

# Thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức

TS. TRẦN KIM DUNG



**N**ghiên cứu thực hiện điều chỉnh và kiểm định thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức (organizational commitment- OCQ) của Mowday et al (1979) vào điều kiện của VN. Dựa trên mẫu nghiên cứu gồm 300 nhân viên đang làm việc toàn thời gian ở TP.HCM, và sử dụng phương pháp mô hình phương trình cấu trúc (structural equation modeling - SEM) kết quả cho thấy thang đo OCQ được điều chỉnh gồm có 3 thành phần: ý thức nỗ lực cố gắng; lòng trung thành; và lòng tự hào, yếu tố về tổ chức với 9 biến quan sát phù hợp với điều kiện của VN.

## Giới thiệu

Việc phát triển, điều chỉnh và kiểm định các thang đo có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong các nghiên cứu hành vi vì thiếu các thang đo có giá trị và độ tin cậy, việc đo lường sẽ không có ý nghĩa. Do vai trò đặc biệt quan trọng của thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức đối với kết quả hoạt động của tổ chức, đề tài này đã thu hút sự quan tâm rộng rãi trong các nghiên cứu và có thể là lĩnh vực quản trị được nghiên cứu nhiều nhất trong nhiều thập kỷ qua. Nhiều nghiên cứu về lĩnh vực này đã được thực hiện hàng năm ở quy mô quốc gia như nghiên cứu về Commitment @ Work tại Mỹ từ năm 1997, tại Canada từ năm 1999, tại Anh từ năm 2000 (Stum 2001) và tại Úc năm 2002 (Fotheringham 2002). Các thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức đều được thiết kế ở các nước phương Tây, trong môi trường kinh tế, xã hội, văn hóa khác biệt khá nhiều so với một nước có nền kinh tế

đang phát triển ở châu Á. Liệu chúng có thích hợp khi áp dụng vào điều kiện VN không? Bài viết này thực hiện điều chỉnh và kiểm định thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức của Mowday et al (1979) vào VN. Hi vọng kết quả nghiên cứu sẽ thúc đẩy các nghiên cứu về ý thức gắn kết đối với tổ chức ở nước ta.

## Cơ sở lý luận

Mặc dù có rất nhiều nghiên cứu về ý thức gắn kết đối với tổ chức nhưng vẫn có sự bất đồng sâu sắc về định nghĩa và cách đo lường ý thức gắn kết đối với tổ chức (Meyer and Herscovitch 2001). Những khác biệt liên quan chủ yếu đến “Trạng thái tâm lý thể hiện trong gắn kết đối với tổ chức, các điều kiện ảnh hưởng có tính quyết định đến sự phát triển gắn kết, các hành vi được mong đợi là kết quả của gắn kết đối với tổ chức” (Allen and Meyer 1990, p.1). Số lượng thành phần và ý nghĩa của chúng trong gắn kết đối với tổ chức là khác biệt trong các nghiên cứu trước đây, (Allen and Meyer 1990); (Cook and Wall 1980); (Mathieu and Zajac 1990); (Meyer and Herscovitch 2001); (Stum 2001). Trong số rất nhiều định nghĩa và thành phần của khái niệm ý thức gắn kết đối với tổ chức, định nghĩa của Mowday et al (1979) và khái niệm của Allen and Meyer (1990) được chấp nhận và được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu hiện nay (Mayer, 1992; Benkhoff, 1996). Trong đó, khái niệm của Allen and Meyer (1990) chú trọng vào trạng thái tâm lý: tình cảm tự nguyện muốn gắn kết với tổ chức; cần phải gắn kết với tổ chức; và nên gắn kết với tổ chức. Định nghĩa của

Mowday et al (1979) cho rằng ý thức gắn kết đối với tổ chức được xác định là sức mạnh của sự đồng nhất (identification) của cá nhân với tổ chức và sự tham gia tích cực (involvement) trong tổ chức. Theo định nghĩa này, ý thức gắn kết đối với tổ chức bao gồm ba thành phần:

- a. Sự đồng nhất: "Có niềm tin mạnh mẽ và chấp nhận mục tiêu cùng các giá trị của tổ chức".
- b. Cố gắng: "Tự nguyện cố gắng vì tổ chức"
- c. Trung thành: "Ý định hoặc mong ước mạnh mẽ sẽ ở lại cùng tổ chức" (p.226).

