

CÁC NHÂN TỐ QUAN TRỌNG
ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG
CÔNG VIỆC CỦA NỮ CÔNG NHÂN XÂY DỰNG TẠI TP.HCM

Ngày nhận bài: 12/06/2013
Ngày nhận lại: 16/07/2013
Ngày duyệt đăng: 26/08/2013

Huỳnh Ngọc Dung¹
Luu Trường Văn²

TÓM TẮT

Bài báo này trình bày các kết quả của một nghiên cứu về các nhân tố quan trọng ảnh hưởng sự hài lòng trong công việc của nữ công nhân xây dựng tại TP.HCM. Nghiên cứu được thực hiện thông qua khảo sát bằng câu hỏi với 180 nữ công nhân làm việc cho các nhà thầu xây dựng tại TP.HCM. Phân tích thống kê mô tả đã chỉ ra hầu hết nữ công nhân là lao động phổ thông. Họ có trình độ thấp và ít kinh nghiệm trong thi công. Có 5 nhân tố quan trọng được tìm thấy thông qua phân tích nhân tố khám phá (EFA). Các bên liên quan của dự án và các tổ chức xã hội có thể dùng các kết quả từ bài báo này để nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của nữ công nhân xây dựng.

ABSTRACT

This paper presents results of the study of critical factors influencing on job satisfaction of female workers in Ho Chi Minh City. The study was conducted through questionnaire surveys with 180 female workers working for construction contractors in Ho Chi Minh City. Descriptive statistical analysis indicated that most of female workers were common labours. They have got low education, less experience in construction. Exploratory factor analysis (EFA) resulted in 5 critical factors affecting job satisfaction. The project parties and social organizations may use findings to improve job satisfaction of female workers working for construction contractors.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo số liệu của Tổng cục thống kê năm 2011, tỉ lệ lao động nữ trong tổng số lao động trong ngành xây dựng chỉ chiếm 9.7% (Tổng cục thống kê, 2012). Tỷ lệ này cho thấy có rất ít nữ giới hoạt động trong ngành xây dựng. Phải chăng đặc điểm công việc của ngành xây dựng không phù hợp với nữ giới hay họ không hài lòng với chính sách quản lý người lao động của ngành?

Có rất nhiều tài liệu và nghiên cứu về các rào cản và sự hài lòng của lao

động nữ hoạt động trong ngành xây dựng. Sommerville và cộng sự (1993) đã xem xét các cơ hội, và các rào cản chống lại phụ nữ trong ngành công nghiệp xây dựng Vương quốc Anh. Worrall và các cộng sự (2010) đã xác định những rào cản chính dẫn đến phụ nữ tham gia hoạt động trong ngành công nghiệp xây dựng Vương quốc Anh thấp hơn chuẩn. Nghiên cứu này cho thấy rằng văn hóa tổ chức mà nam giới chiếm ưu thế và thực hiện làm việc không linh hoạt là những rào cản chính cho phụ nữ trong ngành công nghiệp xây dựng Vương

¹KS, Học viên cao học Công Nghệ & Quản lý xây dựng, Đại học Bách Khoa TP.HCM.

²PGS.TS, Trường Đại học Mở TP.HCM.

quốc Anh. Bagilhole và các cộng sự (2000) đã nghiên cứu các khía cạnh văn hóa của môi trường làm việc trong ngành xây dựng tác động đến việc phát triển sự nghiệp của phụ nữ, ... Nghiên cứu này đã chỉ ra trong tổ chức xây dựng hình thành cạnh tranh “năng lực” văn hóa nơi mà đóng góp của phụ nữ bị thiệt thòi và sự nghiệp của họ bị cản trở thông qua một sự kết hợp của việc thực hiện làm việc không linh hoạt và hành vi phân biệt đối xử. Bagilhole và các cộng sự (2000) đã nhận xét những rào cản đối với sự nghiệp của phụ nữ được duy trì trong các đội dự án nhỏ độc lập được quản lý bởi nam giới.

Tuy nhiên, tại Việt Nam chưa có nhiều nghiên cứu về sự hài lòng của lao động nữ hoạt động trong ngành xây dựng Việt Nam. Bài báo này trình bày các kết quả của một nghiên cứu liên quan đến các nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nữ công nhân ngành xây dựng tại TP.HCM.

