



**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP HCM**

---

**PHÙNG THỊ HƯƠNG NGÀ**

**NHU CẦU THAM VẤN TÂM LÝ CỦA CÔNG  
NHÂN KHU CHẾ XUẤT TÂN THUẬN TẠI  
TP. HỒ CHÍ MINH**

**Chuyên ngành : TÂM LÝ HỌC  
Mã số: 60 31 80**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ TÂM LÝ HỌC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:  
TS. ĐỖ HẠNH NGÀ**

**Thành Phố Hồ Chí Minh - 2010**

# LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành tốt đề tài này, trong suốt quá trình thực hiện, người nghiên cứu đã nhận được rất nhiều sự quan tâm, giúp đỡ từ phía các cá nhân và tập thể. Người nghiên cứu xin gửi lời tri ân chân thành đến Tiến sĩ Đỗ Hạnh Nga, Cô đã hướng dẫn, chỉ bảo tận tình và đồng hành cùng người nghiên cứu suốt quá trình thực hiện đề tài. Xin chân thành cảm ơn các thầy cô đã giảng dạy, truyền kiến thức, kinh nghiệm, góp ý khoa học cho toàn thể học viên cao học K18. Cảm ơn các Anh, Chị, Bạn bè cùng khóa học; đồng nghiệp; người thân và gia đình đã động viên, giúp đỡ trong suốt quá trình thực hiện luận văn này.

Qua đây người nghiên cứu xin chân thành cảm ơn

- UBND phường Bình Thuận, Q.7, TP. Hồ Chí Minh
- Chủ các nhà trọ gần khu chế xuất
- Các nhà quản lý doanh nghiệp và các anh (chị) công nhân đang làm việc tại khu chế xuất Tân Thuận

Đã tận tình giúp đỡ tôi, tạo điều kiện cho tôi hoàn thành đề tài này.

Chân thành cảm ơn!

Học viên

(Phùng Thị Hương Nga)

Tp. Hồ Chí Minh ngày 30 tháng 10 năm 2010

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu và kết quả nghiên cứu trên là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào khác.

Tác giả

Phùng Thị Hương Nga

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Viết đầy đủ	Viết tắt
Cán bộ Phòng	CBP
Công nhân	CN
Chủ nhà trọ	CNT
Điểm trung bình	ĐTB
Đồng ý	ĐY
Hiếm khi	HK
Hoàn toàn đồng ý	HTĐY
Hoàn toàn không đồng ý	HTKĐY
Không bao giờ	KBG
Không đồng ý	KĐY
Lương lự	LL
Nhà quản lý doanh nghiệp	NQLDN
Tham vấn tâm lý	TVTL
Thỉnh thoảng	TT
Thường xuyên	TX
Rất thường xuyên	RTX

# MỞ ĐẦU

## 1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Giai cấp công nhân Việt Nam ra đời, trưởng thành và gắn liền với cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc và đi lên xây dựng xã hội chủ nghĩa. Sau hơn 20 năm tiến hành đổi mới, từ một nước nông nghiệp là chủ yếu, chuyển mình thành một nước công nghiệp theo xu hướng hiện đại. Giai cấp công nhân là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Trong những năm đổi mới, giai cấp công nhân đã có những bước chuyển biến tích cực, mạnh mẽ, đang tăng nhanh về số lượng, ngày càng đa dạng về cơ cấu, đồng thời chất lượng đội ngũ được nâng lên. Cùng với các giai cấp khác, giai cấp công nhân đã đóng góp to lớn vào quá trình phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Về mặt sản xuất, giai cấp công nhân là lực lượng cơ bản, chủ yếu có vai trò to lớn trong nền kinh tế quốc dân. Sự lớn mạnh của giai cấp công nhân là nhân tố quan trọng để đưa công cuộc đổi mới đi vào chiều sâu, đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Vì vậy, trong giai đoạn hiện nay Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến tầng lớp công nhân đang trực tiếp lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất. Trong Nghị Quyết TW Đảng số 20-NQ/TU [55] “Về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” ban hành 28/01/2008 có nêu rõ mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân đến năm 2020 là: *“Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân mạnh về số lượng và nâng cao về chất lượng, giải quyết những vấn đề bức xúc, cấp bách của giai cấp công nhân, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân (về nhà ở tại các khu công nghiệp, tiền lương và thu nhập, bảo hiểm xã hội, nơi sinh và văn hóa, cơ sở nuôi dạy trẻ...)”*

