

HẠNH PHÚC THỤ HƯỞNG TẠI NƠI LÀM VIỆC CỦA LAO ĐỘNG NỮ VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM

¹Phan Thị Mai Hương

²Nguyễn Hữu Minh

¹Lã Thị Thu Thủy

¹Viện Tâm lý học - ²Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới.

TÓM TẮT

Hạnh phúc thụ hưởng là một kiểu hạnh phúc phản ánh trạng thái cảm xúc tích cực của con người. Nghiên cứu này tìm hiểu hạnh phúc thụ hưởng tại nơi làm việc và đặc điểm của nó ở lao động nữ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (VASS). Mẫu nghiên cứu gồm 720 lao động nữ được chọn ngẫu nhiên từ tất cả các đơn vị trực thuộc VASS, bao gồm cả lãnh đạo và viên chức. Dữ liệu thu thập bằng bảng hỏi qua hình thức khảo sát trực tuyến. Kết quả cho thấy, lao động nữ VASS cảm thấy khá hạnh phúc tại nơi làm việc. Họ trải nghiệm khá thường xuyên các cảm xúc tích cực và thỉnh thoảng có cảm xúc tiêu cực tại nơi làm việc. Cảm xúc tích cực và tiêu cực tuy trái chiều nhưng có thể xuất hiện đồng thời theo cách khi một loại cảm xúc trội hơn, thì loại cảm xúc đối lập sẽ suy giảm nhưng mức độ giảm khá khác nhau ở các cá nhân. Kết quả có ý nghĩa thực tiễn đối với hoạt động quản lý tổ chức để lao động nữ hạnh phúc hơn tại nơi làm việc.

Từ khóa: Cảm xúc tích cực; Cảm xúc tiêu cực; Hạnh phúc thụ hưởng; Lao động nữ.

Ngày nhận bài: 20/11/2020; Ngày duyệt đăng bài: 25/12/2020.

1. Mở đầu

Thời gian làm việc trong tổ chức chiếm một phần đáng kể trong cuộc sống con người. Do đó, hạnh phúc tại nơi làm việc là phần quan trọng đóng góp vào hạnh phúc chung trong cuộc sống của mỗi cá nhân. Người lao động hạnh phúc tại nơi làm việc không chỉ mang lại ích lợi cho cá nhân đó về phương diện sức khỏe thể chất và tinh thần, mà còn mang lại lợi ích cho tổ chức bởi khi hạnh phúc con người làm việc có hiệu quả hơn, năng suất cao hơn, sáng tạo hơn, có cam kết mạnh mẽ hơn với tổ chức, đời sống tinh thần tại nơi làm việc có chất lượng hơn. Đó là lý do khiến hạnh phúc tại nơi làm việc được quan tâm nghiên cứu ở nhiều doanh nghiệp, nhiều tổ chức và ở nhiều quốc gia.

1.1. Hạnh phúc thụ hưởng

Hạnh phúc là khái niệm khó đạt được sự thống nhất không chỉ trong đời thường mà cả trong khoa học. Từ góc độ học thuật, nhìn chung, có hai cách tiếp cận khác nhau đến hạnh phúc là hạnh phúc thụ hưởng (hedonic happiness) và hạnh phúc giá trị (eudaimonic happiness). Hạnh phúc thụ hưởng là trạng thái cảm xúc tích cực của con người, phản ánh sự trải nghiệm niềm vui, sự dễ chịu, cảm giác thoải mái. Trong khi đó để đạt được hạnh phúc giá trị thì con người phải trải nghiệm một cuộc sống có ý nghĩa và mục đích. Nghiên cứu của Fave và cộng sự (2011) cho thấy, nội hàm của ý nghĩa và mục đích khá đa dạng và khác nhau ở các tác giả khác nhau, nền văn hóa khác nhau.

