

NGHIÊN CỨU SỰ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC NGUỒN GÂY RA CĂNG THẲNG NGHỀ NGHIỆP ĐẾN MỨC ĐỘ CAM KẾT CỦA GIẢNG VIÊN ĐỐI VỚI TỔ CHỨC

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN LECTURERS' OCCUPATIONAL STRESSES AND COMMITMENTS TO ORGANIZATION

Trần Thị Cẩm Tú¹, Trương Quang Được²

¹Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật Thành Phố Hồ Chí Minh.

²Trường ĐH Quốc Tế, Đại học Quốc Gia TP HCM.

Ngày tòa soạn nhận bài 12/10/2015, ngày phản biện đánh giá 17/11/2015, ngày chấp nhận đăng 01/12/2015

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện với mục đích là kiểm định mối quan hệ giữa các nguồn gây ra tình trạng căng thẳng nghề nghiệp và mức độ cam kết giữa giảng viên đối với tổ chức. Một bản khảo sát trực tuyến được thiết kế để phục vụ cho việc thu thập dữ liệu cho nghiên cứu. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện ($N = 244$) được sử dụng để khảo sát các giảng viên tại các trường đại học trên địa bàn TP Hồ Chí Minh. Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, đề tài sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hồi quy đa biến để đánh giá thang đo và kiểm định các giả thuyết. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng có sự tác động âm từ các căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên có liên quan đến năm nguồn sau: mối quan hệ trong tổ chức, điều kiện phát triển nghề nghiệp, khối lượng công việc, thu nhập và phúc lợi, và những vấn đề có liên quan đến sinh viên đến mức độ cam kết giữa giảng viên đối với tổ chức. Nghiên cứu này là một tham khảo có giá trị cho các trường, các viện nghiên cứu, cũng như các thầy cô giáo tại các trường đại học.

Từ khóa: căng thẳng nghề nghiệp, giảng viên, cam kết trong tổ chức

ABSTRACT

The objective of this study was to investigate the influence of occupational stresses on lecturers' commitment to their organizations. An online survey was applied to collect data from 244 lecturers in Ho Chi Minh City to test the hypotheses. Exploratory factor analysis (EFA) and multiple regressions were the two major statistical approaches used for scale purification and data analysis. Result have shown that five occupational stressors such as: work relationship, career development opportunities, workload, incomes and benefits, and student-related issues do affect on the commitment of lecturers to their institutions. This research is a meaningful reference for university, institute faculty members in Viet Nam.

Keywords: Occupation stress, Lecturer, Commitment to organization.

1. GIỚI THIỆU

Cùng với sự hài lòng về công việc, sự cam kết với tổ chức có ảnh hưởng đến việc một nhân viên có ở lại làm việc cho một tổ chức hay không. Do vậy mức độ cam kết với tổ chức cũng được xem là một trong số các tiêu chí quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực của tổ chức. Trong khi đó, có rất nhiều các nghiên cứu trước đây trên thế giới cho thấy rằng, mức độ cam kết trong tổ chức thấp có

liên quan đến căng thẳng nghề nghiệp ngày càng tăng cao trong tổ chức, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục đại học (Cartwright và Cooper, 2002). Trước tình hình căng thẳng tăng cao và những ảnh hưởng có hại của chúng gây ra, đòi hỏi các nhà quản lý giáo dục phải biết được những nguồn căng thẳng nghề nghiệp nào có những tác động bất lợi đến cảm nhận về mức độ cam kết của giảng viên. Để từ đó có

những chính sách quản lý phù hợp hơn nhằm làm giảm những nguồn căng thẳng này.

Đề tài nghiên cứu này sẽ giải đáp cho những vấn đề trên thông qua thực hiện một bản khảo sát các giảng viên về những cảm nhận của họ đối với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp, và những cảm nhận về mức độ cam kết trong tổ chức... Từ đó, đề tài truy tìm ra những nguồn căng thẳng nghề nghiệp nào có sự tác động đến mức độ cam kết trong tổ chức. Những kết quả của đề tài sẽ cung cấp một sự thấu hiểu hợp lý về sự trải nghiệm với căng thẳng trong các trường đại học. Qua đó, đề tài sẽ đưa ra một số ý kiến giúp cho các nhà quản lý giáo dục có những chính sách tổ chức và quản lý hợp lý nhằm giảm những nguồn gây ra tình trạng căng thẳng của giáo viên trong tổ chức nhằm góp phần tăng mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Các nghiên cứu về căng thẳng nghề nghiệp và mức độ cam kết trong tổ chức