Để đáp ứng mục tiêu đề ra, Nhà nước đã cho phép xây dựng nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất ở nhiều vùng miền trên cả nước, và TP. Hồ Chí Minh là một trong những nơi có nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất nhất. Điều này cũng đồng nghĩa với việc sẽ có rất nhiều lao động trẻ tập trung làm việc và sinh sống tại đây. Khu chế xuất Tân Thuận là khu chế xuất đầu tiên được xây dựng tại Việt Nam năm 1991, có những đóng góp rất lớn vào sự phát triển kinh tế của TP.HCM, tại đây thu hút trên 90.000 công nhân lao động. Chính vì số lượng công nhân sinh sống và làm việc đông đúc như vậy đã đặt ra cho những nhà quản lý, người sử dụng lao động, chính quyền địa phương nhiều vấn đề cần phải giải quyết để đảm bảo cho công nhân có đủ điều kiện vật chất và tinh thần để làm việc.

Thực tế hiện nay cho thấy, các nhà đầu tư trong khu chế xuất chỉ quan tâm đến phát triển sản xuất, kinh doanh và tăng lợi nhuận mà không bị ràng buộc trách nhiệm phải chăm lo đến điều kiện làm việc, ăn, ở, hưởng thụ văn hoá của công nhân. Một số tổ chức công đoàn tại khu chế xuất có tổ chức các hoạt động văn hoá cho công nhân, song còn rất khiêm tốn. Điều kiện làm việc, ăn ở của công nhân chưa được cải thiện nhiều, họ không được hưởng ưu đãi gì nhiều từ chủ lao động.

Những năm gần đây, rất nhiều phương tiện thông tin đại chúng đã đề cập những vấn đề xảy ra trong giới công nhân, chẳng hạn trên những trang web: [www.tuoitre.vn](http://www.tuoitre.vn) , [www.vietbao.com](http://www.vietbao.com) hoặc [www.vietnamnet.vn](http://www.vietnamnet.vn) cho thấy bi kịch sống thử của công nhân, quen nhau, yêu vội, sống thử, quan hệ buông thả dẫn đến tỉ lệ nạo phá thai trong giới nữ công nhân tăng cao. Những kết quả thống kê từ các bài viết trên các trang web đã cho thấy tại bệnh viện Từ Dũ số công nhân nạo phá thai chiếm 30%, Bệnh viện Hùng Vương 10%, Bệnh viện Đồng Nai con số lên đến 65% [54]. Đáng lưu ý hiện nay con số này ngày một tăng nhanh, tại Trung tâm y tế Quận 7 có những trường hợp công nhân nạo phá thai đến 6 lần [55]. Tác giả Lý Hà [52] cho biết: Trong năm 2009 tại các khu công nghiệp, khu chế xuất có 216 vụ đình công tập trung chủ yếu là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mà nguyên nhân xuất phát từ phía người sử dụng lao động. Đồng tác giả Lê Thanh Hà, Yên Trinh, Thi Ngôn [53] có bài “Đời sống tinh thần của công nhân nhật như bát canh công nhân” ta thấy đời sống tinh thần của công nhân rất nghèo nàn, đi làm về suốt ngày chỉ quanh quẩn tại nơi ở trọ, ngủ vùi để lấy sức tiếp tục làm việc, hoặc tụ tập tán ngẫu, không có ti vi để xem, ngại ra đường vì xe đạp cọc cạch...mặc dù những thông tin lấy được từ các trang web, bài báo hiện nay vẫn chưa đủ để cho chúng ta thấy đầy đủ đời sống tinh thần của công nhân hiện nay tại khu chế xuất nhưng cũng phần nào nói lên được hiện trạng cuộc sống tinh thần hiện nay. Vì vậy, hiện trạng này cho thấy trách nhiệm của những nhà quản lý (chủ đầu tư, chính quyền địa phương nơi có công nhân sinh sống...) cần phải có sự thống nhất trong việc chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần của công nhân. Nhà quản lý cần nắm được những nhu cầu thực sự của công nhân về công việc, nhà ở, tiền lương và cả nhu cầu được chia sẻ, được lắng nghe những vấn đề nảy sinh trong đời sống tinh thần của họ. Nếu kịp thời lắng nghe, chia sẻ thì công nhân sẽ có sự cân bằng về đời sống tinh thần, qua đó họ sẽ an tâm hơn khi làm việc, bảo đảm tái tạo sức lao động đáp ứng cho mục tiêu CNH-HĐH của đất nước.

