

An ninh công việc và một số yếu tố ảnh hưởng đến lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Cửu Long¹

Nguyễn Thị Thanh Hương^(*)

Ngô Thị Mai Diên^(**)

Trần Thị Thanh Tuyền^(***)

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích thực trạng an ninh công việc của lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời xác định các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề này. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, an ninh công việc của lao động nữ tại khu vực này ở mức tương đối tốt và chịu ảnh hưởng bởi 4 yếu tố, đó là: (1) HÀi lòng với đồng nghiệp; (2) HÀi lòng về mức thu nhập; (3) Cơ hội phát triển nghề nghiệp; và (4) Chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi. Đây là các dữ liệu khoa học quan trọng để các nhà hoạch định chính sách, các cơ quan quản lý địa phương, các đơn vị quản lý khu công nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có những giải pháp, chính sách phù hợp nhằm đảm bảo an ninh công việc cho người lao động.

Từ khóa: An ninh công việc, Sự hài lòng đối với công việc, Lao động nữ trong khu công nghiệp, Đồng bằng sông Cửu Long

Abstract: The article focuses on analyzing the situation of job security of female workers in industrial zones in the Mekong Delta, and identifies factors affecting this issue. The research results show that job security of female workers in this region is relatively guaranteed and is affected by 4 factors, namely: (1) Satisfaction with colleagues; (2) Satisfaction with income level; (3) Career development opportunities; and (4) Working time and rest time. These could be considered important scientific data for policy makers, local management agencies, industrial zone management units, especially enterprises to find appropriate policy solutions to ensure job security for employees.

¹ Bài viết là sản phẩm nghiên cứu của Thỏa thuận hợp tác nghiên cứu giữa Viện Thông tin Khoa học xã hội và Viện FNF Việt Nam “Vai trò của an sinh xã hội trong đảm bảo an ninh công việc cho lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Cửu Long: Nghiên cứu trường hợp thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang”. Nghiên cứu được thực hiện năm 2024 bởi nhóm nghiên cứu do PGS.TS. Vũ Hùng Cường - Viện trưởng Viện Thông tin Khoa học xã hội và một số tổ chức nghiên cứu ở trong và ngoài Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, kinh phí do Viện FNF Việt Nam tài trợ.

^(*) TS., Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;

Email: huongdrcc@gmail.com

^(**) ThS., Viện Thông tin Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;

Email: maidienissi@gmail.com

^(***) TS., Trung tâm Nghiên cứu và Tư vấn về Phát triển, Liên hiệp các Hội Khoa học kỹ thuật Việt Nam.

Keywords: Job Security, Job Satisfaction, Female Employees in Industrial Zones, the Mekong Delta

Ngày nhận bài: 13/10/2024; Ngày duyệt đăng: 25/10/2024

1. Đặt vấn đề

Khu vực đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về chính trị, kinh tế - xã hội, văn hóa, quốc phòng - an ninh và đối ngoại của Việt Nam. Những năm gần đây, tốc độ công nghiệp hóa của vùng ĐBSCL tăng nhanh với sự ra đời của các khu công nghiệp (KCN) mang đến những động lực quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Hiện nay, toàn vùng ĐBSCL có khoảng 80 KCN, khu chế xuất với tổng diện tích quy hoạch là 14.787 ha, tạo việc làm cho một lực lượng lao động (LĐ) lớn làm việc tại các KCN này (Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Fullbright, 2022). Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), riêng trong quý III/2023, ĐBSCL và Đông Nam Bộ là hai vùng có tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động cao nhất cả nước, tương ứng là 2,87% và 3,08%. Phân tích theo giới tính cũng cho thấy, tỷ lệ thất nghiệp của LĐ nữ trong 5 năm trở lại đây đã phân cao hơn so với lao động nam. So sánh trong nhóm LĐ nữ theo vùng, theo tính toán chưa đầy đủ năm 2022, thì tỷ lệ LĐ nữ thất nghiệp ở vùng ĐBSCL là cao nhất cả nước (3,02%). Đây là một trong những biểu hiện chính của tình trạng mất an ninh công việc (ANCV)¹.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Bộ công cụ