Mowday et al (1979) đồng thời cũng là nhóm tác giả của thang đo nổi tiếng, "được sử dụng rộng rãi nhất" (Price 1997) về ý thức gắn kết đối với tổ chức OCQ. Tuy nhiên, khi áp dụng, thang đo OCQ tạo nhiều kết quả rất khác biệt. Ví dụ, kết quả nghiên cứu của Mowday et al (1979), của Ferris và Aranya (1983); của Morrow và McElroy (1983) cho thấy OCQ chỉ gồm một thành phần đồng nhất; nghiên cứu của Angle và Perry (1981) cho kết quả gồm hai thành phần; nghiên cứu của Koslowsky et al (1990) cho kết quả gồm 3 thành phần. Nghiên cứu của Dung và Abraham (2005) với việc sử dụng 9 biến thuận của OCQ cho kết quả với 3 thành phần thông qua 6 biến quan sát.

Thảo luận nhóm với các lãnh đạo tổ chức ở VN cho thấy hiện tại các doanh nghiệp mong muốn (a) nhân viên nỗ lực, cố gắng; (b) trung thành với tổ chức; và (c) yêu mến, tự hào với tổ chức. Nghiên cứu này sẽ sử dụng tất cả 15 biến quan sát của OCQ để điều chỉnh và hoàn thiện thang đo OCQ cho điều kiện VN. Thành phần "đồng nhất" của thang đo được đề nghị đổi lại thành "lòng tự hào, yêu mến tổ chức" cho phù hợp với mức độ nhận thức và phát triển ở VN.

### Mẫu điều tra

Nghiên cứu thu hút 300 nhân viên làm việc toàn thời gian tham dự, được chọn theo phương pháp thuận tiện. Những bản trả lời có nhiều hơn 5% ô trống hoặc câu trả lời thuộc nhóm ngoại lai bị loại. Cuối cùng có 281 trong số 300 bản trả lời được sử dụng. Trong đó về giới tính có 58.7% là nữ; 41.3% là nam; theo trình độ chuyên môn có 5.5% là lao động phổ thông; 27.6% lao động kỹ thuật và trung cấp; 66.9% lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên; theo chức năng thực hiện công việc, có 39.8% giữ chức vụ quản lý từ tổ trưởng trở lên, 47.1% là chuyên viên, nhân viên hành chính văn phòng; 7.7% là sinh viên và các thành phần khác. Theo thành phần kinh tế, tỷ lệ nhân viên làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân, và khu vực nhà nước tương ứng bằng 42.5% và 57.5%.

### Thang đo

Thang đo OCQ (Mowday et al, 1997) đo lường mức độ gắn kết của nhân viên đối với tổ chức bao gồm 15 biến quan sát. Kết quả khác biệt trong các kiểm định trước đây cho thấy OCQ có thể là thang đo chỉ có một thành phần đồng nhất, có thể gồm hai thành phần, hoặc

có thể có ba thành phần (Benkhoff, 1997). Theo đánh giá của các chuyên gia, ba thành phần được điều chỉnh của thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức của Mowday et al: lòng trung thành; sự nỗ lực-cố gắng; và lòng tự hào, yêu mến tổ chức chính là điều mà các nhà lãnh đạo tổ chức ở VN mong đợi từ nhân viên của họ. Thành phần nỗ lực cố gắng ban đầu chỉ có một biến quan sát, thông qua thảo luận nhóm, được bổ sung thêm 4 biến quan sát. Các biến quan sát nghịch đảo (reversed coding) được đổi lại thành biến thuận. Các biến còn xa lạ với phần đông người lao động VN (Ví dụ: Tôi thấy các giá trị của tôi cũng giống như các giá trị của tổ chức được thay thế hoặc bị loại bỏ. Cuối cùng, thang đo gồm có 18 biến quan sát, hai thành phần: nỗ lực, cố gắng và lòng trung thành có 5 biến quan sát; thành phần lòng tự hào, yêu mến đối với tổ chức có 8 biến quan sát. Ví dụ về 1 câu hỏi trong thang đo: Anh /Chị tự nguyện nỗ lực hết mình nâng cao kỹ năng để có thể cống hiến nhiều hơn cho công việc. Thang đo Likert 7 bậc được sử dụng, bậc 1 là phản đối, không đồng ý; bậc 7 là hoàn toàn đồng ý. Kết quả kiểm định sơ bộ cho thấy Cronback Alpha của thành phần nỗ lực, cố gắng: 0.862; của thành phần lòng tự hào, yêu mến đối với tổ chức: 0.932; của lòng trung thành: 0.905.