Thuật ngữ căng thẳng được sử dụng trước tiên trong một thời gian dài trong lĩnh vực vật lý học để nói đến sự vận chuyển bên trong của các vật chất trong cơ thể người, gây ra tình trạng căng thẳng. Trong những năm 1920 và 1930, thuật ngữ này thịnh hành được sử dụng trong phạm vi tâm lý học để nói đến sự căng thẳng thần kinh hay biến cố không mong đợi. Tiếp sau đó, Walter Cannon nói đến căng thẳng như là các tác nhân bên ngoài tác động đến sự cân bằng của hệ thống bên trong cơ thể (Walter Cannon, 1932). Thuật ngữ này được tái sử dụng trong các thí nghiệm của Selye vào những năm 1930. Ông bắt đầu sử dụng thuật ngữ này không chỉ để nói đến những tác động mà còn là tình trạng của các cơ quan trong cơ thể khi nó phản ứng lại hay thích nghi với môi trường. Những lý thuyết của ông về sự phản hồi không rõ ràng về căng thẳng, đã gây ra sự thích thú và thu hút to lớn

trong lĩnh vực sinh lý học. Từ sau những năm 1960 các nhà nghiên cứu tâm lý học đã bắt đầu chấp nhận khái niệm của Selye; họ theo đuổi mức độ của căng thẳng căn cứ vào những sự kiện quan trọng trong cuộc sống, và một khối lượng lớn các nghiên cứu đã được thực hiện để kiểm định mối liên kết giữa căng thẳng và các căn bệnh khác nhau. Cho đến sau những năm 1970, căng thẳng đã trở thành một lĩnh vực to lớn trong y học có liên quan với cộng đồng, và nhiều nghiên cứu cơ bản được kêu gọi để xác định rõ hơn vấn đề này.

Những định nghĩa phổ biến nhất của căng thẳng có thể được phân loại ra thành 3 dạng: dựa trên tác nhân kích thích, dựa trên sự phản hồi của đối tượng, và sự tương tác lẫn nhau giữa tình trạng căng thẳng và các nguồn gây ra căng thẳng (Beehr và Franz, 1987). Cách tiếp cận dựa trên tác nhân kích thích quan tâm đến căng thẳng như là những tác động từ phía bên ngoài (hoàn cảnh hay môi trường) tác động đến cơ thể (cá nhân). Cách tiếp cận dựa trên sự phản hồi định nghĩa căng thẳng như là một phản hồi của cơ thể hay tinh thần đối với sự tác động của môi trường hay hoàn cảnh. Cách tiếp cận dựa trên sự tương tác lẫn nhau giữa tác nhân gây ra căng thẳng và tình trạng căng thẳng, mang ý nghĩa bao hàm cả tác nhân kích thích (nguồn gốc của căng thẳng) và những phản phôi (những ảnh hưởng và biểu hiện của căng thẳng). Lazarus và đồng sự định nghĩa căng thẳng là một quá trình phức hợp và đa dạng, hình thành nên từ hệ thống rộng lớn của các biến có liên quan đến những tác động, những biểu hiện và hoạt động đánh giá và đương đầu với căng thẳng của cá nhân (Lazarus, 1990; Lazarus, Delongis, Folkman, và Gruen, 1985).

Ngày nay định nghĩa về căng thẳng được chấp nhận phổ biến đó là sự tương tác giữa hoàn cảnh và cá nhân. Căng thẳng là sự kích động, cảm thấy lo lắng và chịu những áp

lực về thể chất xảy ra khi có sự yêu cầu riêng biệt mà điều đó vượt quá sức chịu đựng của người chịu tác động đó (John W. Slocum, & Don Hellriegel, 2008). Hay căng thẳng là một trạng thái của tâm lý học và sinh vật học được hình thành khi nguồn lực cá nhân không đủ khả năng kiểm soát với những nhu cầu và áp lực của hoàn cảnh (Dr Susan Michie, 2002).

Căng thẳng nghề nghiệp được định nghĩa bởi những nhà nghiên cứu như là một nhận thức tiêu cực, là quá trình phản hồi không tương xứng với những tác nhân gây căng thẳng, gây ra những hậu quả có liên quan đến sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần (Cox 1978, Cummings & Cooper 1979). Căng thẳng nghề nghiệp xảy ra khi có sự không tương xứng giữa những nhu cầu của môi trường làm việc và năng lực của cá nhân có thể kiểm soát và hoàn thành những nhu cầu này.