Để tìm hiểu thực trạng ANCV và các yếu tố tác động đến ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL, nghiên cứu xây dựng bộ công cụ thu thập dữ liệu như sau:

- Phiếu hỏi định lượng: yếu tố ANCV và các yếu tố tác động đến ANCV của LĐ nữ được kế thừa từ nghiên cứu trước đó của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) về ANCV của công nhân tại KCN bao gồm 08 thang đo với 41 biến quan sát để đo lường.

- Các phiếu phỏng vấn sâu (PVS) và thảo luận nhóm đối với LĐ nữ, doanh nghiệp, ban quản lý KCN, khu chế xuất, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh/thành phố: nghiên cứu thiết kế các câu hỏi phỏng vấn dựa trên các vấn đề liên quan đến ANCV của LĐ nữ tại KCN và 07 yếu tố ảnh hưởng đến nó, đó là: (1) Hải lòng với đồng nghiệp (HLDN); (2) Hải lòng với lãnh đạo/cấp trên (HLLD); (3) Hải lòng về mức thu nhập (HLTN); (4) Điều kiện làm việc (HLDK); (5) Hải lòng với không khí làm việc trong doanh nghiệp (HLKK); (6) Cơ hội phát triển nghề nghiệp (HLPT); (7) Chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi (HLCD).

2.2. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành tại 02 KCN là Trà Nóc 1 (thành phố Cần Thơ) và Thạnh Lộc (tỉnh Kiên Giang) vào tháng 9/2024. Số lượng LĐ nữ được lựa chọn để tham gia trả lời bảng hỏi mỗi KCN là 120 người. Về độ tuổi, LĐ nữ dưới 30 tuổi chiếm 41,6%, độ tuổi từ 30-40 là 35,5% và trên 40 tuổi là 22,9%. Về loại lao động, lao động địa phương chiếm 87,2%, còn 12,8% từ nơi khác đến. Về vị trí công tác, LĐ nữ trực tiếp sản xuất chiếm 72,8%, không trực tiếp sản xuất là 27,2%.

2.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng 02 nhóm phương pháp phân tích sau:

a) Nhóm phương pháp phân tích dữ liệu định lượng

¹ Hourie và cộng sự (2017) cho rằng, ANCV hàm ý người lao động không bị rơi vào cảnh thất nghiệp - tình trạng có thể khiến họ bị giảm thu nhập và chịu những tác động xấu về tâm lý, vị thế xã hội.

(1) Phương pháp thống kê mô tả thực trạng ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL và các yếu tố ảnh hưởng.

(2) Phương pháp kiểm định ANOVA một yếu tố được sử dụng để tìm hiểu sự khác biệt theo các nhóm đặc điểm của mẫu nghiên cứu, trong đó những đặc điểm có sự khác biệt từ 03 nhóm trở lên, nghiên cứu sử dụng kiểm định Tamhane.

(3) Phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội để xem xét tác động của các yếu tố hài lòng đối với công việc ảnh hưởng đến ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL.

b) Nhóm phương pháp phân tích dữ liệu định tính

Đối với dữ liệu định tính, nhóm nghiên cứu thực hiện ghi chép các cuộc PVS và thảo luận nhóm, sau đó phân tích dữ liệu để làm rõ hơn thực trạng ANCV của LĐ nữ làm việc tại các KCN vùng ĐBSCL và các yếu tố ảnh hưởng đến nó.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL

Bảng 1 mô tả kết quả phân tích dữ liệu khảo sát ANCV của LĐ nữ tại các doanh nghiệp trong các KCN ở thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang. Biến về ANCV của LĐ nữ được đo lường bởi 07 biến quan sát