### Kiểm định thang đo

Thang đo sự gắn kết đối với tổ chức được tiếp tục kiểm định thông qua EFA và CFA. 18 biến quan sát của sự gắn kết đối với tổ chức được kiểm định trong EFA, 2 biến quan sát bị loại, 16 biến còn lại trích trong 3 nhân tố tương ứng với nội dung cần đo lường của mỗi nhân tố. Trong kiểm định CFA, 7 biến quan sát bị loại; thang đo sự gắn kết đối với tổ chức còn 9 biến quan sát. Nội dung của 9 biến quan sát còn lại đã thể hiện được giá trị nội dung của ba thành phần của ý thức gắn kết đối với tổ chức (phụ lục 1).

Kết quả kiểm định của thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức phù hợp. Phương pháp lượng ADF được sử dụng để ước lượng các tham số. Kết quả tính như sau:

1. Mô hình có các tham số phù hợp với:  $\chi^2 = 36.1$ ;  $df = 24$ ;  $p = 0.054$ ;  $GFI = 0.945$ ;  $CFI = 0.953$ ;  $TLI = 0.929$ ;  $RMSEA = 0.042$ . Các hiệp phương sai của sai số chuẩn đều nhỏ hơn 2.35; MI nhỏ hơn 6.5.

2. Thang đo đáp ứng giá trị phân biệt với tất cả mối quan hệ có giá trị r nằm trong khoảng từ 0.46 đến 0.80 (xem Bảng 1) với giá trị của  $(1-r)/SE > 2$ , chứng tỏ giá trị phân biệt của ba thành phần trong thang đo sự gắn kết đối với tổ chức.

3. Thang đo đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy tổng hợp (PC) với tất cả  $PC > 0.840$ ; và giá trị hội tụ với tất cả trọng số  $> 0.56$ ; trung bình trọng số ( $W > 0.78$ ) và tất cả phương sai trích (VE) đều lớn hơn 0.64). Xem bảng 2. Mức độ giải thích của các thành phần trong thang đo sự gắn kết đối với tổ chức thể hiện:

- Lòng tự hào đối với tổ chức: 0.98
- Nỗ lực, cố gắng: 0.56
- Lòng trung thành: 0.82

**Bảng 1: Hệ số tương quan giữa các thành phần trong thang đo sự gắn kết đối với tổ chức**

Hệ số tương quan (correlations)	Ước lượng r	CR	Sai lệch chuẩn	1-r	(1-r) / SE	P
Trung thành <-> Cố gắng	0.462	6.076	0.076	0.538	7.076	••••
Tự hào <-> Trung thành	0.553	6.576	0.084	0.447	5.316	••••
Tự hào <-> Cố gắng	0.801	9.789	0.082	0.199	2.432	••••

•••: p<0.000

**Bảng 2: Kết quả kiểm định giá trị thang đo sự gắn kết đối với tổ chức**

Thang đo	Số lượng biến	PC	VE	W	Giá trị thang đo
Tự hào (pride)	3	0.8517	0.6586	0.8083	Phù hợp
Cố gắng (effort)	3	0.8614	0.6832	0.8100	Phù hợp
Trung thành (loyalty)	3	0.9205	0.7942	0.8910	Phù hợp
Sự gắn kết đối với tổ chức	3	0.8409	0.6486	0.7870	Phù hợp

Kết luận: Thang đo OCQ điều chỉnh gồm có 3 thành phần: ý thức nỗ lực cố gắng; lòng trung thành; và lòng tự hào, yêu mến về tổ chức với 9 biến quan sát có giá trị và thích hợp trong điều kiện VN.