Trong các nghiên cứu tâm lý học, hạnh phúc thụ hưởng được khái niệm hóa trong cảm xúc tích cực và hài lòng với cuộc sống của mỗi cá nhân (Diener và cộng sự, 1985; Diener, 2000; Pavot và Diener, 2008). Ở đây, các nhà tâm lý học tập trung vào cảm nhận hạnh phúc chủ quan, với cách hiểu: hạnh phúc là trạng thái cảm xúc tích cực, nhưng sự trải nghiệm trạng thái tích cực đó của mỗi người lại mang tính chủ quan của riêng cá nhân đó. Diener (1984) cho rằng có các kiểu hạnh phúc thụ hưởng là trải nghiệm nhiều cảm xúc tích cực, trải nghiệm ít cảm xúc tiêu cực và hài lòng với cuộc sống. Mỗi kiểu hạnh phúc gắn với những trải nghiệm khác nhau và đều diễn tả rằng, hạnh phúc là khi cuộc sống diễn ra một cách tốt đẹp, không tồi tệ. Sau này, trong nỗ lực đo lường hạnh phúc chủ quan, Diener và cộng sự (2009) đã xây dựng thang đo Cảm xúc tích cực và tiêu cực (SPANE), trong đó các thang điểm thể hiện rõ cách đo lường khái niệm về hạnh phúc là thường xuyên trải nghiệm cảm xúc tích cực và ít trải nghiệm cảm xúc tiêu cực.

Bài viết này quan tâm đến hạnh phúc thụ hưởng từ góc độ là trạng thái cảm xúc nên tập trung giới hạn ở trải nghiệm cảm xúc tích cực và tiêu cực. Người hạnh phúc là người thụ hưởng nhiều niềm vui, sự dễ chịu, thích thú, đồng thời ít trải nghiệm nỗi buồn, sự đau khổ, khó chịu trong cuộc sống của mình.

1.2. Các cảm xúc dương tính và âm tính phổ biến tại nơi làm việc

Trong các tổ chức, thông qua các tương tác liên cá nhân, người lao động trải nghiệm các cảm xúc tích cực và tiêu cực. Trong khi các cảm xúc tích cực tạo điều kiện cho việc hoàn thành các mục tiêu của tổ chức thì cảm xúc tiêu cực cản trở việc hoàn thành các mục tiêu đó (Barclay và cộng sự, 2005). Chính vì lẽ đó, việc nghiên cứu cảm xúc tại nơi làm việc được các nhà nghiên cứu về tâm lý học tổ chức rất quan tâm.

Các loại cảm xúc tích cực và vai trò không thể phủ nhận của nó trong tổ chức lao động được nghiên cứu khá đa dạng và xuất hiện trong mô hình Mở rộng - xây dựng (Broaden - build model) của Fredrickson (1998). Lý thuyết này tuyên bố rằng một số cảm xúc tích cực rời rạc - bao gồm niềm vui, sự quan

này tuyên bố rằng một số cảm xúc tích cực rời rạc - bao gồm niềm vui, sự quan tâm, hài lòng, tự hào và tình yêu - mặc dù khác biệt về mặt hiện tượng, nhưng tất cả đều có chung khả năng mở rộng hành động - suy nghĩ nhất thời của con người để xây dựng các nguồn lực cá nhân lâu dài, từ nguồn lực thể chất và trí tuệ đến nguồn lực xã hội và tâm lý. Những nguồn lực này kích hoạt và thể hiện vai trò trong mọi mặt của cuộc sống, trong đó có công việc. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra các cảm xúc tích cực phổ biến tại nơi làm việc, ví dụ như thoải mái, hài lòng, nhiệt tình (Harris D., 2019), hạnh phúc, hài lòng, vui vẻ, nhiệt tình (Fisher, 1997), vui vẻ, biết ơn, hạnh phúc (Andries, 2011), say mê (Pollack và cộng sự, 2020). Các cảm xúc âm tính thường xuất hiện tại nơi làm việc gồm: chán nản, căng thẳng, lo lắng (Harris D., 2019), lo lắng, tức giận, căng thẳng (Fisher, 1997). Đố kỵ cũng được coi là một cảm xúc tiêu cực phổ biến ở nơi làm việc (Tai và cộng sự, 2012). Nó có thể phá hủy mối quan hệ, hủy hoại môi trường làm việc lành mạnh, có tác động tiêu cực đến hiệu quả làm việc của người lao động. Nghiên cứu trên người lao động Việt Nam, Đặng Thị Thu Trang và cộng sự (2019) đã cho thấy, nơi làm việc như một xã hội thu nhỏ, tại đó người lao động trải nghiệm mọi loại cảm xúc khác nhau. Các cảm xúc tích cực phổ biến nhất là hứng thú, thoải mái, vui vẻ, quý trọng, nhiệt tình; các cảm xúc tiêu cực phổ biến hơn cả là chán nản, tức giận/bức xúc/khó chịu, lo lắng, thất vọng, buồn, căng thẳng.