Sự cam kết trong tổ chức được định nghĩa như là mối quan hệ giữa sự nhận thức cá nhân với tổ chức và mong muốn được tiếp tục làm việc tại tổ chức đó (Mowday, Porter & Steers, 1982). Những nhân viên làm việc tại một tổ chức trong thời gian dài thì có khuynh hướng có sự cam kết với tổ chức đó, hơn là những nhân viên làm việc trong thời gian ngắn. Những nhân viên lâu năm thường nghĩ về mối cam kết và tình cảm dành cho tổ chức của họ nhiều hơn. Một sự cam kết với tổ chức mạnh thể hiện ở những đặc điểm sau (Mowday, Porter & Steers 1982):

- Ủng hộ và tin tưởng vào những mục tiêu và giá trị của tổ chức,
- Tự nguyện nỗ lực hết sức mình vì lợi ích của tổ chức,
- Khát khao được tiếp tục làm việc cho tổ chức.

Trong một nghiên cứu của N. Barkhuizen và Sebastian Rothmann (2009) đã chứng minh rằng có mối quan hệ giữa các nguồn gây ra căng thẳng trong công việc và mức độ cam kết trong tổ chức. Mức độ cam kết giữa cá

nhân với tổ chức thấp có liên quan đến bốn nguồn căng thẳng nghề nghiệp như sau: cân bằng nguồn lực và giao tiếp, khối lượng công việc, kiểm soát công việc, và những khía cạnh của công việc. Nghiên cứu này được tiến hành tại các trường đại học kỹ thuật của Nam Phi.

Theo Cartwright và Cooper (2002), có sự tác động âm giữa các nguồn căng thẳng nghề nghiệp đến mức độ cam kết trong tổ chức. Trong đó, bảy nguồn gây ra căng thẳng nghề nghiệp bao gồm: những mối quan hệ trong tổ chức; cân bằng giữa công việc với cuộc sống; khối lượng công việc; sự an toàn trong công việc; kiểm soát; những nguồn lực và giao tiếp; lương và phúc lợi; và những khía cạnh có liên quan đến bản chất của công việc là những nguồn gây ra căng thẳng nghề nghiệp.

Slocum & Hellriegel (2008) cũng đưa ra các tác nhân gây ra căng thẳng trong môi trường làm việc gồm có bảy tác nhân cơ bản như sau: (1) khối lượng công việc, (2) điều kiện làm việc, (3) vai trò xung đột và mơ hồ, (4) khả năng phát triển nghề nghiệp, (5) mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau, (6) xung đột trong môi trường làm việc, (7) xung đột giữa những vai trò trong công việc và những vai trò trong gia đình.

2.2. Giới thiệu thang đo được sử dụng cho nghiên cứu

Từ cơ sở các học thuyết và các nghiên cứu liên quan, đề tài nghiên cứu này xây dựng nên mười nguồn căng thẳng nghề nghiệp bao gồm: mối quan hệ trong công việc, điều kiện phát triển nghề nghiệp, khối lượng công việc, thu nhập và phúc lợi, điều kiện phát triển cá nhân, những vấn đề có liên quan đến sinh viên, cân bằng công việc- cuộc sống, kiểm soát công việc, nguồn lực và giao tiếp, vai trò xung đột và mơ hồ. Trong đó, hai nhân tố điều kiện phát triển cá nhân và những vấn đề có liên quan đến sinh viên là được bổ sung từ kết quả của nghiên cứu định tính. Khái niệm của các nhân tố được thể hiện rõ trong bảng 1.

