

XÂY DỰNG THANG ĐO SỰ GẮN KẾT CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

LÂM THỊ HOÀNG LINH (*)

TÓM TẮT: Mục tiêu của bài viết này là nhằm xem xét lại các tài liệu nghiên cứu về thang đo và mục hỏi được sử dụng trong thực tiễn và cơ sở để xây dựng một thang đo phù hợp với các định nghĩa về các khía cạnh của sự gắn kết theo mô tả của Kahn (1990) để phản ánh đầy đủ sự gắn kết tại nơi làm việc của giảng viên đại học.

Từ khóa: sự gắn kết, thang đo sự gắn kết, giảng viên đại học.

ABSTRACT: The objective of this article is to reviews the literature for scales and items used in practices and a basic to develop a measure scale that fit the definitions of the three engagement dimensions as described by Kahn (1990) to adequately reflect work engagement of academic staff.

Key words: solidarity, scale of solidarity, graduate professor.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Khái niệm *Nhân viên* trong các lý thuyết về Thang đo được tiếp cận theo góc độ là người lao động trong quan hệ với người quản lý và sử dụng lao động trong các đơn vị, tổ chức. Bàn về người lao động trong các trường đại học bao gồm giảng viên; chuyên viên các khoa, phòng, ban; nhân viên phục vụ dưới sự quản lý của lãnh đạo nhà trường. Bài viết này, tác giả đề cập tới khách thể nghiên cứu là giảng viên của trường đại học - tương ứng với khái niệm “nhân viên” được sử dụng trong các lý thuyết về Thang đo được đề cập trong bài.

Khái niệm “sự gắn kết” của nhân viên (giảng viên) được mô tả theo nhiều cách khác nhau do áp dụng các phương pháp khác nhau để mô tả về khái niệm này. Sự thiếu đồng thuận xung quanh ý nghĩa và định nghĩa về sự gắn kết trong thực tế đã dẫn đến sự tồn tại của nhiều thang đo sự gắn kết của nhân viên do được xây dựng theo nhiều cách tiếp cận khác nhau. Vì sự gắn kết của nhân viên có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao vị thế cạnh tranh và hiệu quả hoạt động của tổ chức nên nếu áp dụng một

thước đo sự gắn kết không có giá trị để đo sự gắn kết thì sẽ không phản ánh được đúng đắn mức độ gắn kết của nhân viên. Do vậy, cần thiết phải xem xét các cơ sở lý luận cho việc xây dựng một thang đo có tính ứng dụng và có giá trị để đo sự gắn kết của nhân viên.

2. MỘT SỐ THANG ĐO SỰ GẮN KẾT ĐƯỢC ÁP DỤNG TRONG THỰC TIỄN

Các thang đo được dùng để đo sự gắn kết của nhân viên trong các nghiên cứu có thể kể đến như là: thang 9 mục hỏi của Rothbard (2001) bao gồm 4 mục đo sự chú ý và 5 mục đo sự say mê; thang 13 mục hỏi của May et al. (2004) dựa trên 3 khía cạnh của sự gắn kết theo định nghĩa về sự gắn kết của Kahn (1990) bao gồm 4 mục đo sự gắn kết về nhận thức, 4 mục đo sự gắn kết về tình cảm, và 5 mục đo sự gắn kết thể chất; thang đo 12 mục hỏi của Saks (2006) bao gồm 6 mục đo sự gắn kết với công việc và 6 mục đo sự gắn kết với tổ chức; thang đo 18 mục hỏi của Rich et al. (2010) bao gồm 6 mục hỏi cho mỗi khía cạnh gắn kết (lý trí, tình cảm và thể chất) theo định nghĩa sự gắn

(*) Thạc sĩ. Trường Đại học Nguyễn Tất Thành.

kết của Kahn (1990); thang đo với 9 mục hỏi của Soane et al. (2012) bao gồm 3 mục cho mỗi khía cạnh gắn kết là lý trí, tình cảm và xã hội; thang đo 2 chiều với 14 mục hỏi của Stumpf et al. (2013) dùng để đo sự gắn kết của nhân viên làm việc trong lĩnh vực kỹ thuật bao gồm 5 mục hỏi đo sự giảm gắn kết và 9 mục hỏi đo sự gắn kết về hành vi; thang đo Utrecht Work Engagement Scale (UWES) với 17 mục hỏi, bao gồm 5 mục đo sự hăng hái, 6 mục đo sự cống hiến và 6 mục đo sự say mê. Thang đo UWES có thêm 1 thang rút gọn với 9 mục hỏi của Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006).

Phần lớn các thang đo sự gắn kết này được xây dựng hoàn toàn hay một phần trên cơ sở định nghĩa về sự gắn kết của Kahn (1990). Tuy nhiên, các thang đo này hiếm khi được sử dụng do được cho là không hoàn toàn phản ánh khái niệm sự gắn kết của Kahn (1990) về mức độ đầu tư các năng lượng về trí tuệ, tình cảm và thể chất của cá nhân vào quá trình thực hiện công việc tại nơi làm việc (Rich et al., 2010).