(từ ANCV01 đến ANCV07). Nhìn chung, những LĐ nữ tham gia khảo sát đều đánh giá ANCV của họ ở mức 4 (mức “rất đồng ý”), chỉ có duy nhất biến quan sát là “*Tôi không lo lắng khả năng bị mất việc trong 1 năm tới*” (3,24) đánh giá ở mức 3 (mức “đồng ý”). Biến quan sát về “*Tôi tin là sẽ làm việc lâu dài ở đây*” có điểm trung bình đánh giá cao nhất (3,34), cùng với đó nhận định rằng “*Tôi cảm thấy công việc hiện tại ổn định*” và “*Tôi cảm thấy hứng thú khi làm công việc hiện tại*” cũng có điểm trung bình ở mức “rất đồng ý” (đều có điểm đánh giá là 3,33). Điều này cho thấy, các LĐ nữ tại các KCN trong mẫu nghiên cứu có xu hướng ổn định với công việc hiện tại và họ cũng cảm thấy đây là công việc phù hợp với mình.

Kết quả PVS cũng cho thấy các LĐ nữ được hỏi tại cả hai KCN đều thể hiện quan điểm muốn ổn định và sẽ gắn bó với công việc hiện tại lâu dài. Nữ công nhân 27 tuổi làm việc tại KCN Trà Nóc khẳng định “*sẽ gắn bó với công việc*”, tương tự nữ nhân viên văn phòng 37 tuổi làm việc tại KCN Thạnh Lộc cũng cho rằng sẽ “*gắn bó lâu dài*” với công việc. Bên cạnh đó, nhiều LĐ nữ cũng cho biết muốn tiếp tục với công việc ổn định hiện tại vì phù hợp với hoàn cảnh của bản thân, và nếu có nghỉ thì đó là do chính sách của công ty hoặc do vấn đề sức khỏe,

Bảng 1. Thực trạng ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL
(khảo sát tại thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang)

Mã biến quan sát/ Yếu tố	Nội dung biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Phân loại
ANCV	ANCV của LĐ nữ	3,29	.382	4
ANCV01	Tôi cảm thấy công việc hiện tại ổn định	3,33	.497	4
ANCV02	Tôi không lo lắng khả năng bị mất việc trong 1 năm tới	3,24	.639	3
ANCV03	Công việc hiện tại phù hợp với năng lực của tôi	3,33	.480	4
ANCV04	Không có điều gì đe dọa đến công việc hiện tại của tôi	3,26	.525	4
ANCV05	Tôi cảm thấy hứng thú khi làm công việc hiện tại	3,33	.497	4
ANCV06	Tôi tin là sẽ làm việc lâu dài ở đây	3,34	.563	4
ANCV07	Tôi có thể sử dụng chuyên môn và kỹ năng của mình trong công việc	3,24	.429	4

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu (2024).

vấn đề cá nhân, gia đình hoặc đến tuổi nghỉ hưu: “Mọi thứ đáp ứng yêu cầu bản thân. Không có ý định đổi việc. Sẽ làm cho đến 50 tuổi thì nghỉ” (PVS nữ nhân viên phân tích, KCN Thanh Lộc, 34 tuổi); “Có gấn bó, lớn tuổi rồi không đi đâu nữa. Gấn bó đến khi nào hết sức khỏe thì thôi. Bây giờ còn sức khỏe thì còn làm” (PVS nữ nhân viên tạp vụ, KCN Trà Nóc 1, 47 tuổi); “Có ý định gấn bó. Làm tới lúc nghỉ, tuy nhiên vẫn phải phụ thuộc vào thời gian quy định về nghỉ hưu cũng như chính sách của công ty. Vẫn làm cho đến khi nghỉ hưu” (PVS nữ công nhân bao bì, KCN Trà Nóc 1, 46 tuổi); “Trừ phi công ty bị phá sản thì sẽ nghỉ việc” (PVS nữ nhân viên bộ phận hành chính, KCN Trà Nóc 1, 60 tuổi); “Thực sự cũng có ý định gấn bó lâu dài với công ty. Còn nếu lập gia đình, sinh con thì phải dành thời gian cho con cái... lúc đó thì tính tiếp” (PVS nữ quản lý, KCN Thanh Lộc, 28 tuổi).