Từ những vấn đề đã được trình bày ở trên cho thấy nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân ở các khu chế xuất chưa được nghiên cứu một cách khoa học và bài bản. Chính vì vậy, người nghiên

cứu đã chọn đề tài: “*Nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân khu chế xuất Tân Thuận tại TP.HCM*” là đề tài nghiên cứu của mình.

## **2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU**

Nghiên cứu thực trạng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân khu chế xuất Tân Thuận tại TPHCM. Trên cơ sở đó, đề ra một số biện pháp nhằm đáp ứng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân.

## **3. ĐỐI TƯỢNG VÀ KHÁCH THỂ NGHIÊN CỨU**

### **3.1 Đối tượng nghiên cứu**

Nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân

### **3.2 Khách thể nghiên cứu**

- Công nhân khu chế xuất Tân Thuận
- Nhà quản lý các doanh nghiệp trong khu chế xuất Tân Thuận
- Chủ nhà trọ cho công nhân thuê
- Cán bộ Phường phụ trách về đời sống của người dân tại khu chế xuất Tân Thuận T.P Hồ Chí Minh.

## **4. GIỚI HẠN PHẠM VI NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI**

- *Nội dung:*

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu thực trạng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân ở các khía cạnh:

- + Nhu cầu tham vấn tâm lý từ các cá nhân và các tổ chức bên ngoài
- + Nhu cầu sử dụng các dịch vụ tham vấn tâm lý
- + Nguyên nhân hình thành nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân được nảy sinh trong mối

quan hệ với người khác và công việc

Trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp đáp ứng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân khu chế xuất Tân Thuận.

- *Khách thể:*

200 công nhân và 45 nhà quản lý doanh nghiệp, chủ nhà trọ, cán bộ Phường tại khu chế xuất Tân Thuận

- *Địa bàn:*

Công nhân và nhà quản lý doanh nghiệp hiện đang làm việc tại khu chế xuất Tân Thuận Quận 7 TPHCM, chủ nhà trọ cho công nhân thuê, cán bộ Phường nơi công nhân đăng kí thường trú.

- *Thời gian:*

Tháng 09/2009 → tháng 09/2010

## **5. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU**

- Công nhân có nhu cầu tham vấn tâm lý và có sự khác biệt về nguyên nhân hình thành nhu cầu tham vấn tâm lý giữa các nhóm công nhân theo giới tính, tuổi và tình trạng hôn nhân.

- Công nhân có nhu cầu sử dụng các dịch vụ tham vấn tâm lý, nhưng do có những khó khăn về kinh tế và do dịch vụ tham vấn tâm lý còn ít, nên đa số công nhân vẫn chưa có điều kiện thỏa mãn nhu cầu tham vấn tâm lý của mình.

## **6. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI**

6.1 Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về: nhu cầu, đặc điểm của nhu cầu, các loại nhu cầu, tham vấn và tham vấn tâm lý, nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân, đặc điểm tâm lý của công nhân...

6.2 Khảo sát thực trạng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân khu chế xuất Tân Thuận.

6.3 Đề xuất một số biện pháp nhằm đáp ứng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân khu chế xuất Tân Thuận.

## **7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

Đề tài sử dụng phối hợp các nhóm phương pháp nghiên cứu sau:

**7.1 Phương pháp nghiên cứu lý luận:** sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp tài liệu nhằm xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài nghiên cứu.

**7.2 Phương pháp nghiên cứu thực tiễn:** nhằm tìm hiểu thực trạng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân và nhu cầu sử dụng dịch vụ tham vấn tâm lý của công nhân tại khu chế xuất Tân Thuận hiện nay. Đề tài sử dụng hai phương pháp sau:

**7.2.1 Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi:** Đề tài nghiên cứu sử dụng hai bảng hỏi, được thu trên hai nhóm khách thể. Bảng hỏi thứ nhất gồm 14 câu điều tra trên 200 công nhân hiện đang làm việc tại khu chế xuất Tân Thuận nhằm tìm hiểu thực trạng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân và nhu cầu sử dụng với các dịch vụ tham vấn tâm lý. Bảng hỏi thứ hai gồm 9 câu, lấy ý kiến trên nhà quản lý doanh nghiệp, chủ nhà trọ và cán bộ Phường về thực trạng nhu cầu tham vấn và nhu cầu sử dụng các dịch vụ tham vấn của công nhân hiện nay.



