

Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó khác giới của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Việt Nam

Identifying factors affecting the commitment of male and female employees at construction companies in vietnam

> THS NGUYỄN KHẮC QUÂN¹, CAO XUÂN TIẾN², TRẦN LÊ THANH TUYẾN², NGUYỄN QUÝ QUANG³, LÊ PHƯỚC THỌ²

¹GV Khoa Xây dựng, Trường Đại học Mở TP.HCM, Email: quan.nk@ou.edu.vn

²SV Ngành Quản lý Xây dựng - Khóa 2018, Trường Đại học Mở TP.HCM

Email: 1851040069tien@ou.edu.vn; 1851042055t@ou.edu.vn; 1851042047tho@ou.edu.vn

³SV Ngành Công nghệ Kỹ thuật Công trình Xây dựng - Khóa 2019

Trường Đại học Mở TP. HCM, Email: 1951023014quang@ou.edu.vn.

TÓM TẮT

Bài báo phân tích để xác định những nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nam và nhân viên nữ trong các công ty xây dựng ở Việt Nam. Số liệu được thu thập bằng bảng câu hỏi và phân tích thống kê. Kết quả phân tích số liệu cho thấy các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nam và nhân viên nữ là hoàn toàn khác nhau. Trong khi nếu sự gắn bó của nhân viên nam tập trung vào môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp và thương hiệu của doanh nghiệp. Thì sự gắn bó của nhân viên nữ tập trung vào chế độ lương và đãi ngộ, học tập và phát triển, văn hóa doanh nghiệp, quản lý đào tạo và thương hiệu doanh nghiệp. Ngoài ra, kết quả còn cho thấy nhân viên nữ gắn bó với công ty nhiều hơn nhân viên nam (tỉ lệ chưa chuyển công ty của nữ là 39.58% so với 34.57% của nam). Tuy nhiên, khi có lời mời từ công ty khác với đãi ngộ tốt hơn thì nhân viên nữ lại quyết định chuyển công ty nhiều hơn nhân viên nam (tỉ lệ ngay lập tức chuyển công ty của nữ là 41.67% so với 25.93% của nam).

Từ khóa: Nhân viên nam; nhân viên nữ; sự gắn bó; công ty xây dựng; Việt Nam.

ABSTRACT:

This paper identifies the factors affecting the commitment of male and female employees in construction companies in Vietnam. Research data are collected using a survey questionnaire and processed based on statistical analyses. The results are: male employees' commitment focuses on working environment, corporate culture, and corporate brand, while female employees' commitment focuses on salary and remuneration, learning and development, corporate culture, training management, and corporate branding. In addition, the results also show that female employees have more commitment to their company than male employees (the percentage of women which have not yet switched companies is 39.58% compared to 34.57% for men). However, when there was an offer from another company with better treatment, female employees decided to switch companies more than male employees (the percentage of women immediately switching companies is 41.67% compared to 25.93% for men).

Key words: Male employees; female employees; commitment; construction company; Vietnam.

1. GIỚI THIỆU:

Do các quy trình đòi hỏi sự cộng tác lâu dài của một số lượng lớn các nhân sự khác nhau, cấu trúc động của các dự án

xây dựng khiến việc quản lý của họ trở nên khó khăn. Nguồn nhân lực là xương sống của các quá trình quản lý. Một trong những nhân tố quan trọng nhất gây khó khăn trong ngành xây

dụng là lực lượng lao động thường xuyên thay đổi (Celik và cộng sự, 2021).

Thật vậy, sự gắn bó của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Việt Nam là vấn đề nan giải của nhiều công ty. Việc nhân sự không gắn bó làm ảnh hưởng lớn đến công ty trong việc ổn định tổ chức, chi phí tuyển dụng, thời gian đào tạo và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và tiến độ thi công của dự án.