Để xem xét có hay không sự khác biệt trong nhận định về khả năng duy trì công việc/ANCV của LĐ nữ ở hai KCN thuộc thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang theo một số đặc điểm của mẫu khảo sát, nghiên cứu sử dụng phân tích kiểm định ANOVA một yếu tố. Cụ thể là:

Về KCN, kết quả phân tích chỉ ra rằng LĐ nữ tại hai KCN Trà Nóc 1 và Thanh Lộc

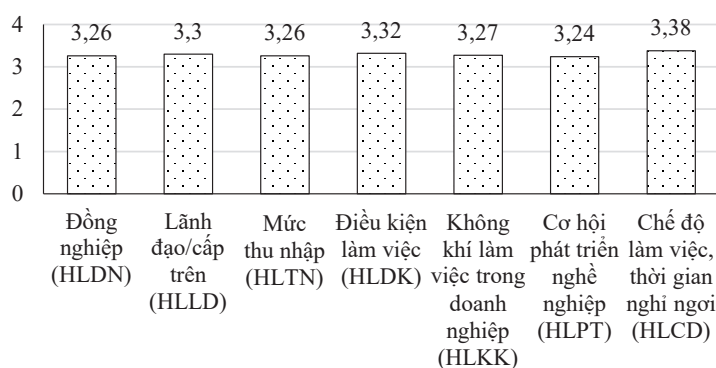
đều đánh giá về ANCV của mình ở mức cao (mức 3 và 4), tuy nhiên LĐ nữ tại KCN Trà Nóc 1 đánh giá cao hơn so với LĐ nữ ở KCN Thanh Lộc và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ($\text{Sig.} = 0,003 > 0,05$). Theo báo cáo của Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Cần Thơ (2024), tính đến tháng 8/2024, thành phố Cần Thơ có 257 dự án còn hiệu lực với 213 dự án vẫn đang hoạt động ổn định, 16 dự án đang xây dựng. Do đó, người lao động làm việc tại KCN này phần nào được đảm bảo về ANCV cao hơn các KCN khác trong vùng ĐBSCL.

Về độ tuổi, kết quả phân tích cho thấy không có sự khác biệt trong ANCV của LĐ nữ thuộc các nhóm độ tuổi khác nhau ($\text{Sig.} = 0,146$). Nghiên cứu tiếp tục tìm hiểu xem có tương quan giữa tuổi của LĐ nữ với biến phụ thuộc này hay không bằng phân tích tương quan Pearson. Theo đó, với giá trị $\text{Sig.} = 0,57 > 0,05$ có thể khẳng định không có tương quan giữa tuổi của LĐ nữ với ANCV. Điều này tương đồng với kết quả nghiên cứu về ANCV của LĐ tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) rằng không có mối liên hệ giữa độ tuổi và ANCV của người lao động.

Kết quả PVS đối với LĐ nữ cũng phản ánh điều này. “Công ty không có phân biệt người lớn tuổi với người trẻ. Không sa thải người lao động lớn tuổi. Công ty không làm điều đó” (PVS nữ, KCN Trà Nóc 1, 46 tuổi).

