả nghiên cứu có thể có sự biến động đối với các doanh nghiệp khác nhau trong cùng ngành. Thứ ba, nghiên cứu này mới chỉ xem xét hai khía cạnh là tham gia an toàn và công cụ an toàn, còn bỏ qua nhiều yếu tố liên quan đến hoạt động quản trị an toàn của tổ chức như tần suất kiểm tra an toàn, công cụ và dụng cụ an toàn, trách nhiệm an toàn, sự tuân thủ nguyên tắc an toàn, các nghiên cứu tương lai có thể xem xét vai trò trung gian và điều tiết của các biến này.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này là một phần nhiệm vụ của đề tài nghiên cứu khoa học được đăng ký và tài trợ bởi Trường ĐH Công Nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh. Các tác giả xin được bày tỏ lòng biết ơn đối với sự hỗ trợ của nhà trường và các phòng ban liên quan, đã tạo điều kiện để đề tài được thực hiện trôi chảy và thành công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Abubakar, Sena Kunateh and Mohammed-Aminu Sanda. 2023. "The Influence of Front-Line Employees' Engagement and Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in 1-and 2-Star Hotels in Ghana." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 1–27.
- Alameeri, Khadija, Muhammad Alshurideh, Barween Al Kurdi, and Said A. Salloum. 2021. "The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership." Pp. 668–80 in *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020*. Springer.
- Albert, Stuart, Blake E. Ashforth, and Jane E. Dutton. 2000. "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges." *Academy of Management Review* 25(1):13–17.
- Ali, Moazzam, Shahzad Aziz, Tan Nhat Pham, Mayowa T. Babalola, and Muhammad Usman. 2020. "A Positive Human Health Perspective on How Spiritual Leadership Weaves Its Influence on Employee Safety Performance: The Role of Harmonious Safety Passion." *Safety Science* 131:104923.
- Ammad, Syed, Wesam Salah Alaloul, Syed Saad, and Abdul Hannan Qureshi. 2021. "Personal Protective Equipment (PPE) Usage in Construction Projects: A Scientometric Approach." *Journal of Building Engineering* 35:102086.
- Bronkhorst, Babette, Lars Tummers, and Bram Steijn. 2018. "Improving Safety Climate and Behavior through a Multifaceted Intervention: Results from a Field Experiment." *Safety Science* 103:293–304.
- Burke, Michael J., Sue Ann Sarpy, Paul E. Tesluk, and KRISTIN Smith-crowe. 2002. "General Safety Performance: A Test of a Grounded Theoretical Model." *Personnel Psychology* 55(2):429–57.
- Chiang, Chun-Fang and Tsung-Sheng Hsieh. 2012. "The Impacts of Perceived Organizational Support and

- Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior.” *International Journal of Hospitality Management* 31(1):180–90.
- Clarke, Sharon. 2013. “Safety Leadership: A Meta-analytic Review of Transformational and Transactional Leadership Styles as Antecedents of Safety Behaviours.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 86(1):22–49.
- Cook, Karen S., Coye Cheshire, Eric R. W. Rice, and Sandra Nakagawa. 2013. “Social Exchange Theory.” *Handbook of Social Psychology* 61–88.
- Cornelissen, Pieter A., Joris J. Van Hoof, and Menno D. T. De Jong. 2017. “Determinants of Safety Outcomes and Performance: A Systematic Literature Review of Research in Four High-Risk Industries.” *Journal of Safety Research* 62:127–41.
- Crenshaw, Martha. 1987. “Theories of Terrorism: Instrumental and Organizational Approaches.” *The Journal of Strategic Studies* 10(4):13–31.
- Cropanzano, Russell, Erica L. Anthony, Shanna R. Daniels, and Alison V Hall. 2017. “Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies.” *Academy of Management Annals* 11(1):479–516.
- Edwards, Chad, Autumn Edwards, Brett Stoll, Xialing Lin, and Noelle Massey. 2019. “Evaluations of an Artificial Intelligence Instructor’s Voice: Social Identity Theory in Human-Robot Interactions.” *Computers in Human Behavior* 90:357–62.
- Erdogan, Berrin, Adnan Ozyilmaz, Talya N. Bauer, and Onur Emre. 2018. “Accidents Happen: Psychological Empowerment as a Moderator of Accident Involvement and Its Outcomes.” *Personnel Psychology* 71(1):67–83.
- Ford, Michael T. and Lois E. Tetrick. 2011. “Relations among Occupational Hazards, Attitudes, and Safety Performance.” *Journal of Occupational Health Psychology* 16(1):48.
- Grill, Martin and Kent Nielsen. 2019. “Promoting and Impeding Safety—A Qualitative Study into Direct and Indirect Safety Leadership Practices of Constructions Site Managers.” *Safety Science* 114:148–59.
- Grošelj, Matej, Matej Černe, Sandra Penger, and Barbara Grah. 2021. “Authentic and Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: The Moderating Role of Psychological Empowerment.” *European Journal of Innovation Management* 24(3):677–706.
- Hair, Joseph F. 2009. “Multivariate Data Analysis.”
- Henseler, Jörg, Geoffrey Hubona, and Pauline Ash Ray. 2016. “Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines.” *Industrial Management & Data Systems*.
- Hofmann, David A., Frederick P. Morgeson, and Stephen J. Gerras. 2003. “Climate as a Moderator of the Relationship between Leader-Member Exchange and Content Specific Citizenship: Safety Climate as an Exemplar.” *Journal of Applied Psychology* 88(1):170.
- Holmes, Philip E. and Matt C. Howard. 2023. “The Duplicitous Effect of Organizational Identification: Applying Social Identity Theory to Identify Joint Relations with Workplace Social Courage and Unethical pro-Organizational Behaviors.” *The Journal of Positive Psychology* 18(5):784–97.
- Hội, Quốc. 2015. “Luật An Toàn, vệ Sinh Lao Động 2015.”
- Hu, Qiao, Maureen F. Dollard, and Toon W. Taris. 2022. “Organizational Context Matters: Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Team and Individual Motivational Functioning.” *Safety Science* 145:105524.
- Huang, Xu, Joyce Iun, Aili Liu, and Yaping Gong. 2010. “Does Participative Leadership Enhance Work Performance by Inducing Empowerment or Trust? The Differential Effects on Managerial and Non-managerial Subordinates.” *Journal of Organizational Behavior* 31(1):122–43.
- Jiang, Li, Guangtao Yu, Yongjuan Li, and Feng Li. 2010. “Perceived Colleagues’ Safety Knowledge/Behavior and Safety Performance: Safety Climate as a Moderator in a Multilevel Study.” *Accident Analysis & Prevention* 42(5):1468–76.
- Johnson, India R. and Evava S. Pietri. 2022. “An Ally You Say? Endorsing White Women as Allies to Encourage Perceptions of Allyship and Organizational Identity-Safety among Black Women.” *Group Processes & Intergroup Relations* 25(2):453–73.
- Karau, Steven J. and Kipling D. Williams. 2014. “Understanding Individual Motivation in Groups: The Collective Effort Model.” Pp. 127–56 in *Groups at work*. Psychology Press.
- Khan, Jabran, Mastura Jaafar, Basharat Javed, Namra Mubarak, and Tahira Saudagar. 2020. “Does Inclusive Leadership Affect Project Success? The Mediating Role of Perceived Psychological Empowerment and Psychological Safety.” *International Journal of Managing Projects in Business* 13(5):1077–96.
- Kim, Ng Khean, Noor Fareen Abdul Rahim, Mohammad Iranmanesh, and Behzad Foroughi. 2019. “The Role of the Safety Climate in the Successful Implementation of Safety Management Systems.” *Safety Science* 118:48–56.
- Kun, Agota and Peter Gadanez. 2019. “Workplace Happiness, Well-Being and Their Relationship with Psychological Capital: A Study of Hungarian Teachers.” *Current Psychology* 1–15.
- LĐTBXH, Bộ. 2022. *Tình Hình Tai Nạn Lao Động 6 Tháng Đầu Năm 2022*.
- Li, Yi, Feng Wei, Shenggang Ren, and Yang Di. 2015. “Locus of Control, Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation Relation to Performance.” *Journal of Managerial Psychology* 30(4):422–38.
- Mael, Fred and Blake E. Ashforth. 1992. “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG QUẢN TRỊ AN TOÀN...