Để nhân viên gắn bó với công ty thì công ty phải hiểu được các nhân viên mong muốn điều gì và xây dựng chính sách giúp cho nhân viên gắn bó hơn với công ty. Xét về giới tính thì nam và nữ hoàn toàn khác nhau và cũng khác nhau về tâm sinh lý. Do đó công ty cần tìm hiểu những nhân tố nào sẽ ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nam và những nhân tố nào ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nữ. Để từ đó sẽ linh hoạt trong việc xây dựng chính sách phù hợp với cả hai đối tượng này để họ gắn bó với công ty.

2. TỔNG QUAN VỀ NGHIÊN CỨU

Brown và cộng sự (2007) nghiên cứu hiệu suất công ty, sự cam kết và lòng trung thành của người lao động. Khảo sát về mối quan hệ giữa nhân viên và nơi làm việc ở Vương quốc Anh, chúng tôi khám phá ảnh hưởng của sự cam kết và lòng trung thành của người lao động đối với năng suất lao động và hiệu quả tài chính của cấp công ty. Các phát hiện thực nghiệm của chúng tôi cho thấy rằng sự cam kết và lòng trung thành của người lao động nâng cao cả năng suất lao động và hiệu quả tài chính ở cấp công ty.

Brown và cộng sự (2011) nghiên cứu hiệu suất tại nơi làm việc, cam kết của nhân viên và lòng trung thành tại Vương quốc Anh. Nghiên cứu khám phá các nhân tố quyết định của thước đo cam kết và lòng trung thành của nhân viên và liệu lòng trung thành của nhân viên có ảnh hưởng đến hiệu suất tại nơi làm việc hay không. Các nhân tố ảnh hưởng đến cam kết và lòng trung thành của nhân viên bao gồm tuổi tác và giới tính, trong khi đặc điểm tầm quan trọng ở nơi làm việc bao gồm thực hành nguồn nhân lực. Kết quả cho thấy rằng chủ lao động có thể gây ra một số ảnh hưởng đối với cam kết và lòng trung thành của lực lượng lao động, do đó, có thể ảnh hưởng đến hiệu suất tại nơi làm việc.

Randeree và cộng sự (2012) nghiên cứu về phong cách lãnh đạo, sự hài lòng và gắn bó: Một cuộc khám phá trong lĩnh vực xây dựng của Các Tiểu vương quốc Ả Rập Thống nhất. Kết quả các phát hiện cho thấy phong cách lãnh đạo tham vấn và đồng thuận rất phổ biến trong lĩnh vực xây dựng ở UAE. Hơn nữa, người ta thấy rằng sự hài lòng trong công việc của một nhân viên bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi khả năng lãnh đạo, với hơn 50% người trả lời khảo sát nói rằng sự lãnh đạo ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự hài lòng trong công việc của họ.

Malone và cộng sự (2013) nghiên cứu cân bằng giữa công việc với cuộc sống và sự gắn bó với tổ chức của phụ nữ trong ngành xây dựng Hoa Kỳ. Nghiên cứu này tập trung vào sự hài lòng trong công việc, cân bằng giữa công việc và cuộc sống và cam kết với tổ chức của phụ nữ làm việc trong ngành xây dựng Hoa Kỳ. Mục đích của nó là xác định các biến số ảnh hưởng đến sự hài lòng của phụ nữ đối với công việc và người sử dụng lao động. Kết quả chỉ ra rằng Các nhân tố dẫn đến sự hài lòng nhất trong công việc là mối quan hệ tốt trong công việc với đồng nghiệp; sự tôn trọng và đối xử công bằng từ cấp trên; những thách thức trong công việc; cảm giác hoàn thành và cảm thấy được đánh giá cao với tư cách là một nhân viên. Các nhân tố được xếp hạng cao nhất trong việc ảnh hưởng đến cam kết của tổ chức là công việc phù hợp với kỹ năng cá nhân của họ, sự linh hoạt và cân bằng giữa công việc và thời gian cá nhân, cảm thấy được coi trọng như một tài sản đối với

công ty/người sử dụng lao động của họ và sự sẵn có của các cơ hội thăng tiến.