Bảng 1. Khái niệm các nhân tố

STT	Nhân tố	Mô tả	Nguồn
1	Mối quan hệ trong công việc	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến mối quan hệ không tốt, hay kém hiệu quả trong các mối quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên... như cách ly, hay phân biệt đối xử...	Cartwright và Cooper (2002)
2	Điều kiện phát triển nghề nghiệp	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến hoạch định nghề nghiệp, và phát triển trong sự an toàn của công việc, thăng tiến, sự chuyển đổi nhân viên, và cơ hội phát triển nghề nghiệp.	Slocum & Hellriegel (2008)
3	Khối lượng công việc	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là không có khả năng kiểm soát công việc cũng như những áp lực về thời gian.	Cartwright và Cooper (2002)
4	Thu nhập và phúc lợi	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến mức lương và thưởng về tài chính mà công việc mang lại.	Cartwright và Cooper (2002)
5	Điều kiện phát triển cá nhân	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến có hay không có các chương trình phát triển cá nhân trong tổ chức góp phần tăng sự thoải mái công việc cũng như tăng những động cơ tích cực của nhân viên bao gồm: quản lý thời gian, quản lý công việc, quản lý căng thẳng, teamwork, phát triển năng lực cá nhân...	Kết quả của nghiên cứu định tính
6	Những vấn đề có liên quan đến sinh viên	Bao gồm mối quan hệ với sinh viên, số lượng sinh viên trong lớp học, có điều kiện tham gia các hoạt động của sinh viên, và bản thân đối tượng người học như động cơ học tập và thái độ khi tham gia lớp học...	Kết quả của nghiên cứu định tính
7	Cân bằng công việc-cuộc sống	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là thời gian làm việc dài hơn mong muốn, phải làm việc ngoài giờ, có quá nhiều thời gian cho di chuyển, công việc ảnh hưởng đến cuộc sống cá nhân và gia đình...	Cartwright và Cooper (2002)
8	Kiểm soát công việc	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là ít kiểm soát được mọi khía cạnh của công việc, không được tham gia trong việc ra những quyết định có ảnh hưởng đến công việc, những ý tưởng hay những đề nghị không được ghi nhận, ít hoặc không được đóng góp ý kiến trong việc thực hiện mục tiêu chung của tổ chức.	Cartwright và Cooper (2002)
9	Nguồn lực và giao tiếp	Nguyên nhân gây ra căng thẳng như là không được trang bị một cách đầy đủ về kỹ năng, thiết bị và nguồn lực; hay không được cung cấp thông tin đầy đủ và không được đánh giá cao trong tổ chức.	Cartwright và Cooper (2002)
10	Vai trò xung đột và mơ hồ	Nguyên nhân gây ra căng thẳng có liên quan đến những kỳ vọng khác nhau hay những yêu cầu trong công việc đặt ra cho một người nhân viên ngày càng cao và vượt quá khả năng của họ. Hay nhân viên không rõ về những nhiệm vụ và trách nhiệm trong công việc.	Slocum & Hellriegel (2008)
11	Cam kết giảng viên đối với tổ chức	Khuynh hướng nhân viên trung thành và cống hiến cho tổ chức của họ thể hiện ở mức độ sẵn lòng tham gia các hoạt động của tổ chức, phân đầu trong công việc và sự cam kết làm việc lâu dài trong tổ chức.	Cartwright và Cooper (2002)

3. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ PHÁT BIỂU CÁC GIẢ THUYẾT

Mô hình hồi quy tuyến tính của biến cảm nhận về mức độ cam kết giữa giảng viên với tổ chức và các nguồn gây ra căng thẳng trong môi trường làm việc được đề nghị như sau: (Hình 1)

Các giả thuyết được đặt ra như sau:

H1. Căng thẳng do mối quan hệ trong công việc tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H2. Căng thẳng do thiếu điều kiện phát triển nghề nghiệp tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H3. Căng thẳng do khối lượng công việc tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H4. Căng thẳng có liên quan đến thu nhập và phúc lợi tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H5. Căng thẳng do thiếu điều kiện phát triển cá nhân tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H6. Căng thẳng có liên quan đến sinh viên tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H7. Căng thẳng do thiếu cân bằng giữa công việc và cuộc sống tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H8. Căng thẳng có liên quan đến khả năng kiểm soát công việc tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

H9. Căng thẳng có liên quan đến nguồn lực và giao tiếp tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

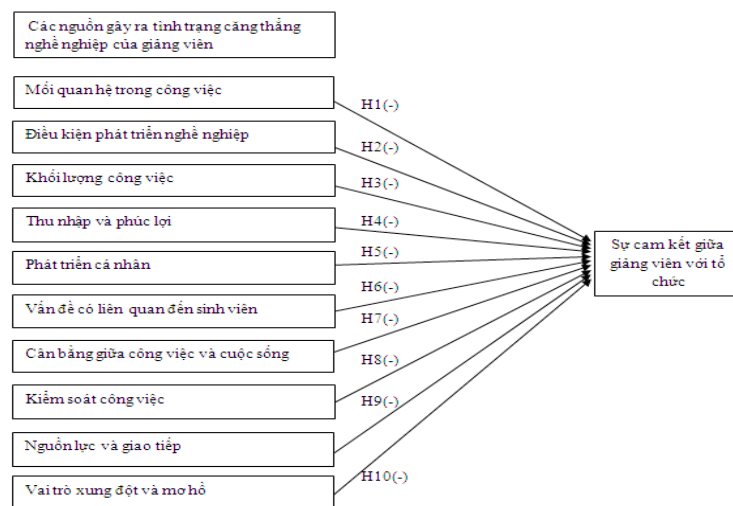
H10. Căng thẳng do vai trò xung đột và mơ hồ tăng, gây nên mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức giảm.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

4.1 Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua hai giai đoạn: (1) nghiên cứu định tính sơ bộ và (2) nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính sơ bộ được thực hiện bằng phương pháp phỏng vấn chuyên gia nhằm xác định các biến hình thành thang đo sơ bộ, cũng như bổ sung các biến còn thiếu trong mô hình nghiên cứu sao cho phù hợp với hoàn cảnh tại Việt Nam. Những đối tượng này gồm: 03 nhà quản lý giáo dục, và 01 chuyên gia về lĩnh vực kiểm soát căng thẳng và hành vi.