2. TỔNG QUAN VỀ CÁC NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÔNG NHÂN XÂY DỰNG

2.1. Khái niệm về sự hài lòng trong công việc

Một số nhà nghiên cứu cho rằng hài lòng đối với công việc là cảm nhận của người lao động về công việc của họ (Russell và cộng sự, 2004), hay cảm giác của một cá nhân về công việc của mình (Worrell, 2004). Theo Schermerhorn et al. (2000), sự hài lòng đối với công việc là mức độ mà mỗi cá nhân cảm thấy tích cực hay tiêu cực đối với công việc của họ (trích dẫn bởi Dương, 2010). Theo Schultz (1982), hài lòng với công việc cơ bản là quyết định tâm lý của người dân đối với công việc của họ (trích dẫn bởi Worrell, 2004). Siegal và Lance (1987) cho rằng hài lòng đối với công việc là biểu hiện cảm xúc xác định mức độ mà mỗi người thích công việc của họ (trích dẫn bởi Worrell, 2004).

Xem xét sự hài lòng đối với công việc thông qua biểu hiện của người lao động, hài lòng trong công việc là thái độ về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của người lao động, sự căng thẳng khi làm việc, sự vắng mặt của nhân viên, sự luân chuyển công việc và quyết định nghỉ việc của nhân viên (Fielden et al, 2000; Weiss, 2002; Amaratunga et al., 2006; Dương, 2010).

Như vậy, sự hài lòng đối với công việc sẽ khác nhau, phụ thuộc đồng thời vào mỗi cá nhân và môi trường làm việc. Với cùng môi trường làm việc, cùng một công việc, ...nhưng có thể làm cho cá nhân này hài lòng và cá nhân khác lại không hài lòng với công việc (Locke, 1968; Motowidlo, 1996).

Riêng trong bài báo này, sự hài lòng đối với công việc được hiểu là thái độ của con người về công việc của họ, nó là kết quả của sự chấp nhận trong công việc và mức độ phù hợp nhất giữa cá nhân và tổ chức (Ivacevich và Matterson (2004), được trích dẫn bởi Dương, 2010).

2.2. Các nghiên cứu liên quan đến sự hài lòng trong công việc của công nhân xây dựng

Nhiều tác giả trên thế giới và Việt Nam đã nghiên cứu về sự hài lòng của công nhân, viên chức trong ngành xây dựng. Sử dụng thang đo JDI, Trần (2005) đã thực hiện nghiên cứu nhằm đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc của nhân viên trong điều kiện của Việt Nam. Kết quả đã chỉ ra JDI được điều chỉnh trong điều kiện của Việt Nam bao gồm 6 thành phần: thỏa mãn với bản chất công việc, thỏa mãn với lãnh đạo, với cơ hội đào tạo- thăng tiến, với đồng nghiệp, với tiền lương và thỏa mãn với phúc lợi.

Thông qua bảng câu hỏi, Ngô và Lưu (2008) đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn đối với công việc của người công nhân và kỹ sư xây dựng

tại TP.HCM. An toàn lao động, tiền lương thỏa đáng, quan hệ tốt với đồng nghiệp, trả lương đúng hạn, phối hợp tốt với đồng nghiệp trong nhóm là các nhân tố hàng đầu ảnh hưởng đến sự hài lòng của công nhân xây dựng.

Dương (2010) đã xác định được những yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn của nhân viên làm việc trong các công ty nhận thuê ngoài trong lĩnh vực xây dựng được sắp xếp theo thứ tự giảm dần như sau: Bản chất công việc, Tiền lương, Lãnh đạo, Phúc lợi và Môi trường làm việc.

Dabke và cộng sự (2008) thông qua một nghiên cứu tại Cincinnati đã chỉ ra rằng tiền lương, lợi ích và bảo đảm công việc là quan trọng nhất cho phụ nữ trong nghề nghiệp của họ. Biến nhân khẩu học không ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc cho phụ nữ trong các ngành nghề xây dựng.

Worrall và cộng sự (2010) đã nghiên cứu về những rào cản chính dẫn đến sự thấp hơn chuẩn của phụ nữ trong ngành công nghiệp xây dựng Vương quốc Anh. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra văn hóa tổ chức mà nam giới chiếm ưu thế và thực

hiện làm việc không linh hoạt là những rào cản chính cho phụ nữ trong ngành công nghiệp xây dựng Vương quốc Anh.

Bagilhole và cộng sự (2000) đã thực hiện một nghiên cứu mà tập trung vào các khía cạnh văn hóa của môi trường làm việc tác động đến việc phát triển sự nghiệp của phụ nữ. Kết quả đã chỉ ra tổ chức xây dựng hình thành cạnh tranh “năng lực” văn hóa nơi mà đóng góp của phụ nữ bị thiệt thòi và sự nghiệp của họ bị cản trở thông qua một sự kết hợp của việc thực hiện làm việc không linh hoạt và hành vi phân biệt đối xử.