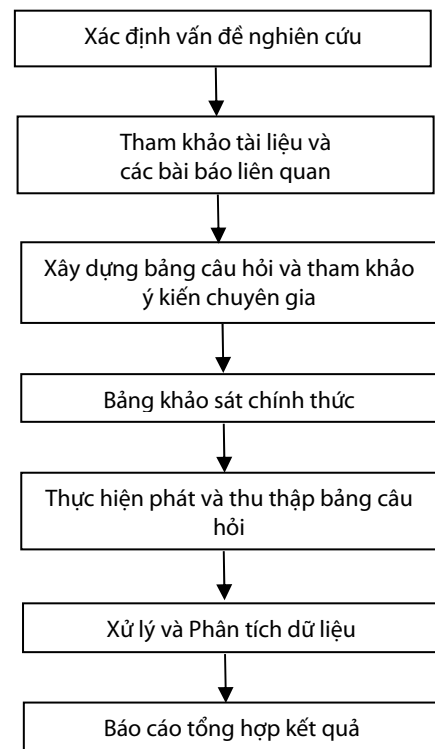
Linz và cộng sự (2015) công bố kết quả nghiên cứu sự trung thành của người lao động có phải trả giá không? Bằng chứng từ các nền kinh tế đang chuyển đổi. Bằng cách sử dụng dữ liệu đối sánh giữa người lao động và người sử dụng lao động được thu thập từ hơn 10.880 nhân viên tại gần 670 nơi làm việc ở sáu quốc gia xã hội chủ nghĩa trước đây đa dạng về văn hóa và kinh tế. Các tác giả điều tra mối liên hệ giữa lòng trung thành của người lao động và phần thưởng mong đợi, có tính đến khả năng nhận được phần thưởng. Lòng trung thành của người lao động được đo lường bằng cách sử dụng tổng hợp bốn biến số liên quan đến cam kết của người tham gia để ở lại tổ chức của họ. Kết quả nhận thấy rằng lòng trung thành có tương quan thuận với phần thưởng mong đợi và liên kết chặt chẽ nhất với cơ hội phần thưởng nội tại để đạt được điều gì đó đáng giá.

Hsu và cộng sự (2016) nghiên cứu đặc điểm công việc đến sự hài lòng trong công việc của lao động nước ngoài trong ngành xây dựng Đài Loan. Mục đích của nghiên cứu này là để điều tra về mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, kiên trì với tổ chức, và sự hài lòng trong công việc của lao động nước ngoài tại Đài Loan. Kết quả cho thấy đặc điểm công việc có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của người lao động nước ngoài tại Đài Loan.

Artaya và cộng sự (2021) nghiên cứu về sự hoàn thành nhu cầu theo thứ bậc của Abraham Maslow và Lý thuyết hai yếu tố của Herzberg để tạo ra lòng trung thành của người lao động. Đối tượng nghiên cứu là những nhân viên đang làm việc tại ngân hàng. Đo lường dữ liệu bằng cách sử dụng dữ liệu thứ bậc với cách tiếp cận thang đo Likert 5 mức độ. Kết quả cho thấy 93,7% nhu cầu thứ bậc của Maslow và sự duy trì của Herzberg có thể tạo ra cảm giác trung thành của nhân viên đối với nơi làm việc.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Quy trình nghiên cứu



Hình 1. Quy trình nghiên cứu.

Bảng 1. Giá trị trung bình và xếp hạng nhận định của nhân viên nam và nhân viên nữ về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Việt Nam.