Về thu nhập và chi tiêu trung bình/tháng, kết quả phân tích cho thấy không có sự khác biệt trong khả năng duy trì công việc của các nhóm LĐ nữ có mức thu nhập và chi tiêu khác

Hình 1. Mức độ hài lòng với công việc của LĐ nữ trong các KCN tại thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang



Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu (2024).

nhau (Sig. đều lớn hơn 0,05). Để kiểm tra mối tương quan giữa các khoản thu nhập đến từ doanh nghiệp nơi LĐ nữ đang làm việc với vấn đề ANCV của họ, nhóm nghiên cứu sử dụng phân tích tương quan Pearson. Kết quả cho thấy chỉ có tiền tăng ca là có mối tương quan với ANCV của LĐ nữ tại các KCN ở thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang (Sig. = 0,000) và hai biến này có mối quan hệ ngược chiều nhau, nghĩa là nếu tiền tăng ca bị giảm xuống thì ANCV của họ lại tăng lên. Tuy nhiên, đây là mối tương quan yếu với trị tuyệt đối của hệ số tương quan $r = 0,272$ (Field, 2024). Đây là điểm khác so với một số nghiên cứu trước đó chỉ ra rằng “an ninh thu nhập” có mối quan hệ thuận chiều với ANCV của người lao động (Berglund và cộng sự, 2014).

Kết quả PVS cũng cho thấy mối liên hệ khá rõ trong ý định gắn bó lâu dài của LĐ nữ với doanh nghiệp mình đang làm việc vì có mức thu nhập tốt, phù hợp: *“Thực sự ở mức độ hài lòng, nếu được cao hơn thì tốt nhưng bản thân cũng rất chia sẻ với khó khăn của công ty (...). Dù có thể tìm được công việc khác, tuy nhiên vẫn ở lại công ty do thu nhập tốt”* (PVS nữ quản lý, KCN Thanh Lộc, 28 tuổi); *“Nếu không tăng ca thì không đủ sống. Có tăng ca thì hài lòng”* (PVS nữ nhân viên tạp vụ, KCN Trà Nóc 1, 47 tuổi). Khám phá này gợi ý cần có những nghiên cứu sâu hơn về mối quan hệ giữa thu nhập và ANCV của LĐ nữ tại KCN để có thể làm rõ vấn đề này.

3.2. Mức độ hài lòng đối với công việc của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL

Số liệu ở Hình 1 thể hiện kết quả phân tích về mức độ hài lòng đối với công việc của LĐ nữ trong các KCN tại thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang trên 07 khía cạnh. Với 7 khía cạnh để xem xét sự hài lòng của LĐ nữ đối với công việc đang làm, có thể thấy LĐ nữ đều đánh giá ở mức hài lòng cao (mức 3 và 4). Trong đó,

Chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi được đánh giá cao nhất (3,38), *Cơ hội phát triển nghề nghiệp* bị đánh giá thấp nhất (3,24). Về tổng thể, có thể thấy LĐ nữ hài lòng với công việc đang làm tại doanh nghiệp trong KCN.

Kết quả PVS LĐ nữ về sự hài lòng dựa trên các khía cạnh này cũng cho thấy sự trùng khớp với kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát. Đặc biệt, kết quả PVS và thảo luận nhóm đối với LĐ nữ đều cho thấy LĐ nữ có cơ hội phát triển nghề nghiệp rõ ràng, không có sự phân biệt so với LĐ nam: *“Tại doanh nghiệp, các bạn trẻ có năng lực thì sẽ có cơ hội thăng tiến. Lao động nữ cũng vậy, không có sự phân biệt nam và nữ”* (PVS nữ công nhân bộ phận sản xuất, KCN Trà Nóc 1, 28 tuổi); *“Doanh nghiệp có cơ hội thăng tiến rõ ràng”* (PVS nữ công nhân bộ phận sản xuất, KCN Thanh Lộc, 31 tuổi) và *“có cơ hội đào tạo và thăng tiến”* (PVS nữ công nhân bộ phận hành chính, KCN Thanh Lộc, 28 tuổi). Sự hài lòng với công việc, tổ chức hay doanh nghiệp là một trong những yếu tố có vai trò trực tiếp và quan trọng trong việc làm gia tăng hay suy giảm ý định/hành động nghỉ việc, chuyển việc của người LĐ; điều này đã được chứng minh trong các nghiên cứu quốc tế cũng như tại Việt Nam (Naiemah và cộng sự, 2021; Le Huong và cộng sự, 2023). Do vậy, việc nghiên cứu và đưa ra các giải pháp để giúp gia tăng sự hài lòng của người LĐ, trong đó của LĐ nữ tại các KCN là điều hết sức cần thiết để đảm bảo ANCV của họ.