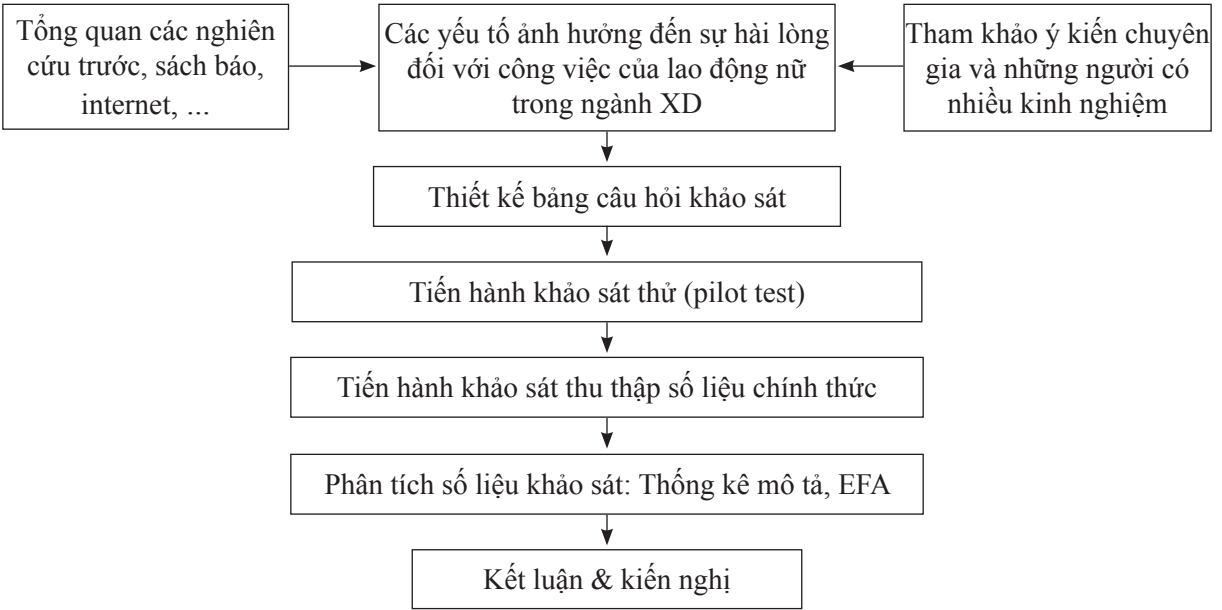
Dainty và cộng sự (2001) đã thực hiện nghiên cứu thăm dò thái độ của các chuyên gia xây dựng cả nam và nữ đối với các biện pháp bình đẳng. Kết quả đã chỉ ra có một sự khác biệt đáng kể giữa các phản ứng của họ đối với hầu hết các biện pháp, như nam giới đã phản đối sáng kiến đe dọa nền văn hóa hiện tại của môi trường hoạt động của ngành công nghiệp.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Quy trình nghiên cứu

Quy trình thực hiện nghiên cứu được trình bày trong **Hình 1**.

Hình 1. Sơ đồ quy trình nghiên cứu



Nguồn: Huỳnh, 2013

Nghiên cứu được bắt đầu với việc xác định sơ bộ các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ ngành xây dựng thông qua phỏng vấn chuyên gia và tổng quan các nghiên cứu trước đây có liên quan đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ ngành xây dựng. Trên cơ sở các nhân tố nói trên, một bảng câu hỏi sơ bộ được thiết kế. Bảng câu hỏi sơ bộ này có thể dễ hiểu và rõ ràng với nhà nghiên cứu nhưng có thể mơ hồ với người trả lời. Vì thế, khảo sát thử nghiệm (pilot test) đã được tiến hành với các chuyên gia - những người có trên 10 năm kinh nghiệm trong xây dựng. Trên cơ sở nhận xét của các chuyên gia, một bảng câu hỏi chính thức đã được phát triển. Thống kê mô tả và phân tích nhân tố khám phá (EFA) đã được thực hiện để phân tích dữ liệu thu thập nhằm có được cái nhìn vào bên trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ ngành xây dựng.

3.2. Bảng câu hỏi

Bảng câu hỏi khảo sát được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu tổng quan lý thuyết, tham khảo ý kiến chuyên gia và những người có nhiều kinh nghiệm về mức độ hài lòng của lao động nữ ngành xây dựng đối với công việc đang làm.