STT	Tên nhân tố	Nam		Nữ	
		Giá trị trung bình	Xếp hạng	Giá trị trung bình	Xếp hạng
1	Công ty hướng đến tính kỷ luật và tự giác cao.	4.32	1	4.02	29
2	Tập thể nhân viên công ty hợp tác tốt để hoàn thành công việc.	4.26	2	3.98	31
3	Tập thể trong công ty có mối quan hệ hòa đồng vui vẻ.	4.20	3	4.08	21
4	Công ty có cơ sở vật chất đẹp và tốt (trụ sở làm việc, không gian nơi làm việc).	4.19	4	4.25	5
5	Công ty đảm bảo môi trường làm việc an toàn.	4.17	5	4.15	13
6	Cấp trên luôn chỉ dẫn khi nhân viên cần sự giúp đỡ.	4.16	6	4.06	22
7	Cấp trên luôn hướng dẫn để nhân viên có thể tìm được giải pháp tốt nhất để giải quyết khó khăn trong công việc.	4.15	7	4.17	11
8	Mức lương được xem xét tăng hàng năm dựa trên kết quả làm việc.	4.15	7	4.13	17
9	Công ty có cơ chế tập huấn đào tạo nâng cao năng lực.	4.14	9	4.15	13
10	Nhân viên có cơ hội tự khẳng định để phát huy năng lực.	4.14	9	4.27	4
11	Nhân viên được tôn trọng trong môi trường làm việc của công ty.	4.14	9	4.06	22
12	Công ty tạo điều kiện cho nhân viên học hỏi, phát triển.	4.12	12	4.31	2
13	Công ty tạo điều kiện làm việc rất tốt cho nhân viên.	4.12	12	4.04	25
14	Công ty có định hướng phát triển cho nguồn nhân lực.	4.10	14	4.23	6
15	Công ty có chính sách phúc lợi cho nhân viên lâu năm.	4.10	14	4.06	22
16	Công ty hỗ trợ đào tạo nghề, chương trình chứng chỉ và tham gia các hội chợ chuyên nghiệp.	4.07	16	3.96	35
17	Cấp trên tin tưởng và tôn trọng các quyết định của nhân viên.	4.07	16	4.04	25
18	Mức lương phù hợp với năng lực làm việc của nhân viên trong công ty.	4.06	18	4.15	13
19	Nhân viên được tặng thưởng khi hoàn thành tốt nhiệm vụ.	4.06	18	4.21	8
20	Nhân viên công ty luôn được đối xử thân thiện, cởi mở.	4.06	18	4.29	3
21	Cấp trên luôn quan tâm động viên nhân viên trong quá trình làm việc.	4.06	18	4.23	6
22	Nhân viên nhìn thấy cơ hội thăng tiến của mình.	4.06	18	4.04	25
23	Cấp trên phân công việc, có hướng dẫn rõ ràng và phù hợp với chuyên môn của nhân viên.	4.05	23	4.17	11
24	Được thăng tiến giúp tôi nỗ lực hết mình vì công ty.	4.05	23	3.96	35
25	Công ty có hệ thống lương thưởng và đánh giá thành tích rõ ràng.	4.04	25	4.35	1
26	Hợp đồng lao động được ký kết rõ ràng phù hợp với pháp luật về lao động.	4.04	25	4.19	9
27	Nhân viên hài lòng về mức thu nhập hiện tại của mình.	4.02	27	4.04	25
28	Công ty mang lại sự dễ chịu và thoải mái khi làm việc.	4.02	27	3.98	31
29	Các thông tin luôn được công ty cung cấp đầy đủ.	4.01	29	4.15	13
30	Công ty có quy trình quản lý công việc một cách chuyên nghiệp rõ ràng.	4.01	29	4.13	17
31	Cấp trên trao quyền để nhân viên có thể hoàn thành công việc một cách độc lập trong phạm vi công việc.	4.00	31	4.10	20
32	Nhân viên trong công ty không có sự phân biệt kỳ thị.	4.00	31	3.98	31
33	Công ty có lộ trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên một cách rõ ràng.	3.99	33	3.94	37
34	Tôi tự hào giới thiệu về sản phẩm/dịch vụ của công ty.	3.95	34	4.00	30
35	Công ty có hệ thống quản lý, đánh giá thành tích.	3.94	35	3.94	37
36	Các ý kiến của nhân viên được cấp trên ghi nhận và lắng nghe.	3.93	36	4.13	17
37	Công ty có nhiều hoạt động thể hiện trách nhiệm xã hội.	3.90	37	4.19	9
38	Công ty có hoạt động kinh doanh bền vững.	3.88	38	3.90	40
39	Tôi sẵn lòng giới thiệu với mọi người về công ty của mình như một nơi làm việc tốt.	3.88	38	3.98	31
40	Nhân viên đồng ý với chiến lược, chính sách kinh doanh của công ty.	3.79	40	3.94	37
41	Chế độ bảo hiểm đầy đủ cho nhân viên.	3.56	41	3.58	41
42	Nhân viên được sắp xếp, linh động trong thời gian làm việc.	3.49	42	3.21	42