**Phụ lục 1: Bản câu hỏi điều chỉnh OCQ vào điều kiện VN**

Các biến đánh dấu ® được giữ lại sau kiểm định. Các biến còn lại là bị loại trong các kiểm định EFA và CFA.

**Lòng trung thành với tổ chức:**

- Anh chị muốn ở lại làm việc cùng tổ chức/công ty đến cuối đời. ®

- Anh/chị sẽ ở lại làm việc lâu dài với công ty mặc dù có nơi khác đề nghị lương bổng hấp dẫn hơn. ®

- Anh/chị cảm thấy trung thành với tổ chức/công ty. ®

- Là thành viên của tổ chức/công ty là điều rất quan trọng đối với anh/chị.

- Anh/chị tự nguyện làm bất cứ việc gì do tổ chức/công ty giao để được ở lại làm việc cho tổ chức, c/ty

**Cố gắng nỗ lực:**

- Anh/chị vui mừng khi những cố gắng của anh/chị đã đóng góp tốt cho tổ chức/công ty. ®

- Anh/chị tự nguyện nỗ lực hết mình nâng cao kỹ năng để có thể cống hiến nhiều hơn cho công việc. ®

- Anh/chị tự nguyện cố gắng cao nhất để hoàn thành nhiệm vụ. ®

- Anh/chị sẵn sàng hoàn thành bất cứ công việc gì mà công ty yêu cầu.

- Anh/chị vui lòng làm việc ngoài giờ để kịp thời hoàn thành nhiệm vụ.

**Lòng tự hào, yêu mến với tổ chức:**

- Anh/chị tự hào về tổ chức/công ty này.

- Anh/chị tự hào được làm việc trong

công ty này.

- Anh/chị cảm nhận rõ ràng là anh/chị thuộc về tổ chức/công ty này.

- Anh/chị cảm thấy các vấn đề của công ty cũng như vấn đề của chính bản thân.

- Anh/chị vui mừng giới thiệu tổ chức/công ty này là nơi tốt nhất để làm việc.

- Về một số phương diện, anh chị coi tổ chức công ty như mái nhà thứ hai của mình.

- Anh/chị rất quan tâm đến số phận của công ty này.

- Anh/chị vui mừng giới thiệu tổ chức/công ty này là nơi tốt nhất để làm việc ■

**Tài liệu tham khảo:**

Allen, N. and J. Meyer (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.

Angle, H., Perry, J., (1981) "an empirical assessment of organizational commitment and job satisfaction effectiveness" *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26.No1, p.1-14.

Benkhoff, B. (1997). "Disentangling organizational commitment." *Personnel Review* 26: 114-131.

Cook, J. and T. Wall (1980). "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment." *Journal of Occupational Psychology* 53(1): 39.

Ferris, K. R. and Aranya, N., (1983). "A comparison of two organizational commitment scales", *Personnel Psychology*. Vol. 36, 1983. p.87-99.

Fotheringham, S. (2002). "Australia @Work."

Koslowsky, M., Caspy, T. and Lazar, M., (1990), "An empirical comparison of commitment scales". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 20, No13, p. 1063-75.

Mathieu, J. E. and M. D. Zajac (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin* 108(2): 171-194.

Meyer, J. P. and L. Herscovitch (2001). "Commitment in the Workplace Toward a General Model." *Human Resource Management* 11: 299-326.

Mowday R.T. Steers R.M. and Porter L.W. (1979). "The measurement of organizational commitment." *Vocational Behavior* 14: 224-247.

Price, J. L. (1997). "Handbook of organizational measurement." *International Journal of Manpower* 18(4): 305-558.

Stum, D. L. (2001). "Maslow revisited: building the employee commitment pyramid." *Strategy and Leadership* 29(4): 4-9.

Tran Kim Dung & Abraham M. (2005). "The measurement of organizational commitment and job satisfaction in a Vietnamese context". *International conference in management education*, Sep, 7-8, 2005. Hochiminh city.