Về so sánh giữa các KCN, kết quả phân tích cho thấy có 6/7 khía cạnh về sự hài lòng của LĐ nữ đối với công việc có sự khác biệt do giá trị Sig. của kiểm định ANOVA đều nhỏ hơn 0,05 (HLLD, HLTN, HLDK, HLKK, HLPT, HLCD), chỉ có sự hài lòng với đồng nghiệp (HLDN) là không có sự khác nhau trong nhận định của các

LĐ nữ tại hai KCN được nghiên cứu. Trong cả 6 khía cạnh có sự khác biệt này, nhóm LĐ nữ tại KCN Trà Nóc 1 đều có sự hài lòng cao hơn so với nhóm LĐ nữ tại KCN Thạnh Lộc.

Về độ tuổi, kết quả phân tích dữ liệu cho thấy sự khác biệt chỉ có ở khía cạnh về không khí, môi trường làm việc trong doanh nghiệp với giá trị Sig. = 0,36. Trong đó, nhóm LĐ trên 40 tuổi có sự đánh giá tốt nhất về không khí hay môi trường làm việc tại nơi họ làm việc (3,40) so với hai nhóm tuổi còn lại (cùng có điểm trung bình đánh giá là 3,22). Kiểm định sâu hơn bằng kiểm định Tamhane cho thấy, nhóm LĐ nữ trên 40 tuổi và nhóm LĐ nữ dưới 30 tuổi có sự khác biệt (Sig. = 0,047). Giá trị chênh lệch trung bình của nhóm LĐ nữ trên 40 tuổi mang dấu dương cho thấy sự đánh

đang làm. Tuy vậy, đó là mối tương quan yếu ($r = 0,150$).

3.3. Các yếu tố tác động đến ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL

Trong số 7 yếu tố thuộc nhóm các yếu tố có thể ảnh hưởng đến ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL được đưa ra ở trên, nghiên cứu tiến hành tìm hiểu yếu tố nào là yếu tố thực sự có tác động đến ANCV của họ, bằng việc áp dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội với kỹ thuật đưa toàn bộ biến độc lập vào cùng một lượt (Enter). Kết quả phân tích hồi quy cho thấy: (i) Kiểm định ANOVA có Sig. = 0,000 < 0,05; (ii) Giá trị Durbin-Watson là 1,532 nằm trong khoảng giới hạn cho phép; (iii) 05 biến độc lập của mô hình đều có hệ số VIF < 3, do đó mô hình hồi quy này không bị đa cộng tuyến (Xem: Bảng 2).

Bảng 2. Mô hình hồi quy các yếu tố tác động đến ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
	B	Sai số chuẩn	β			
(Sự liên tục)	0,058	0,111		0,520	0,604	
HLDN	0,222	0,040	0,220	5.619	0,000**	1.799
HLTN	0,079	0,039	0,092	2.046	0,042*	2.356
HLKK	-0,079	0,045	0,086	-1.762	0,079	2.801
HLPT	0,375	0,047	0,394	8.024	0,000**	2.815
HLCĐ	0,385	0,047	0,403	8.127	0,000**	2.869

Biến phụ thuộc: An ninh công việc của LĐ nữ (ANCV)
 $R^2 = 0,894$; R^2 hiệu chỉnh = 0,796; Durbin-Watson = 1,532; $F = 186,966$ (Sig. = 0,000)

** Có ý nghĩa ở mức 1%; * Có ý nghĩa ở mức 5%
Sig: mức ý nghĩa; VIF: hệ số phóng đại phương sai; B: hệ số B; β : hệ số Beta; t: kiểm định t
Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu (2024).