Bảng 2. Năm nhân tố ảnh hưởng lớn nhất đến sự gắn bó của nhân viên nam và nhân viên nữ trong các công ty xây dựng ở Việt Nam.

STT	Nhân viên nam		Nhân viên nữ	
	Nhân tố	Giá trị trung bình	Nhân tố	Giá trị trung bình
1	Công ty hướng đến tính kỷ luật và tự giác cao.	4.32	Công ty có hệ thống lương thưởng và đánh giá thành tích rõ ràng.	4.35
2	Tập thể nhân viên công ty hợp tác tốt để hoàn thành công việc.	4.26	Công ty tạo điều kiện cho nhân viên học hỏi, phát triển.	4.31
3	Tập thể trong công ty có mối quan hệ hòa đồng vui vẻ.	4.20	Nhân viên công ty luôn được đối xử thân thiện, cởi mở.	4.29
4	Công ty có cơ sở vật chất đẹp và tốt (trụ sở làm việc, không gian nơi làm việc).	4.19	Công ty có cơ chế tập huấn đào tạo nâng cao năng lực.	4.27
5	Công ty đảm bảo môi trường làm việc an toàn.	4.17	Công ty có cơ sở vật chất đẹp và tốt (trụ sở làm việc, không gian nơi làm việc).	4.25

Để tiến hành thực hiện nghiên cứu, bài báo đã được thực hiện gồm nhiều công đoạn và được thể hiện các bước như hình 1. Đầu tiên là xác định vấn đề nghiên cứu, tham khảo tài liệu và các nghiên cứu liên quan, xây dựng bảng câu hỏi rồi tiến hành thăm dò ý kiến chuyên gia. Từ đó hoàn thiện bảng câu hỏi và tiến hành khảo sát chính thức. Số liệu được thu thập sẽ được kiểm tra bằng kinh nghiệm để loại đi các phiếu phản hồi không hợp lệ. Cuối cùng là tiến hành phân tích và báo cáo kết quả.

3.2. Thu thập số liệu

Bảng câu hỏi được gửi đi và tiếp nhận phản hồi theo phương pháp thuận tiện từ tháng 10 năm 2021 đến tháng 02 năm 2022. Đối tượng là nhân sự của tất cả các công ty xây dựng ở Việt Nam. Kết quả thu được 191 phiếu, trong đó có 2 phiếu khảo sát không hợp lệ (chiếm 1.04%) bị loại ra, 189 phiếu hợp lệ (chiếm 98.96%) được dùng để phân tích.

Trong 189 phiếu hợp lệ sau khi phân tích vị trí của các đối tượng tham gia khảo sát thì có 90 phiếu của nhân viên làm việc tại văn phòng (chiếm tỉ lệ 48%), 43 phiếu nhân viên làm việc tại các dự án/công trình (chiếm tỉ lệ 23%), còn lại là các vị trí khác ở các cấp độ quản lý như Chỉ huy trưởng, Giám đốc dự án, Trưởng phòng và giám đốc công ty (chiếm tỉ lệ 29%). Nghiên cứu này tập trung đến đối tượng là sự gắn bó của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Việt Nam nên các đối tượng khảo sát là lãnh đạo sẽ được loại ra. Dữ liệu nghiên cứu còn 133 phiếu phản hồi của nhân viên làm việc tại văn phòng và nhân viên làm việc tại các dự án/công trình. Tiếp tục xét thấy trình độ học vấn tốt nghiệp trung học phổ thông có 1 phiếu (chiếm tỉ lệ 0.53%) và tốt nghiệp sau đại học có 3 phiếu (chiếm tỉ lệ 1.59%). Số lượng tốt nghiệp trung học phổ thông và tốt nghiệp sau đại học rất ít và chiếm tỉ lệ nhỏ nên trong nghiên cứu này tiếp tục loại trình độ học vấn tốt nghiệp trung học phổ thông và sau đại học. Kết quả còn lại 129 phiếu (chiếm tỉ lệ 68,254%) được thực hiện trong nghiên cứu này.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ PHÂN TÍCH SỐ LIỆU