- of Organizational Identification.” *Journal of Organizational Behavior* 13(2):103–23.
- Masso, Märt. 2015. “The Determinants of Employee Participation in Occupational Health and Safety Management.” *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 21(1):62–70.
- Oliveira, Margarida, José Ricardo Andrade, Vanessa Ratten, and Eulália Santos. 2023. “Psychological Empowerment for the Future of Work: Evidence from Portugal.” *Global Business and Organizational Excellence*.
- OSH. 2022. “Death on the Job Report.” Retrieved (<https://aflcio.org/2022/4/26/16-things-you-need-know-2022-death-job-report>).
- Peláez, María Josefina, Cristián Coe, and Marisa Salanova. 2020. “Facilitating Work Engagement and Performance through Strengths-Based Micro-Coaching: A Controlled Trial Study.” *Journal of Happiness Studies* 21(4):1265–84.
- Quân, Hà. 2022. “Năm 2021 Vẫn Còn Gần 800 Người Chết vì Tai Nạn Lao Động.”
- Saira, Saira, Sadia Mansoor, and Muhammad Ali. 2021. “Transformational Leadership and Employee Outcomes: The Mediating Role of Psychological Empowerment.” *Leadership & Organization Development Journal* 42(1):130–43.
- Sari, Hidir, İsmail Yildiz, Senem Çağla Baloğlu, Mehmet Özel, and Ronay Tekalp. 2023. “The Frequency of Workplace Violence against Healthcare Workers and Affecting Factors.” *PLoS One* 18(7):e0289363.
- Subramaniam, Chandrakantan, Faridahwati Mohd Shamsudin, Md Lazim Mohd Zin, Subramaniam Sri Ramalu, and Zuraida Hassan. 2016. “Safety Management Practices and Safety Compliance in Small Medium Enterprises: Mediating Role of Safety Participation.” *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 8(3):226–44.
- Sukamani, Dinesh and Junwu Wang. 2020. “SEM Model for Investigating Factor of an Accident Affecting Safety Performance in Construction Sites in Nepal.” *Engineering Letters* 28(3).
- Tsai, Chung-Hung, Shu-Chuan Linliu, and Richard C. Y. Chang. 2022. “The Relationship among Disaster Prevention Literacy, Psychological Empowerment and Safety Performance in the Hotel Industry.” *Current Issues in Tourism* 25(6):955–77.
- Turner, Barry A. 2019. “The Development of a Safety Culture.” *Risk Management* 2:397–99.
- Vroom, Victor, Lyman Porter, and Edward Lawler. 2015. “Expectancy Theories.” *Organizational Behavior* 1:94–113.
- Wieck, Cornelia, Ute Kunzmann, and Susanne Scheibe. 2021. “Empathy at Work: The Role of Age and Emotional Job Demands.” *Psychology and Aging* 36(1):36.
- Wong, Ken Kwong-Kay. 2013. “Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS.” *Marketing Bulletin* 24(1):1–32.
- Zaira, Mohammad Mazlina and Bonaventura H. W. Hadikusumo. 2017. “Structural Equation Model of Integrated Safety Intervention Practices Affecting the Safety Behaviour of Workers in the Construction Industry.” *Safety Science* 98:124–35.
- Zhang, Jiangshi, Jing Fu, Hongyu Hao, Gui Fu, Fangchao Nie, and Wenyue Zhang. 2020. “Root Causes of Coal Mine Accidents: Characteristics of Safety Culture Deficiencies Based on Accident Statistics.” *Process Safety and Environmental Protection* 136:78–91.
- Zohar, Dov. 2000. “A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs.” *Journal of Applied Psychology* 85(4):587.

EXAMINING THE FACTORS THAT AFFECT HOW VIETNAMESE CONSTRUCTION COMPANIES APPROACH OCCUPATIONAL SAFETY

NGUYEN NGOC LONG*, BUI HUY KHÔI, LE THI THANH TRUC

Business Administration Faculty - Industrial University of Ho Chi Minh City

**Corresponding author: nguyennngoclang@iuh.edu.vn*

Abstract: Vietnam's construction sector has seen significant loss of life and property as a result of weak occupational safety management. This study looks at a model outlining the links between variables impacting occupational safety management in Vietnamese construction firms. To pinpoint elements and assess their effects on workplace safety management, the study combines research approaches. The findings of the study add to the theoretical framework for studying occupational safety management. The findings also point to governance implications that might assist managers in enhancing safety management at their organizations.

Key Words: Organizational identity, psychological empowerment, safety practices, safety equipment, safety Participation

Ngày nhận bài: 27/04/2023

Ngày chấp nhận đăng: 20/09/2023