Trong khi đó, thang đo Utrecht Work Engagement Scale (UWES) là một thang đo được xây dựng trên cơ sở của lý thuyết kiệt sức lại được sử dụng phổ biến nhất trong cộng đồng nghiên cứu (Rich et al, 2010). Tuy nhiên, cấu trúc và giá trị của thang đo UWES với vai trò là một thước đo sự gắn kết cần được cân nhắc lại (Saks và Gruman, 2014). Cấu trúc 3 thành phần của thang đo này thì “ít tối ưu” và “không lý tưởng” với các dữ liệu (Saks và Gruman, 2014). Thang đo UWES bao gồm những mục hỏi bác bỏ sự ràng buộc với các điều kiện tiền đề của sự gắn kết do Kahn (1990) đưa ra như là nhận thức về mức độ ý nghĩa và thách thức của công việc (Rich et al., 2010). Nhiều mục hỏi để đo sự cống hiến và hăng hái thì gần như giống với các mục hỏi được sử dụng để đo sự hài lòng hoặc sự cam kết với tổ chức. Có sự trùng lặp đáng kể về nội dung giữa các mục

hỏi đo sự cống hiến và sự hăng hái trong thang đo UWES với các chiều đối nghịch tương ứng là sự hoài nghi và sự kiệt sức của thang đo MBI dùng để đo lường sự kiệt sức.

Saks và Gruman (2014) đã đề nghị các nghiên cứu về sự gắn kết nên xây dựng các thang đo phù hợp với các khái niệm ban đầu của Kahn (1990).

3. CƠ SỞ XÂY DỰNG THANG ĐO SỰ GẮN KẾT

Khái niệm về sự gắn kết của Kahn (1990) đã cung cấp một khuôn khổ nghiên cứu cụ thể, phản ánh được đầy đủ nhất các mặt của sự gắn kết của nhân viên mà các khái niệm của các nhà nghiên cứu khác còn bị hạn chế (Rich et al, 2010). Do đó, sự gắn kết thể hiện ở ba cấp độ khác nhau: (1) sự gắn kết về lý trí, (2) sự gắn kết về tình cảm, và (3) sự gắn kết về hành vi hay thể chất (Rich et al, 2010).

Sự gắn kết về mặt lý trí

Kahn (1990) cho rằng mức độ gắn kết về lý trí của nhân viên bắt nguồn từ sự đánh giá của cá nhân nhân viên về ý nghĩa của công việc và sự an toàn (về thể chất, về cảm xúc và về tâm lý), và các mức độ về nguồn lực để hỗ trợ nhân viên hoàn thành công việc. Điều này cho thấy môi trường làm việc là có ý nghĩa quan trọng trong việc hình thành sự gắn kết của nhân viên. Các nghiên cứu cũng cho thấy không khí làm việc tiêu cực tạo nên một vòng xoáy đi xuống của cảm xúc trong nhân viên, làm thu hẹp khả năng làm việc của nhân viên và có thể kết thúc bằng việc tẩu chạy hoặc kiệt sức (Maslach et al., 2001). Như vậy, sự gắn kết lý trí xoay quanh cách nhân viên đánh giá môi trường nơi làm việc và các nhiệm vụ mà họ đang tham gia. Khi một nhân viên đánh giá môi trường làm việc, nhân viên sẽ quyết định thể hiện mức độ tích cực hoặc tiêu cực trong hành vi của mình (Shuck và Rio, 2013).

Sự gắn kết về mặt tình cảm

Sự gắn kết tình cảm xoay quanh việc tác động đến việc bồi đắp tình cảm của nhân viên. Khi nhân viên gắn kết tình cảm với nơi làm việc, họ sẽ đầu tư các nguồn lực của cá nhân như là niềm tự hào, sự tin tưởng và tri thức vào nơi làm việc. Những cảm xúc tích cực của niềm tự hào và tin tưởng này là kết quả của sự đánh giá của nhân viên về môi trường làm việc trong giai đoạn trước đó (cụ thể là sự gắn kết về lý trí bao gồm công việc có ý nghĩa, sự an toàn tại nơi làm việc, và có đủ nguồn lực để thực hiện công việc). Theo đó, những cảm xúc tích cực lập tức được lan tỏa làm cho nhân viên nỗ lực làm việc hết sức mình, làm việc nghiêm túc và không ngừng sáng tạo khi trong trạng thái gắn kết (Shuck và Rio, 2013).

Khi gắn kết, những cảm xúc và niềm tin này sẽ trực tiếp thúc đẩy nhân viên hoàn thành công việc và thường khẳng định rằng họ cảm thấy mình thuộc về tổ chức và thể hiện các giá trị của tổ chức, và cảm thấy tự hào khi làm việc cho tổ chức (Rich et al., 2010).

Sự gắn kết về hành vi

Sự gắn kết hành vi là hình thức biểu hiện rõ ràng nhất trong sự gắn kết của nhân viên và có thể quan sát được. Sự gắn kết hành vi là biểu hiện kết hợp của sự gắn kết lý trí và sự gắn kết tình cảm. Sự gắn kết hành vi có thể được hiểu như là những mức độ gia tăng của sự nỗ lực hướng đến các mục tiêu của tổ chức (Shuck và Wollard, 2010).

(Xem tiếp trang 30)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kahn WA (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management Journal, Vol. 33.
2. Maslach C, Schaufelli WB, Leiter MP (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, Vol. 52.
3. May DR, Gilson RL and Harter LM (2004). *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work*. Journal of Occupational and Organisational Psychology. Vol 77.
4. Rich BL, Lepine JA, Crawford ER (2010). *Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance*. Academy of Management Journal, Vol. 53, No. 3.
5. Rothbard, N. P. (2001). *Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family*. Administrative Science Quarterly, 46.
6. Saks AM (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 No. 7.
7. Saks AM and Gruman JA (2014). *What Do We Really Know About Employee Engagement?* Human Resource Development Quarterly. Volume 25, Issue 2.
8. Schaufeli WB, Baker AA & Salanova M (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study*. Educational and Psychological Measurement. Vol 66, number 4.
9. Shuck B & Reio G (2013). *Employee Engagement and well-being: A Moderation Model and Implications for Practice*. Journal of Leadership and Organisational Studies. Vol. 21.

Ngày nhận bài: 14/04/2016. Ngày biên tập xong: 10/05/2016. Duyệt đăng: 17/05/2016