4.1. Đặc điểm về giới tính của các đối tượng trong nghiên cứu

Số lượng người tham gia khảo sát là nam giới chiếm số lượng đông hơn nữ giới với 81 phiếu (chiếm tỉ lệ 62.79%), nữ giới ít hơn với 48 phiếu (chiếm tỉ lệ 37.21%). Điều này cho thấy nhân viên nữ làm việc trong các công ty xây dựng ở Việt Nam thực hiện khảo sát ít hơn nhân viên nam. Kết quả cũng phản ánh đúng với thực tế của

ngành xây dựng khi đây là ngành nặng nhọc nên lực lượng lao động chiếm phần lớn là nam giới.

4.2. Giá trị trung bình và xếp hạng nhận định của nhân viên nam và nhân viên nữ về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Việt Nam

Bảng 1 trình bày giá trị trung bình và xếp hạng thứ tự từ lớn đến nhỏ theo nhận định của nhân viên nam và nhân viên nữ về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Việt Nam. Kết quả cho thấy nhân viên nam và nữ có nhận định khác nhau về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của các nhân viên trong công ty xây dựng ở Việt Nam. Hầu hết xếp hạng các nhân tố của nhân viên nam và nhân viên nữ về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó là hoàn toàn khác nhau. Chỉ có 03 nhân tố trùng xếp hạng với nhau gồm: 1). Nhân viên trong công ty không có sự phân biệt kì thị có giá trị trung bình 4.0 đối với nam và 3.98 đối với nữ xếp hạng 31. 2). Chế độ bảo hiểm đầy đủ cho nhân viên có giá trị trung bình 3.56 đối với nam và 3.58 đối với nữ xếp hạng 41. 3). Nhân viên được sắp xếp, linh động trong thời gian làm việc có giá trị trung bình 3.49 đối với nam và 3.21 đối với nữ xếp hạng 42.

4.3. Phân tích năm nhân tố ảnh hưởng lớn nhất đến sự gắn bó của nhân viên nam và nhân viên nữ trong các công ty xây dựng Việt Nam.

Kết quả ở bảng 2 cho thấy các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nam và nhân viên nữ trong công ty xây dựng ở Việt Nam rất khác nhau. Các nhân viên nam quan tâm nhiều đến môi trường làm việc của công ty như “công ty hướng đến tính kỷ luật và tự giác cao” với giá trị trung bình 4.32 xếp hạng cao nhất; “tập thể nhân viên công ty hợp tác tốt để hoàn thành công việc” với giá trị trung bình 4.26 xếp hạng hai; “công ty đảm bảo môi trường làm việc an toàn” với giá trị trung bình 4.17 xếp hạng năm. Ngoài ba nhân tố về môi trường làm việc thì trong năm nhân tố ảnh hưởng lớn nhất để sự gắn bó của nhân viên nam ở công ty xây dựng là nhân tố về văn hóa doanh nghiệp “tập thể trong công ty có mối quan hệ hòa đồng vui vẻ” với giá trị trung bình 4.20 xếp hạng ba và nhân tố về thương hiệu doanh nghiệp “công ty có cơ sở vật chất đẹp và tốt” với giá trị trung bình 4.19 xếp hạng tư. Do đó để tăng sự gắn bó của các nhân viên nam làm việc ở các công ty xây dựng thì chủ doanh nghiệp cần phải quan tâm đến môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp và thương hiệu của doanh nghiệp nhiều hơn.