Các cảm xúc tích cực và tiêu cực của người lao động có ý nghĩa quan trọng đối với mọi tổ chức mà người quản lý cần quan tâm. Một tổ chức lành mạnh cần giữ ở mức tối thiểu các sự kiện gây cảm xúc tiêu cực ảnh hưởng đến nhân viên. Về mặt này, Kelly và Barsade (2001) nhấn mạnh thực tế rằng các chính sách ở cấp độ tổ chức thường là chìa khóa để xác định các hệ quả về cảm xúc của nhóm và cá nhân của người lao động.

1.3. Lao động nữ tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (VASS) là cơ quan khoa học thuộc Chính phủ, là trung tâm nghiên cứu hàng đầu về lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn ở nước ta. Với chức năng “cung cấp các luận cứ khoa học cho Đảng và Nhà nước trong việc hoạch định đường lối, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển nhanh và bền vững của đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa; thực hiện tư vấn về chính sách phát triển; đào tạo sau đại học về khoa học xã hội; tham gia phát triển tiềm lực khoa học xã hội của cả nước” (vass.gov.vn), Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam tập trung nguồn nhân lực lớn về khoa học xã hội trong cả nước.

Để xây dựng và phát triển “đội ngũ cán bộ khoa học của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam cả về số lượng và chất lượng, xây dựng đội ngũ

chuyên gia có trình độ cao, các nhà khoa học kế cận có triển vọng, có khả năng giải quyết các nhiệm vụ khoa học quan trọng, tham gia có hiệu quả vào hợp tác và hội nhập quốc tế” như định hướng phát triển về nhân lực mà Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam đề ra với tầm nhìn đến năm 2030 (vass.gov.vn) thì quan tâm đến chất lượng đời sống tinh thần tại nơi làm việc nói chung, cảm nhận hạnh phúc của người lao động tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam nói riêng là vấn đề rất đáng được nghiên cứu. Tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, lao động nữ chiếm một tỷ lệ đáng kể và có đóng góp không nhỏ vào việc thực hiện sứ mệnh mà Đảng, Chính phủ trao cho Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam trong tiến trình xây dựng và phát triển đất nước. Lao động nữ ở đây hiện đang tham gia vào tất cả các hoạt động nghề nghiệp thuộc chức năng của tổ chức này (như: nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo, xuất bản... và nhiều hoạt động chức năng khác của tổ chức). Thực hiện quan điểm của Đảng, Chính phủ về công tác cán bộ nữ, về bình đẳng nam - nữ... được thể hiện trong các chỉ thị, nghị quyết của Đảng (Ban Bí thư Trung ương khóa VII, 1994; Bộ Chính trị, 2007), trong Luật Bình đẳng giới (2006), Luật Khoa học và Công nghệ (2000) thì việc quan tâm đến đời sống tinh thần của lao động nữ làm việc tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam cũng là một trong những nội dung quan trọng của công tác lãnh đạo.

Nghiên cứu này quan tâm đến hạnh phúc thụ hưởng của người lao động ở khía cạnh cảm xúc và thống nhất với quan điểm của Diener (1984) rằng người hạnh phúc là người thường trải nghiệm cảm xúc tích cực và ít trải nghiệm cảm xúc tiêu cực. Câu hỏi đặt ra: lao động nữ tại Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam có hạnh phúc tại nơi làm việc không và hạnh phúc đó mang những đặc điểm gì? Các câu trả lời có ý nghĩa trong việc thúc đẩy cảm nhận hạnh phúc tại nơi làm việc cho lao động nữ nói riêng, người lao động nói chung từ góc độ quản lý nhằm mang lại chất lượng cuộc sống nghề nghiệp cao hơn cho người lao động.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Đối tượng tham gia khảo sát gồm 720 lao động nữ (chiếm khoảng $\frac{3}{4}$ số lao động nữ) được lựa chọn ngẫu nhiên, đang làm việc tại 44 đơn vị trực thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, trong đó có 28 người (chiếm 3,9%) là cán bộ lãnh đạo cấp Vụ, Viện hoặc tương đương và 692 nữ viên chức. Phiếu khảo sát trực tuyến được thực hiện riêng cho các cán bộ lãnh đạo và viên chức. Mẫu nghiên cứu đa dạng, bao gồm toàn bộ các đặc điểm cơ bản của cán bộ nữ VASS về tuổi, học vấn, ngạch bậc và khối cơ quan và đại diện cho lao động nữ tại tổ chức này.