Bảng câu hỏi gồm 4 phần:

- Phần đầu giới thiệu về mục đích nghiên cứu và chính sách bảo mật thông tin để đảm bảo người trả lời hiểu rõ và cảm thấy thoải mái khi tham gia trả lời.
- Phần thứ hai khảo sát mức độ mong muốn, cần thiết và mức độ mà công việc thực tế đáp ứng. Phần này liệt kê các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ trong ngành xây dựng (36 yếu tố). Người trả lời được yêu cầu đánh giá mức độ mong muốn, cần thiết đối với công việc và mức độ đáp ứng thực

tế của công việc hiện tại theo thang điểm từ 1-5 (Mong muốn / Đáp ứng rất ít=1, Mong muốn / Đáp ứng rất nhiều=5).

- Phần thứ ba khảo sát sự hài lòng với các yếu tố công việc thông qua thang đo chỉ số mô tả công việc hiệu chỉnh (AJDI). Và khảo sát sự hài lòng về tổng thể công việc thông qua thang đo chỉ số tổng thể công việc rút gọn (AJIG)
- Phần cuối cùng chứa các thông tin về người trả lời bao gồm giới tính, tuổi, trình độ học vấn, thời gian làm việc trong ngành xây dựng, ...

3.3. Mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát là những lao động nữ đang làm việc tại các dự án xây dựng trên địa bàn TP.HCM. Vì đối tượng để thu thập dữ liệu là các lao động nữ đang làm việc tại các công trình xây dựng nên phỏng vấn trực tiếp có cấu trúc là cách thức thu thập dữ liệu thích hợp.

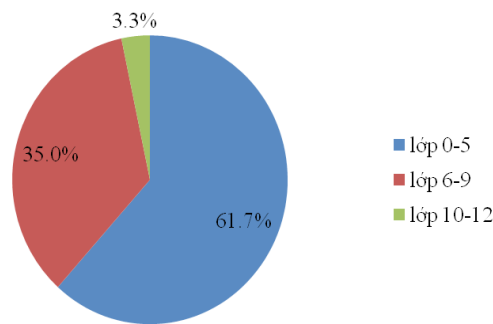
Phương pháp phân tích dữ liệu chủ yếu là phân tích nhân tố khám phá (EFA) và thống kê mô tả. Đối với những phân tích này đòi hỏi phải có một cỡ mẫu đủ lớn. Hair (1998) cho rằng kích thước mẫu tối thiểu phải từ 100 đến 150 (trích dẫn bởi Nguyễn, 2008). Những quy tắc kinh nghiệm khác trong xác định cỡ mẫu cho phân tích nhân tố EFA là thông thường thì số quan sát (kích thước mẫu) ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến trong phân tích nhân tố (Hoàng và Chu, 2008). Vì thế, nghiên cứu này sử dụng cỡ mẫu là 180 với phương pháp chọn mẫu thuận tiện (convenience sapling) kết hợp với lấy mẫu quy tập (snowball sampling). Lấy mẫu thuận tiện có thể dẫn đến mẫu không thể đại diện cho toàn tập hợp vì thế các kết luận sẽ có thể không phù hợp với toàn tập hợp. Vấn đề này sẽ được chỉ rõ ở các khuyến nghị.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1. Những thông tin về bản thân nữ công nhân tham gia khảo sát

Về trình độ học vấn lao động nữ tham gia khảo sát (**Hình 2**): có 61.7% lao động nữ tham gia khảo sát mù chữ hoặc có trình độ học vấn lớp 5 trở xuống (cấp 1), 35% có trình độ học vấn từ lớp 6 đến lớp 9 (cấp 2) và chỉ có 3.3% có trình độ học vấn từ lớp 10 đến lớp 12 (cấp 3).

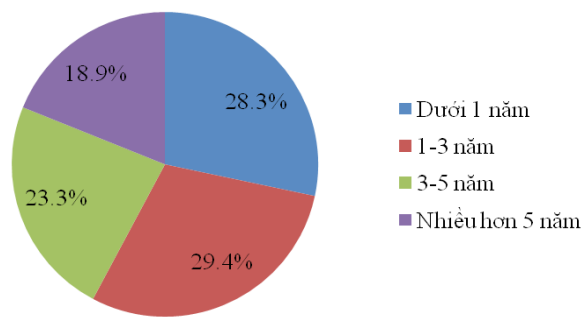
Hình 2. Tỷ lệ trình độ học vấn lao động nữ ngành xây dựng tham gia khảo sát



Về khóa học hoặc chương trình đào tạo nghề đã tham gia, tay nghề của lao động nữ tham gia khảo sát: 100% lao động nữ tham gia khảo sát đều chưa tốt nghiệp trung học phổ thông, chưa từng tham gia bất kỳ khóa học hoặc chương trình đào tạo nghề nào. Tất cả lao động nữ này đều là lao động phổ thông, họ tìm hiểu về ngành xây dựng thông qua bạn bè và người thân.