Sau đó, nhóm nghiên cứu tiến hành thảo luận tay đôi với một số giáo viên đại học (đối tượng nghiên cứu trực tiếp) để đánh giá và điều chỉnh thang đo. Số người thảo luận là năm người cho đến khi hoàn chỉnh. Các hiệu chỉnh này bao gồm chỉnh sửa từ ngữ, nội dung câu hỏi, hình thức thang đo và hình thức bản câu hỏi. Nghiên cứu định lượng gồm định lượng sơ bộ thang đo và nghiên cứu chính thức nhằm kiểm định mô hình và các giả thuyết đã phát biểu.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề nghị

4.2. Thiết kế mẫu

Đối tượng nghiên cứu trong đề tài này là các giảng viên của các trường đại học tại TPHCM. Thông tin cần thu thập là các nguồn gốc gây ra căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên và sự cảm nhận của giảng viên về mức độ cam kết trong tổ chức. Quá trình thu thập dữ liệu được thực hiện bằng cách gửi bản khảo sát trực tuyến đến từng giảng viên thông qua địa chỉ email cá nhân. Và dữ liệu được thu thập qua phần mềm Form- Google docs. Với cách thu thập dữ liệu như trên, sau năm tuần thu thập dữ liệu (từ ngày 21/02/2011 đến ngày 31/03/2011), với 2346 bản câu hỏi được phát ra, thu lại được 244 bảng trả lời hợp lệ.

Việc xác định kích thước mẫu bao nhiêu là phù hợp vẫn còn nhiều tranh cãi với nhiều quan điểm khác nhau. Kích thước mẫu sẽ phụ thuộc vào việc ta muốn gì từ những dữ liệu thu thập được và mối quan hệ ta muốn thiết lập là gì (Kumar, 2005). Vấn đề nghiên cứu càng đa dạng phức tạp thì mẫu nghiên cứu càng lớn. Một nguyên tắc chung khác nữa là mẫu càng lớn thì độ chính xác của các kết quả nghiên cứu càng cao. MacCallum và đồng tác giả (1999) đã tóm tắt các quan điểm của các nhà nghiên cứu trước đó về con số tuyệt đối mẫu tối thiểu cần thiết cho phân tích nhân tố. Trong đó, Gorsuch (1983) và Kline (1979) đề nghị con số đó là 100. Còn Guilford (1954) cho rằng con số đó là 200. Comrey và Lee (1992) thì không đưa ra một con số cố định mà đưa ra các con số khác nhau với các nhận định tương ứng: 100 = tệ, 200 = khá, 300 = tốt, 500 = rất tốt, 1000 hoặc hơn = tuyệt vời. Một số nhà nghiên cứu khác không đưa ra con số cụ thể về số mẫu cần thiết mà đưa ra tỉ lệ giữa số mẫu cần thiết và số tham số cần ước lượng. Đối với phân tích nhân tố, kích thước mẫu sẽ phụ thuộc vào số lượng biến được đưa trong phân tích nhân tố. Gorsuch (1983, được trích bởi MacClallum và đồng tác giả 1999) cho rằng số lượng mẫu cần gấp 5 lần so với số lượng biến. Trong khi Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005) cho rằng tỷ lệ đó

là 4 hay 5.

Tuy nhiên, trên thực tế thì việc lựa chọn kích thước mẫu còn phụ thuộc vào hai yếu tố hết sức quan trọng là năng lực tài chính và thời gian mà nhà nghiên cứu đó có thể có được. Đối với đề tài này, kích thước mẫu sẽ được xác định ở mức tối thiểu cần thiết nhưng vẫn đáp ứng được nhu cầu của quá trình nghiên cứu. Do vậy, số lượng mẫu 244 là chấp nhận được đối với đề tài nghiên cứu này.