**7.2.2 Phương pháp phỏng vấn:** sử dụng phương pháp phỏng vấn với 10 người công nhân trong số khách thể 200 công nhân có tham gia trả lời trên bảng hỏi, nhằm tìm hiểu sâu hơn về nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân và xác định thêm nhu cầu sử dụng các dịch vụ tham vấn tâm lý hiện nay của công nhân như thế nào.

**7.3 Phương pháp thống kê:** sử dụng thống kê toán học bằng phần mềm SPSS for Windows 11.5.

## **8. ĐÓNG GÓP CỦA ĐỀ TÀI**

- Góp phần làm rõ thêm cơ sở lý luận về nhu cầu tham vấn tâm lý
- Xác định thực trạng nhu cầu tham vấn tâm lý và nhu cầu sử dụng các dịch vụ tham vấn tâm lý của công nhân trong khu chế xuất Tân thuận.
- Đề xuất các biện pháp nhằm đáp ứng nhu cầu tham vấn tâm lý của công nhân, giúp công nhân có đời sống tinh thần tốt đẹp hơn.

# CHƯƠNG I

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

### 1.1 LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

#### 1.1.1 Ở nước ngoài.

Cuối thế kỷ thứ XIX sang đầu thế kỷ thứ XX là giai đoạn đầu của công tác hướng nghiệp và tham vấn nghề. Công tác trợ giúp nhằm tập trung vào việc cung cấp những phúc lợi căn bản cho người nghèo, hướng đến việc cho lời khuyên và cung cấp thông tin cho mọi người nhằm giúp cho cuộc sống của họ tốt hơn và có khả năng thích ứng với lao động công nghiệp. Trong giai đoạn này, công tác hướng dẫn nghề – tham vấn nghề được phát triển, với phong trào sử dụng các thang đo – trắc nghiệm, của các lý thuyết nghiên cứu tâm lý cá nhân và sự ứng dụng đầu tiên của thuyết phân tâm học vào quá trình trị liệu những rối loạn tâm lý của con người. Những người đóng góp cho sự ra đời của tham vấn hướng nghiệp trong giai đoạn này là: Francis Galton (1822 – 1911) và Wilhelm Wundt (1832 – 1920) người Anh, đây là những nhà tâm lý học ứng dụng đầu tiên đã phát triển phòng thực nghiệm tâm lý. Ở Mỹ, G. Stanley (1846 – 1924) và James Cattell (1860 – 1940), đã mở phòng thực nghiệm tại Đại học Harvard và Đại học Pennsylvania cuối thế kỷ thứ XIX, đã phát triển trắc nghiệm đo nhân cách được áp dụng trong tham vấn nghề. [Dẫn theo 10, tr.50]

Năm 1907, Jesse Davis (1817 – 1955) đã xây dựng cơ sở đào tạo đầu tiên về công tác hướng dẫn nghề tại Michigan. Tuy nhiên người có ảnh hưởng đầu tiên là Frank Parsons (1854 – 1908) với sự ra đời cuốn sách “Cẩm nang hướng nghiệp”, được sử dụng trong trường học. Những ý tưởng của F. Parsons trong công tác hướng nghiệp đã thực sự trở thành nguyên tắc của nghề tham vấn sau này. [7]

Vào giữa thế kỷ thứ XX, tham vấn tâm lý đã phát triển thành một ngành chuyên nghiệp. Năm 1930, E.G. Williamson đưa ra một lý thuyết hoàn chỉnh về tham vấn với tên gọi là “Tiếp cận đặc điểm và nhân tố”, Ông đã xây dựng các bước của một hoạt động tham vấn. Giai đoạn này có sự ra đời của rất nhiều thuyết nghiên cứu về quá trình phát triển tâm lý con người: Thuyết phát triển tâm lý xã hội, Thuyết phát triển tư duy trẻ em; Thuyết phát triển nhu cầu con người; Thuyết gắn bó mẹ – con; Thuyết tổn thương tâm lý... đã cho phép các nhà tham vấn vận dụng để giúp đỡ cho thân chủ của mình. Các thuyết này là cơ sở để nhận biết, giải thích nguồn gốc của hành vi và các biểu hiện rối loạn tâm lý con người. [Dẫn theo 10, tr.53]