Về thâm niên làm việc trong ngành xây dựng (**Hình 3**): Có 28.3% lao động nữ tham gia khảo sát có thâm niên làm việc trong ngành xây dựng dưới 1 năm, 29.4% lao động nữ tham gia khảo sát có thâm niên làm việc từ 1 đến 3 năm, 23.3% lao động nữ có thâm niên làm việc từ 3 đến 5 năm và 18.9% lao động nữ có thâm niên làm việc nhiều hơn 5 năm.

Hình 3. Tỷ lệ thâm niên làm việc trong ngành xây dựng của lao động nữ tham gia khảo sát



Về nghề chính của lao động nữ tham gia khảo sát: lao động nữ tham gia khảo sát có 26.7% chủ yếu làm công việc dọn vệ sinh, 16.7% làm công việc gia công cốt thép, 10.0% làm công việc gia công và lắp ráp cốppha, 28.9% làm công việc phụ hồ, xây tô, 3.3% làm công việc vận hành vận thăng và 14.4% làm công việc sơn nước,

chà ron. Như vậy, lao động nữ làm công việc phụ hồ, xây tô và dọn vệ sinh chiếm tỷ lệ cao và lao động nữ vận hành vận thăng có tỷ lệ thấp nhất trong tổng số lao động nữ tham gia khảo sát.

Về tuổi: 10.0% dưới 25 tuổi, 40.6% 25 đến 34 tuổi; 36.1% 35 đến 44 tuổi và 13.3% lớn hơn 44 tuổi.

Về khả năng tiếp thu huấn luyện và thực hành để trở thành thợ có tay nghề cao: Khi được hỏi: “Nếu công ty hỗ trợ huấn luyện nâng cao tay nghề cho công nhân, Chị có cho rằng mình có đủ khả năng để được huấn luyện và trở thành thợ có tay nghề cao không?”. 59.4% lao động nữ phản hồi “có”; 16.7% lao động nữ phản hồi “Không chắc” và 23.9% lao động nữ phản hồi “Không”.

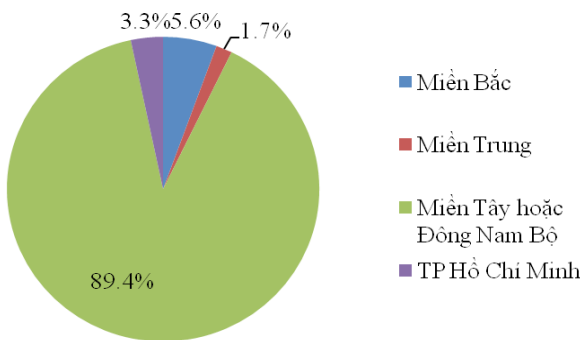
Khi được hỏi: “Tiền lương, thưởng của Chị là nguồn thu nhập chủ yếu của gia đình Chị phải không?” có 21.7% lao động nữ tham gia khảo sát trả lời “Có” và

78.3% lao động nữ tham gia khảo sát trả lời “Không”.

Về tình trạng hôn nhân: 82.2% lao động nữ tham gia phỏng vấn đã kết hôn, 10.0% độc thân, 3.3% đã ly hôn và 4.4% góa chồng.

Về quê quán (**Hình 4**): 5.6% lao động nữ tham gia phỏng vấn có quê quán ở Miền Bắc, 1.7% có quê quán ở Miền Trung, 89.4% có quê quán ở Miền Tây hoặc Đông Nam Bộ và 3.3% ở TP Hồ Chí Minh. Như vậy, lao động nữ tham gia khảo sát chủ yếu có quê quán ở Miền Tây hoặc Đông Nam Bộ.

Hình 4. Tỷ lệ về quê quán lao động nữ tham gia phỏng vấn



Khi được hỏi: “Chị có đang sống cùng gia đình Chị (ở TP.HCM) không?”. 93.3% lao động nữ trả lời “có”, trong khi đó chỉ có 6.7% lao động nữ trả lời “không”. Trong 168 lao động nữ trả lời “có” sống cùng gia đình (ở TP.HCM) bên trên có 35.1% chỉ sống với chồng, 61.3% sống cùng với chồng và con và 3.6% chỉ sống với con. Ngoài ra, trong (61.3% và 3.6%) lao động nữ trả lời đang sống cùng với con ở TP.HCM không có nghĩa là tất cả các con của những lao động nữ này đều sống ở TP.HCM, ví dụ: một lao động nữ tham gia khảo sát có 2 con, một bé sống ở TP.HCM với mẹ và bé còn lại vẫn đang sống ở quê.