giá của nhóm này là cao hơn nhóm LĐ nữ dưới 30 tuổi. Kết quả phân tích tương quan Pearson giữa độ tuổi và đánh giá của LĐ nữ về không khí làm việc trong doanh nghiệp (HLKK) cho thấy giữa hai biến này có mối tương quan thuận chiều với nhau (Sig. = 0,23), nghĩa là LĐ nữ có độ tuổi càng cao thì càng hài lòng với không khí làm việc của doanh nghiệp mà người đó

Kết quả mô hình hồi quy ở Bảng 2 cho thấy, với R^2 hiệu chỉnh = 0,796 thì các biến độc lập giải thích được 79,6% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Trong số 5 biến độc lập của mô hình thì chỉ có duy nhất biến “không khí làm việc trong doanh nghiệp” (HLKK) là không có tác động đến ANCV của LĐ nữ do Sig. = 0,079 > 0,05. Như vậy, phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa và

chuẩn hóa của mô hình bao gồm 4 biến độc lập, đó là: (1) Hải lòng với đồng nghiệp (HLDN); (2) Hải lòng về mức thu nhập (HLTN); (3) Cơ hội phát triển nghề nghiệp (HLPT); và (4) Chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi (HLCD), cụ thể như sau:

$$ANCV = 0,058 + 0,222 * HLDN + 0,079 * HLTN + 0,375 * HLPT + 0,385 * HLCD + \varepsilon.$$

Như vậy, ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL chịu tác động thuận chiều của các yếu tố thể hiện sự hài lòng của LĐ nữ.

Kết quả phân tích từ mô hình hồi quy chưa chuẩn hóa này cho thấy các yếu tố tác động đến ANCV là tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021). Sự hài lòng đối với công việc của người LĐ sẽ làm gia tăng khả năng gắn kết với tổ chức nơi mà họ đang làm việc. Nghiên cứu của Nguyễn Quyết Thắng và Trần Thị Thu Thủy (2020) về người LĐ trong các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tại tỉnh Bình Dương cũng đã chỉ ra các yếu tố có tác động đến sự gắn kết của người LĐ với doanh nghiệp là: môi trường, điều kiện làm việc, quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên tại nơi làm việc, việc đào tạo, thăng tiến hay chính là cơ hội phát triển nghề nghiệp, tiền lương và các phúc lợi của doanh nghiệp; do đó để giữ chân LĐ thì các doanh nghiệp cần phải tập trung vào các yếu tố trên. Một số nghiên cứu quốc tế cũng cho thấy sự hài lòng với công việc (job satisfaction) là một yếu tố đóng vai trò quyết định trong việc dự báo sự cam kết hay gắn kết với tổ chức của người lao động ở mọi lĩnh vực, ngành nghề khác nhau (Akpan, 2013). Bên cạnh đó, Yousef (1998) nghiên cứu về ANCV cũng chỉ ra rằng nó có mối quan hệ hết sức chặt chẽ với sự cam kết của người LĐ đối với tổ chức. Điều này cho thấy, sự hài lòng với công việc của người LĐ được duy trì ở

mức cao thì sự gắn kết của người LĐ với tổ chức hay doanh nghiệp cũng được gia tăng và củng cố, từ đó giúp khả năng duy trì công việc hiện tại hay chính là ANCV của họ được gia tăng.

Như vậy, việc thỏa mãn hơn nữa 4 yếu tố (HLDN, HLTN, HLPT, HLCD) thực sự ảnh hưởng đến ANCV của LĐ nữ trong mô hình hồi quy mà nghiên cứu này đã khám phá là điều hết sức quan trọng để giúp đảm bảo ANCV của LĐ nữ tại KCN vùng ĐBSCL. Kết quả này cũng là một gợi ý rất có ý nghĩa đối với các doanh nghiệp tại các KCN vùng ĐBSCL trong việc đưa ra những giải pháp, chính sách phù hợp để hướng đến đảm bảo ANCV cho LĐ nữ.