4.3 Phân tích số liệu

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm kiểm định mối quan hệ giữa các nguồn gây ra căng thẳng trong môi trường làm việc và mức độ cam kết trong tổ chức. Do đó, dữ liệu được đưa vào xử lý bằng phần mềm SPSS 18.0 qua hai giai đoạn: kiểm định sơ bộ thang đo với EFA (Exploratory Factor Analysis) và kiểm định mô hình lý thuyết thông qua phân tích hồi quy đa biến.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.1 Thống kê mô tả

Tổng cộng có 244 bản trả lời đạt yêu cầu để đưa vào phân tích với tỉ lệ phản hồi là 10%. Trong đó, đa số các giảng viên là nam (60%), các giảng viên có độ tuổi từ 21 đến 40 tuổi là chiếm đa số (83%) điều này cho thấy rằng đối tượng chính tham gia nghiên cứu này tương đối trẻ. Khối ngành được khảo sát chiếm đa số là khoa học kỹ thuật (chiếm 45%). Thời gian công tác của đa số các giảng viên là từ dưới 4 năm cho đến 9 năm (chiếm 77%).

5.2 Kiểm định thang đo

Các thang đo được đánh giá sơ bộ thông qua hai công cụ chính là: Phân tích khám phá nhân tố EFA (Exploratory Factor Analysis) và hệ số tin cậy Cronbach Alpha. Phân tích nhân tố được xem là thích hợp khi hệ số KMO > 0.5 (Othman & Owen, 2002). Kết quả kiểm định Bartlett's Test và KMO cho thấy việc áp dụng phân tích nhân tố cho tập dữ liệu này là hoàn toàn thích hợp (KMO = 0.809), và các nhân tố này giải thích được 74% biến thiên của dữ liệu. Kết quả phân tích nhân tố đã loại ra biến có hệ số tải quá thấp (<0.5) và không thật sự tập trung vào một nhân tố nào. Còn lại biến

độc lập được trích rút thành tám nhân tố bao gồm: (F1) Môi quan hệ trong công việc, (F2) Điều kiện phát triển nghề nghiệp, (F3) Khối lượng công việc, (F4) Thu nhập và phúc lợi, (F5) Phát triển cá nhân, (F6) Bản thân sinh viên, (F7) Cân bằng công việc- cuộc sống, và (F8) Hoạch định nghề nghiệp. Kiểm định lại độ tin cậy của các nhân tố mới hình thành thì tất cả đều đạt được độ tin cậy với Cronbach's Alpha lần lượt là F1 đạt 0.879, F2 đạt 0.873, F3 đạt 0.898, F4 đạt 0.848, F5 đạt 0.925, F6 đạt 0.619, F7 đạt 0.525. Riêng nhân tố "Hoạch định nghề nghiệp" chỉ được đo lường bởi 01 biến duy nhất cho nên không đánh giá được. Hệ số Cronbach Alpha từ 0.6 là chấp nhận được trong các nghiên cứu thuộc lĩnh vực kinh tế xã hội (Nunnally & Burnstein, 1994). Như vậy những thang đo mới có được này đạt về độ giá trị và độ tin cậy.

Kiểm định độ giá trị của thang đo cảm nhận của giảng viên về mức độ cam kết với tổ chức cho thấy hệ số KMO=0.710 (>0.5) và nhân tố này giải thích được 66% biến thiên của dữ liệu. Cronbach Alpha của nhân tố này là 0.836 (>0.6). Như vậy, thang đo này đạt về độ giá trị và độ tin cậy.

5.3 Phân tích hồi quy đa biến

Phân tích hồi quy đa biến được thực hiện theo phương pháp đưa tất cả các biến vào chương trình cùng một lúc (Enter). Thông qua phân tích hồi quy đa biến cho ra được phương trình hồi quy tuyến tính của biến cam kết giữa giảng viên đối với tổ chức bao gồm tám nhân tố và giải thích được 24.3 % tổng sự thay đổi của biến mức độ cam kết của giảng viên đối với tổ chức. Phương trình được thể hiện như sau:

$$Y = 0.011 - 0.268X1 - 0.271X2 - 0.146X3 - 0.216X4 - 0.087X5 - 0.130X6 - 0.025X7 - 0.059X8 + e$$

Trong đó:

Y: mức độ cam kết giữa giảng viên đối với tổ chức.

X1: môi quan hệ trong tổ chức.

X2: điều kiện phát triển nghề nghiệp.

X3: cảm nhận khối lượng công việc.

X4: đánh giá thu nhập và phúc lợi.

X5: phát triển cá nhân.

X6: vấn đề có liên quan đến sinh viên.

X7: mức độ cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

X8: hoạch định nghề nghiệp cho bản thân.