Về số người phụ thuộc: Liên quan đến câu hỏi: “Chị có bao nhiêu người phụ thuộc (những người khác sống bằng thu nhập của Chị hay họ cần Chị hỗ trợ tài

chính như cha, mẹ, con, ...)?”, 15.0% lao động nữ tham gia phỏng vấn trả lời “không có người phụ thuộc”, 37.2% lao động nữ trả lời có “1 người phụ thuộc”, 23.3% lao động nữ trả lời có “2 người phụ thuộc”, 14.4% lao động nữ trả lời có “3 người phụ thuộc” và 10.0% lao động nữ trả lời có “nhiều hơn 3 người phụ thuộc”.

4.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Sau khi loại 6 biến quan sát có trị trung bình nhỏ hơn 2.5, còn lại 30 quan sát. Quá trình phân tích nhân tố để loại các biến trong nghiên cứu này được thực hiện qua các bước: 30 biến quan sát được đưa vào phân tích nhân tố theo tiêu chuẩn Eigenvalue lớn hơn 1. Có 9 nhân tố được rút trích. Tổng phương sai trích = 58.873%, điều này cho thấy 09 nhân tố

này giải thích được 58.873% biến thiên của dữ liệu. Hệ số KMO = 0.842 (>0.5) do đó đã đạt yêu cầu.

Sau khi lần lượt loại bỏ 11 biến ở trên có hệ số truyền tải nhỏ hơn 0.5, còn 19 biến quan sát được tiếp tục đưa vào phân tích một lần nữa. Kết quả có 5 nhân tố được rút trích. Tổng phương sai trích = 74.585% cho biết 5 nhân tố này giải thích được 74.585% biến thiên của dữ liệu. Hệ số KMO = 0.876 (>0.5) là đạt yêu cầu.

Các nhân tố có được từ EFA được đặt tên trong **Bảng 1**.

Bảng 1. Đặt tên các nhân tố

Nhóm nhân tố	Tên nhân tố (% of variance)	Mã hiệu	Hệ số tải (factor loading)	Mô tả biến quan sát
1	Môi trường làm việc (36.981%)	IB.13	0.894	Khu vệ sinh riêng biệt, kín đáo và sạch sẽ, tiện dụng nơi làm việc
		IB.12	0.865	Mức độ đầy đủ của quần áo, trang thiết bị bảo hộ lao động cho việc thực hiện công việc
		IB.15	0.85	An toàn lao động
		IB.14	0.836	Không gian làm việc được bố trí hợp lý, sạch sẽ, thoáng mát, ít chịu ảnh hưởng của thời tiết...
		IB.11	0.789	Mức độ đầy đủ của vật tư (công cụ, thiết bị, máy móc, vật liệu, ...) để thực hiện công việc
2	Quản lý, lãnh đạo tôn trọng và thông cảm (15.012%)	IB.32	0.912	Được cấp trên tôn trọng
		IB.34	0.866	Sự hiểu biết và thông cảm của người quản lý (hoặc cấp trên) về trách nhiệm với gia đình của chi (ví dụ như phải chăm sóc con nhỏ, cha mẹ già, hoàn cảnh gia đình khó khăn, ...)
		IB.31	0.827	Người quản lý (hoặc cấp trên) hỗ trợ
		IB.33	0.803	Giờ làm việc linh hoạt, thoải mái (thỉnh thoảng có thể đi trễ hoặc về sớm do bận việc riêng hoặc do điều kiện bất khả kháng)
		IB.9	0.787	Không làm việc nặng nhọc, nơi nguy hiểm, trên cao, dưới sâu, làm ngoài trời, ...

Nhóm nhân tố	Tên nhân tố (% of variance)	Mã hiệu	Hệ số tải (factor loading)	Mô tả biến quan sát
3	Đồng nghiệp (10.486%)	IB.28	0.962	Đồng nghiệp có trách nhiệm, đáng tin cậy, thân thiện, dễ chịu
		IB.30	0.878	Sự phối hợp và hợp tác trong nhóm làm việc
		IB.29	0.865	Đồng nghiệp hỗ trợ
4	Phân công, hướng dẫn công việc (6.331%)	IB.4	0.872	Được thông tin (liên quan đến công việc) đầy đủ, rõ ràng
		IB.3	0.859	Được phân công công việc cụ thể, rõ ràng
		IB.5	0.763	Mức độ đầy đủ của việc giám sát và hướng dẫn công việc
5	Lương & khen thưởng (5.776%)	IB.18	0.861	Trả lương đúng hạn
		IB.17	0.838	Tiền lương tương xứng với công việc và công bằng
		IB.21	0.796	Được khen thưởng khi nỗ lực hoặc hoàn thành tốt công việc

Từ kết quả phân tích nhân tố trong Bảng 1, 5 nhân tố đã giải thích được 74,585% biến thiên của các biến quan sát hay dữ liệu. Trong đó nhân tố 1 “ Môi trường làm việc” giải thích được 36,981% biến thiên của dữ liệu, vì thế nó là nhân tố quan trọng nhất. Điều này cũng phù hợp thực tế tại các công trường xây dựng hiện nay.