Đối với nhân viên nữ thì các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với các công ty xây dựng ở Việt Nam không tập trung như nhân viên nam mà trải đều. Nhân tố ảnh hưởng lớn nhất đến sự gắn bó của các nhân viên nữ là nhóm lương và các chế độ đãi ngộ qua nhân tố “công ty có hệ thống lương thưởng và đánh giá thành tích rõ ràng” với giá trị trung bình 4.35; nhân tố ảnh hưởng lớn thứ hai là nhân tố thuộc nhóm học hỏi và phát triển qua nhân tố “công ty tạo điều kiện cho nhân viên học hỏi, phát triển” với giá trị trung bình 4.31; nhân tố ảnh hưởng lớn thứ ba thuộc nhóm văn hóa qua nhân tố “nhân viên công ty luôn được đối xử thân thiện, cởi mở” với giá trị trung bình 4.29; nhân tố ảnh hưởng lớn thứ tư thuộc nhóm hệ thống quản lý và đào tạo qua nhân tố “công ty có cơ chế tập huấn đào tạo nâng cao năng lực” với giá trị trung bình 4.27; và nhân tố ảnh hưởng lớn thứ năm thuộc nhóm thương hiệu doanh nghiệp qua nhân tố “công ty có cơ sở vật chất đẹp và tốt” (giá trị trung bình 4.25). Để tăng sự gắn bó của nhân viên nữ với công ty thì chủ các doanh nghiệp nên quan tâm nhiều đến lương thưởng và đánh giá thành tích, giúp nhân viên nữ có cơ hội học hỏi và phát triển bản thân, đối xử thân thiện và cởi mở cũng như đào tạo nâng cao năng lực cho nhân viên nữ. Cuối cùng cũng giống nhân viên nam, nhân viên nữ cũng gắn bó với công ty khi công ty có cơ sở vật chất đẹp và tốt.

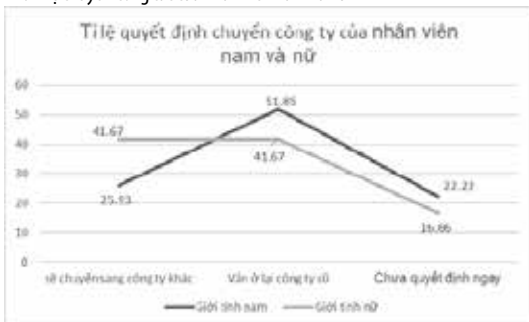
4.3. Phân tích sự gắn bó của nhân viên nữ và nhân viên nam trong các công ty xây dựng

4.3.1. Tỷ lệ chuyển công tác của nhân viên nữ và nhân viên nam trong các công ty xây dựng.

Tỷ lệ nhân viên nữ làm việc trong các công ty xây dựng cho thấy họ có tỷ lệ chưa chuyển công tác lần nào cao hơn nam giới (39.58% của nữ so với 34.57% của nam). Tỷ lệ chuyển công tác từ một đến hai lần của nữ giới ít hơn nam giới (39.58% của nữ so với 53.08% của nam). Điều này cho thấy nhân viên nữ trong các công ty xây dựng có xu hướng gắn bó với công ty hơn nhân viên nam. Mặc dù vậy, tỷ lệ chuyển công tác nhiều hơn ba lần thì nữ giới lại cao hơn Nam giới (20.84% của nữ so với 12.35% của nam) (hình 2).



Hình 2. Tỷ lệ chuyển công tác của nhân viên nam và nữ



Hình 3. Tỷ lệ quyết định chuyển công ty của nhân viên nam và nữ

4.3.2. Tỷ lệ quyết định chuyển công ty khi có lời mời từ công ty khác của nhân viên nữ và nhân viên nam trong các công ty xây dựng.