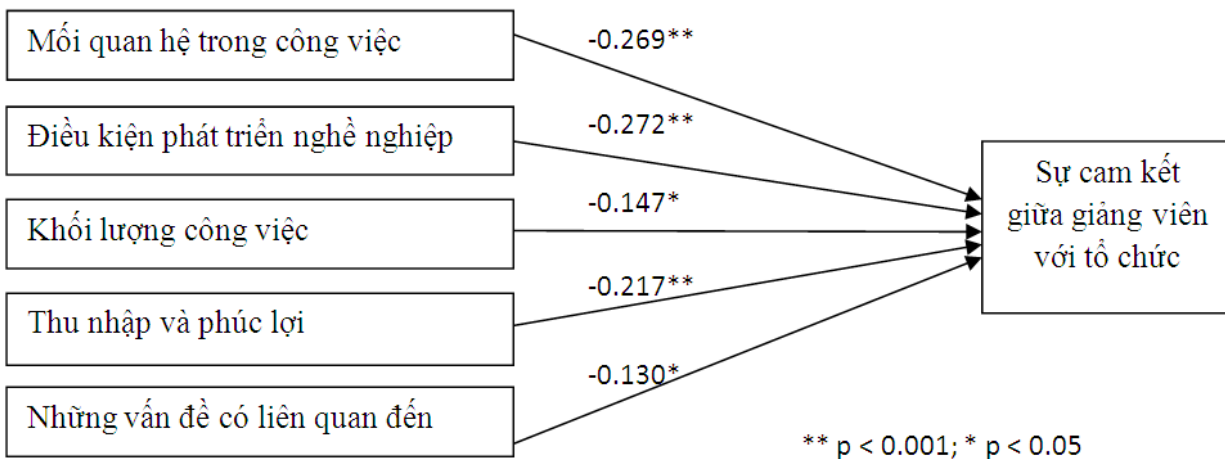
e: sai số ước lượng.

Kết quả của quá trình phân tích hồi quy đa biến cho thấy rằng có năm giả thuyết (H1, H2, H3, H4, và H6) được ủng hộ, còn ba giả thuyết H5, H7, và H8 bị bác bỏ. Mô hình tác động đến mức độ cam kết trong tổ chức của giảng viên được thể hiện trong hình 2.

Trong đó, các nguồn căng thẳng có liên quan đến điều kiện phát triển nghề nghiệp có ảnh hưởng mạnh nhất. Nếu mức độ căng thẳng nghề nghiệp có liên quan đến điều kiện phát triển nghề nghiệp tăng lên một bậc sẽ làm cho sự cảm nhận về mức độ cam kết giữa giảng viên đối với tổ chức giảm trung bình 0.272 bậc. Tương tự, nếu mức độ căng thẳng nghề nghiệp có liên quan đến môi quan hệ trong tổ chức, khối lượng công việc, thu nhập và phúc lợi, và bản thân sinh viên tăng lên một bậc sẽ làm cho sự cảm nhận về mức độ cam kết giữa giảng viên đối với tổ chức giảm trung bình 0.269, 0.147, 0.217, 0.130 bậc. Bảng 2. Trình bày kết quả phân tích hồi quy đa biến sẽ thể hiện rõ điều này.

6. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã đóng góp thêm một mô hình mới về mức độ cam kết trong tổ chức của các giảng viên tại Việt Nam. Trong đó, ngoài các yếu tố mà các nghiên cứu trước đây trên thế giới đã đưa ra như môi quan hệ trong công việc, điều kiện phát triển nghề nghiệp, khối lượng công việc, thu nhập và phúc lợi, thì một yếu tố quan trọng được thêm vào mô hình đó là những vấn đề có liên quan đến sinh viên. Qua khảo sát thì yếu tố này có sự tác động lớn đến mức độ cam kết trong tổ chức. Nhân tố này được đo lường bởi hai biến: năng lực của sinh viên và động cơ của sinh viên khi tham gia lớp học.



Hình 2. Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	F	R2	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
Cam kết của giảng viên đối với tổ chức (Hằng số)	.011	.057		.188	.851	9.208	0.243		
F1	-.268	.057	-.269	-4.671	.000			1.000	1.000
F2	-.271	.057	-.272	-4.727	.000			1.000	1.000
F3	-.146	.057	-.147	-2.552	.011			1.000	1.000
F4	-.216	.057	-.217	-3.776	.000			1.000	1.000
F5	-.087	.057	-.087	-1.517	.131			1.000	1.000
F6	-.130	.057	-.130	-2.269	.024			1.000	1.000
F7	.025	.057	.026	.444	.657			1.000	1.000
F8	-.059	.057	-.060	-1.038	.300			1.000	1.000