4.3. Đề xuất giải pháp gia tăng sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ ngành xây dựng

Từ các kết quả phân tích bên trên, các nhóm giải pháp sau được đề xuất theo thứ tự ưu tiên về tính khả thi nhằm nâng cao sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ ngành xây dựng:

Giải pháp về môi trường làm việc

Nên cung cấp đầy đủ vật tư (công cụ, thiết bị, máy móc, vật liệu, ...) để thực hiện công việc. Cần phải đảm bảo an toàn lao động, trang bị đầy đủ phương tiện, trang thiết bị, quần áo bảo hộ lao động cho người lao động để người lao động có thể an tâm làm việc.

Không gian làm việc cần được bố trí hợp lý, sạch sẽ, thoáng mát, ít chịu ảnh hưởng của thời tiết,... Ngoài ra, cần có khu vệ sinh riêng biệt, kín đáo sạch sẽ và tiện dụng nơi làm việc.

Giải pháp về tiền lương, thưởng và phúc lợi

Tiền lương, thưởng và phúc lợi rất quan trọng đối với người lao động. Do đó,

cần đảm bảo tiền lương tương xứng với công việc và công bằng, trả lương đúng hạn. Ở mỗi công ty cần có mức lương hợp lý, phù hợp với mặt bằng lương chung của các công ty khác cùng ngành. Mức lương của mỗi lao động nữ cần được xem xét dựa trên kinh nghiệm, năng lực và hiệu suất làm việc của lao động nữ đó.

Tiền thưởng cũng quan trọng đối với lao động nữ ngành xây dựng, cần có tiền thưởng vào các dịp lễ tết, đồng thời có chính sách khen thưởng khi người lao động nỗ lực hoặc hoàn thành tốt công việc để khuyến khích tinh thần làm việc và của người lao động.

Đơn vị sử dụng lao động cần mua bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, ... cho người lao động theo quy định. Điều này có ý nghĩa rất lớn khi gặp khó khăn (tai nạn, già yếu, nghỉ hưu, bệnh tật và khi không có việc làm). Bên cạnh đó, công ty cần có chính sách hỗ trợ cho những lao động nữ có hoàn cảnh gia đình khó khăn, những lao động nữ trong thời kỳ thai sản, ...

Giải pháp về phân công, hướng dẫn, giám sát công việc và nâng cao tay nghề cho lao động nữ

Kết quả khảo sát cho thấy lao động nữ ngành xây dựng chủ yếu là lao động phổ thông, trình độ học vấn thấp, chưa từng tham gia bất kỳ khóa học huấn luyện nghề nào. Do đó cần phải phân công công việc cụ thể, rõ ràng, hướng dẫn và giám sát công việc đầy đủ để hạn chế việc người lao động làm sai, làm hỏng việc (hư hỏng bộ phận cấu kiện công trình). Việc cung cấp đầy đủ thông tin liên quan đến công việc, thông tin phản hồi từ giám sát, đồng nghiệp về kết quả thực hiện công việc cũng góp phần làm cho công việc trôi chảy và người lao động cảm thấy thoải mái khi làm việc.

Vì đa số lao động nữ ngành xây dựng là lao động phổ thông, hiểu biết ít về kinh

nhệm, kiến thức ngành xây dựng nên việc huấn luyện nâng cao tay nghề cho lao động nữ ngành xây dựng là rất cần thiết. Điều này góp phần hạn chế việc làm sai và hỏng việc do thiếu kinh nghiệm, thiếu kiến thức, đồng thời giúp cho lao động nữ có thể tự tin và gắn bó lâu dài với công việc. Việc huấn luyện nghề cho lao động nữ có thể được thực hiện thông qua việc hướng dẫn chỉ bảo từ đồng nghiệp, người thân có kinh nghiệm, tay nghề cao hơn hoặc từ người giám sát trực tiếp của các lao động nữ. Bên cạnh đó công ty có thể mời người có kinh nghiệm về công ty huấn luyện nghề cho đội ngũ lao động của công ty hoặc đăng ký, hỗ trợ các khóa học huấn luyện nghề ở các trung tâm dạy nghề cho đội ngũ lao động của công ty.