Tỷ lệ nhân viên nữ quyết định ngay lập tức sẽ chuyển sang công ty khác làm việc khi được mời rất cao và cao hơn nhân viên nam 15,74% (41.67% của nữ so với 25.93% của nam). Tỷ lệ nhân viên nữ quyết định vẫn ở lại công ty khi có lời mời từ công ty khác ít hơn nhân viên nam (41.67% của nữ so với 51.85% của nam). Tỷ lệ chưa quyết định chuyển ngay đến công ty khác khi có lời mời của nhân viên nữ thấp hơn nhân viên nam (16.66% của nữ so với 22.22% của nam). Kết quả này cho thấy nhân viên nữ có xu hướng chuyển sang công ty khác khi có lời mời cao hơn nhân viên nam (hình 3).

5. KẾT LUẬN:

Bảng câu hỏi được gửi theo phương pháp thuận tiện và thu về được 191 phiếu. Sau khi loại bỏ các bảng dữ liệu không phù hợp với đối tượng nghiên cứu. Dữ liệu còn lại 129 mẫu được tiến hành phân tích và cho thấy kết quả về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nam và nhân viên nữ trong các công ty xây dựng tại Việt Nam.

Nhân viên nam và nhân viên nữ có nhận định rất khác nhau về các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của các nhân viên trong công ty xây dựng ở Việt Nam. Các nhân tố ảnh hưởng nhất đối với nhân viên nam thuộc nhóm môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp và thương hiệu của doanh nghiệp. Trong khi đó các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên nữ trải đều hơn cho các nhóm lương và đãi ngộ, học tập và phát triển, văn hóa doanh nghiệp, quản lý đào tạo và thương hiệu doanh nghiệp. Trong khi nhân viên nam có ba nhân tố thuộc nhóm môi trường làm việc ảnh hưởng lớn nhất đến sự gắn bó của họ thì đối với nhân viên nữ lại không có nhân tố nào trong năm nhân tố ảnh hưởng lớn nhất đến sự gắn bó của họ thuộc nhóm môi trường làm việc.

Tỷ lệ nhân viên nữ gắn bó với công ty xây dựng ở Việt Nam nhiều hơn nhân viên nam. Với tỷ lệ 59.42% nhân viên nữ tham gia khảo sát cho rằng mình đã từng chuyển công ty ít nhất một lần so với tỷ lệ 65.43% của nhân viên nam đã chuyển công ty ít nhất một lần. Tuy nhiên, nếu như có lời mời từ một công ty khác với những đãi ngộ tốt hơn thì tỷ lệ nhân viên nữ quyết định chuyển công ty nhiều hơn nhân viên nam (41.67% của nữ so với 25.93% của nam).

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- [1] Brown, S., McNabb, R., & Taylor, K. (2007). Firm performance, worker commitment and loyalty. Working Paper. Department of Economics, University of Sheffield ISSN 1749-8368.
- [2] Brown, S., McHardy, J., McNabb, R., & Taylor, K. (2011). Workplace performance, worker commitment, and loyalty. Journal of Economics & Management Strategy, 20(3), 925-955.
- [3] Randeree, K., & Chaudhry, A. G. (2012). Leadership–style, satisfaction and commitment: An exploration in the United Arab Emirates’ construction sector. Engineering, Construction and Architectural Management.
- [4]. Malone, E. K., & Issa, R. R. (2013). Work-life balance and organizational commitment of women in the US construction industry. Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice, 139(2), 87-98.
- [5]. Linz, S., Good, L. K., & Busch, M. (2015). Promoting worker loyalty: an empirical analysis. International Journal of Manpower.
- [6] Hsu, L. C., & Liao, P. W. (2016). From job characteristics to job satisfaction of foreign workers in Taiwan’s construction industry: The mediating role of organizational commitment. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 26(2), 243-255.
- [7] Celik, G., & Oral, E. (2021). Mediating effect of job satisfaction on the organizational commitment of civil engineers and architects. International Journal of Construction Management, 21(10), 969-986.
- [8] Artaya, I. P., Kamisutara, M., Muchayan, A., & Deviyanti, I. S. (2021). Abraham Maslow’s Hierarchical Need Fulfillment and Herzberg’s Two-Factor Theory for Creating Worker Loyalty. THE SPIRIT OF SOCIETY JOURNAL, 4(2), 66-75.