Nghiên cứu này có một số các hạn chế như sau. Thứ nhất là, vì phương pháp chọn mẫu là phương pháp lấy mẫu thuận tiện và theo mầm nên sai số do lấy mẫu tương đối cao. Một hạn chế thứ hai nữa là dữ liệu thu thập được thông qua phỏng vấn cá nhân qua mạng, do đó có thể phần phản hồi không trung thực hoặc thể hiện không chính xác những cảm nhận thực tế mà đối tượng khảo sát đang trải nghiệm. Một hạn chế thứ ba là kích thước mẫu tương đối nhỏ. Với tổng số 2346 bản khảo sát

được gửi đi, nhóm nghiên cứu đã nhận được 244 bản trả lời, với tỷ lệ phản hồi là 10%. Tỷ lệ phản hồi này tương đối thấp, điều này có thể là do các địa chỉ email của các giảng viên không xác thực, hoặc có thể các giảng viên ít quan tâm đến đề tài này. Cũng có thể là các giảng viên không có thời gian để trả lời cho bản khảo sát. Nếu điều này xảy ra thì tính đại diện của mẫu không cao, và không phản ánh hết thực tế mức độ căng thẳng mà giảng viên đang trải nghiệm.

Những nghiên cứu tiếp theo về đề tài này tại Việt Nam nên tập trung vào truy tìm nguồn gốc gây ra căng thẳng của giảng viên, để từ đó đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp của giảng viên trong tổ chức. Những khác biệt về mức độ căng thẳng sẽ cho thấy những nguồn căng thẳng khác nhau theo những lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau. Ngoài ra, những nghiên cứu tiếp theo nên tìm hiểu xem liệu có hay không có sự tác động của các nguồn căng thẳng nghề nghiệp ảnh hưởng đến sức khỏe

của giảng viên, và hiệu quả của công việc. Hơn thế nữa, nên nghiên cứu xây dựng nên mô hình tính toán về chi phí có liên quan đến môi trường làm việc như là chi phí vắng mặt không có lý do chính đáng, vắng mặt do bệnh, bỏ việc... trong tổ chức có liên quan đến căng thẳng trong công việc. Khi đó, sẽ có những minh chứng cụ thể hơn để đánh giá những tác động cụ thể do căng thẳng nghề nghiệp gây ra cho giảng viên cũng như cho tổ chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Beehr, T.A. & Franz, T.M. (1987) *Job Stress: From Theory to Suggestions*. New York: Hawthorne Press.
- [2] Cannon WB. (1932), *The Wisdom of the Body*, W.W. Norton & Company, Inc., New York.
- [3] Cartwright, S. and C. L. Cooper (2002), *ASSET: An Organisational Stress Screening Tool- The Management Guide*. Manchester, RCL Ltd.
- [4] Comrey, A.L. and H.B. Lee, (1992), *A First Course in Factor Analysis*. books.google.com.
- [5] Cox, T. (1978), *Stress*. London: Macmillan.
- [6] Cummings, T. And Cooper, C.L. (1979) *A cybernetic framework for the study of occupational stress*, Human Relations, 32, pp . 345-419.
- [7] Dr Susan Michie (2002), Causes and Management of stress at work. *Occup Environ Med* ;59:67-72 doi:10.1136/oem.59.1.67, from <http://oem.bmj.com/content/59/1/67>.
- [8] Gorsuch, Richard L., (1983), *Factor Analysis*, second edition, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- [9] Guilford, J.P. (1954), *Psychometric Methods*, McGraw-Hill Education.
- [10] Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Thống Kê.
- [11] Kline, P. (1979), *Psychometrics and Psychology*, London: Academic Press.
- [12] Kumar, R. (2005), *Research Methodology – A step by step guide for Befinners*, 2nd Edition, Sage Publication Limited.
- [13] Lazarus, R. S., DeLongis, A., Folkman, S., & Gruen, R. (1985). *Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures*. *American Psychologist*, 40, 770± 779.
- [14] Lazarus, R.S. (1990), 'Theory-based stress measurement', *Psychological Inquiry*, 1: 3–13.
- [15] MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong S. (1999), *Sample size in factor analysis*, *Psychological Methods*, 4, 84-99.
- [16] Mowday, R. T., Porter, L. W., and Streers, R. M. (1982), *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.

- [17] N. Barkhuizen và S. Rothmann (2009), *Occupational stress of academic staff in South African higher education institutions*, South African Journal of Psychology, 38(2), pp.321-336.
- [18] Nunnally & Burnstein (1994), *Psychometric Theory*, 3rd edition, New York, McGraw Hill.
- [19] Selye, Hans. “The Nature of Stress.” <http://www.icnr.com/articles/thenatureofstress.html>
- [20] Slocum & Hellriegel (2008), *Principles of Organizational Behavior*, South-Western, 189-207.