Giải pháp về lãnh đạo

Đa số lao động nữ ngành xây dựng đã có gia đình nên ngoài trách nhiệm với công việc họ còn có trách nhiệm chăm sóc gia đình. Do đó, lãnh đạo cần quan tâm, thông cảm và hỗ trợ cho người lao động. Không nên giao cho lao động nữ làm các công việc quá nặng nhọc, các công việc nguy hiểm, các công việc ở quá cao hoặc quá sâu. Nên thực hiện giờ làm việc linh hoạt, thoải mái. Ngoài ra, lãnh đạo cũng nên thể hiện sự tôn trọng đối với người lao động.

5. KẾT LUẬN

Từ 36 biến quan sát ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ ngành xây dựng, bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) có 05 nhân tố quan trọng được rút ra là:

- Môi trường làm việc;
- Quản lý, lãnh đạo tôn trọng và thông cảm;
- Đồng nghiệp;
- Phân công, hướng dẫn công việc;
- Lương & khen thưởng

Căn cứ kết quả phân tích, 04 nhóm giải pháp chính nhằm tăng sự hài lòng trong công việc đã được đề xuất. Trong đó nhóm giải pháp “cải thiện môi trường làm việc” được ưu tiên hàng đầu. Các bên tham gia dự án và các tổ chức xã hội có liên quan có thể căn cứ vào các nhóm giải pháp đã đề xuất để có các chính sách cụ thể đối với lao động nữ ngành xây dựng tại TP.HCM nói riêng và VN nói chung. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện có thể dẫn đến tính không đại diện cao vì thế các kết quả nghiên cứu này cần được áp dụng thận trọng cho các doanh nghiệp khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Amaratunga, G.A.J., Haigh, R., Lee, A., Shanmugam, M., and Elvitigala, G. (2006). construction industry and women: a review of the barriers. Research Institute for the Built and Human Environment, The University of Salford, UK.
2. Bagilhole, B.M., Dainty, A.R.J. and Neale, R.H. (2000). Women in the construction industry in the U.K.: a cultural discord? *Journal of women and minorities in science and engineering*, Year 2000, Volume 6 / Issue 1.
3. Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M., and Neale, R.H. (2001). Male and female perspectives on equality measures for the UK construction sector. *Women In Management Review*, Vol. 16 Iss: 6, pp.297 – 304.
4. Dabke, S., Salem, O. and Genaidy, A. (2008). Job Satisfaction of Women in Construction Trades. *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 134, No. 3, March 2008, pp. 205-216.
5. Dương, P.L. (2010). Nghiên cứu công ty nhận thuê ngoài trong lĩnh vực xây dựng và các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn đối với công việc của nhân viên. Luận Văn Thạc sĩ, ngành Công nghệ & Quản lý xây dựng, Đại học Bách Khoa TP.HCM.
6. Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale, A.W., and Davey, C.L. (2000). Women in construction: the untapped resource. *Construction Management and Economics* Volume 18, Issue 1, 2000 pages 113-121.
7. Hoàng, T. và Chu, N.M.N (2008) *Thống kê ứng dụng trong kinh tế - xã hội*. Nhà xuất bản Thống kê.
8. Huỳnh, N.D. (2013) Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ trong ngành xây dựng. Luận Văn Thạc sĩ, ngành Công nghệ & Quản lý xây dựng, Đại học Bách Khoa TP.HCM.
9. Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
10. Lưu, T.V. và Ngô, M.T. (2011) Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn đối với công việc của công nhân và kỹ sư xây dựng. *Tạp chí Xây Dựng (Bộ Xây Dựng)*, 05, tr. 60–62.
11. Motowidlo, S. J. (1996). Orientation toward the job and organization. *Individual Differences and Behavior in Organizations*, 175-208.
12. Nguyễn, Đ.T. (2008) *Nghiên cứu cho luận văn tốt nghiệp*. Nhà xuất bản Văn hóa-Thông tin.

13. Russell, S. S., Spitzmuller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & Ironson, G. H. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878.
14. Sommerville, J., Kennedy, P., and Orr, L. (1993). Women in the UK construction industry. *Construction Management and Economics*, Volume 11, Issue 4, 1993, pp. 285-291.
15. Trần K.D. (2005). Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ*. Đại học Quốc gia TP.HCM, 12/2005.
16. Worrall, L., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A., McDermott, P. (2010). Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 17 Iss: 3, pp.268 – 281.
17. Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
18. Tổng cục thống kê (2012). Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2011, địa chỉ: <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=512&idmid=5&ItemID=12389> (ngày 20/8/2012).