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng ANCV của LĐ nữ tại KCN vùng ĐBSCL ở mức độ cao. Nhìn chung, LĐ nữ có sự hài lòng cao ở các khía cạnh như quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên (lãnh đạo), mức thu nhập, điều kiện làm việc, không khí tại nơi làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, chế độ làm việc và thời gian nghỉ ngơi. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội cũng cho thấy, trong các yếu tố được xem xét để phân tích mức độ hài lòng đối với công việc của LĐ nữ, có 4 yếu tố thực sự ảnh hưởng đến ANCV của họ bao gồm: (i) hài lòng với đồng nghiệp, (ii) hài lòng về mức thu nhập, (iii) cơ hội phát triển nghề nghiệp, (iv) chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Sự hài lòng với công việc là yếu tố quan trọng làm gia tăng sự gắn kết giữa LĐ nữ và doanh nghiệp, từ đó làm giảm ý định “nhảy việc” của họ. Điều này tạo ra sự ổn định không chỉ của LĐ nữ mà còn cho cả doanh nghiệp; đồng thời, việc mất ANCV sẽ được giảm thiểu. Với kết quả này, nghiên cứu đã củng cố thêm mối quan hệ giữa ANCV và sự hài lòng của người LĐ đối với công việc, tổ chức nơi họ làm việc

mà các nghiên cứu trước đó đã chỉ ra. Đây cũng là những bằng chứng khoa học quan trọng để các doanh nghiệp tại các KCN nói riêng và các doanh nghiệp sử dụng LĐ nữ tại vùng ĐBSCL nói chung có những tính toán nhằm đưa ra những chính sách phù hợp làm tăng sự hài lòng của LĐ nữ, giúp đảm bảo ANCV của họ □

Tài liệu tham khảo

1. Akpan, C.P. (2013), "Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in cross river state, Nigeria", *British Journal of Education*, 1(2), 82-93.
2. Ban Quản lý các khu chế xuất và công nghiệp Cần Thơ (2024), *Báo cáo Kết quả hoạt động các KCN trên địa bàn thành phố Cần Thơ tháng 8/2024*.
3. Berglund, T., Furåker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184.
4. Field, A. (2024), *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*, Sage publications limited.
5. Hourie, E., Malul, M., & Bar-El, R. (2017), "The Value of job security: Does having it matter?", *Social Indicators Research*, 139, 1131-1145.
6. Le Huong, Lee, J., Nielsen, I., & Nguyen, T.L.A. (2023), "Turnover intentions: The roles of job satisfaction and family support", *Personnel Review*, 52(9), 2209-2228.
7. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Fullbright (2022), *Báo cáo kinh tế thường niên ĐBSCL năm 2022: Chuyển đổi mô hình phát triển và quy hoạch tích hợp*.
8. Naiemah, S. U., Beng, T.L., Isa, E.V. M., & Radzi, W.N.W.M. (2021), "The Impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing", *AIP Conference Proceedings*, 2339(1).
9. Nguyễn Quyết Thắng, Trần Thị Thu Thủy (2020), "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) trên địa bàn tỉnh Bình Dương", *Tạp chí Công thương*, số 27, <https://tapchicongthuong.vn/cac-yeu-to-anh-huong-den-su-gan-ket-cua-nguoi-lao-dong-voi-doanh-nghiep-co-von-dau-tu-nuoc-ngoai--fdi--tren-dia-ban-tinh-binh-duong-77740.htm>
10. Nguyễn Thị Thanh Hương (2021), *ANCV của công nhân tại các KCN vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ: Trường hợp tỉnh Bắc Ninh*, Báo cáo tổng hợp Đề tài cấp Bộ, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng.
11. Tổng cục Thống kê (2023), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội Quý III và 9 tháng đầu năm 2023*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/09/bao-cao-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-iii-va-9-thang-nam-2023/>
12. Yousef, D.A. (1998), "Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment", *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.