2.2. Công cụ nghiên cứu

Mô hình hạnh phúc thụ hưởng từ thang Trải nghiệm cảm xúc tích cực và tiêu cực (SPANE) của Diener và cộng sự (2009) đã được áp dụng để xây dựng bảng hỏi về cảm xúc tích cực và tiêu cực tại nơi làm việc. Ở đây, hạnh phúc thụ hưởng phản ánh chiều cạnh cảm xúc và được đo lường bằng tần suất của 5 cảm xúc tích cực và 5 cảm xúc tiêu cực phổ biến tại nơi làm việc, có ảnh hưởng đến tính tích cực và hiệu quả làm việc của người lao động. Các cảm xúc này được lựa chọn từ kết quả nghiên cứu của nhiều tác giả khác nhau đã kê ra ở trên, gồm: vui vẻ, say mê với công việc, có động lực làm việc, được yêu quý và nhiệt tình; bức xúc/bực bội, khó chịu, buồn/chán, thất vọng, căng thẳng, bị đố kỵ.

Thang Likert 5 bậc được áp dụng để khảo sát tần suất của trải nghiệm cảm xúc tại nơi làm việc, từ 1 tương ứng với “Không bao giờ” đến 5 tương ứng với “Luôn luôn”. Điểm càng cao, tần suất diễn ra của các cảm xúc càng nhiều tại nơi làm việc trong vòng khoảng 1 tháng trước thời điểm khảo sát. Độ tin cậy Alpha của Cronbach của thang Cảm xúc tích cực và tiêu cực là 0,82 và 0,83 tương ứng, đảm bảo tính nhất quán bên trong của thang đo lường.

2.3. Phân tích

2.3.1. Tạo các biến số

Theo Diener và cộng sự (2009), SPANE tạo nên 3 thang điểm: tần suất cảm xúc tích cực, tần suất cảm xúc tiêu cực và độ chênh giữa tần suất cảm xúc tích cực và tiêu cực. Độ chênh càng lớn phản ánh mức độ hạnh phúc thụ hưởng càng cao. Người hạnh phúc là người trải nghiệm cảm xúc tích cực trội hơn hẳn cảm xúc tiêu cực.

Áp dụng cách tính điểm trên, trong nghiên cứu này, tần suất cảm xúc tích cực được tính bằng tổng điểm của 5 cảm xúc tích cực tương ứng và tương tự là tần suất cảm xúc tiêu cực. Như vậy, phạm vi điểm của hai thang này là từ 5 đến 25. Điểm hạnh phúc thụ hưởng là hiệu của điểm cảm xúc tích cực và cảm xúc tiêu cực có phạm vi điểm từ -20 đến +20. Từ 0 điểm trở xuống phản ánh mức độ không hạnh phúc tại nơi làm việc bởi cảm xúc tích cực không trội hơn cảm xúc tiêu cực. Điểm càng lớn biểu thị mức độ hạnh phúc càng cao.

Bởi các hệ điểm khác nhau, nên để tiện cho việc tích hợp điểm số sau cùng, chúng tôi chuyển các điểm sang cùng hệ điểm 0 - 10 theo công thức sau (Giannoulis, 2018):

$$Y_i = \left(\frac{X_i - \min}{\max - \min} \right) \times 10$$

Trong đó: Y_i là điểm hạnh phúc chuyển hệ 10 của cá nhân thứ i .

X_i là điểm đạt được trên thang điểm ban đầu của cá nhân thứ i .

Min là điểm thấp nhất và max là điểm cao nhất của thang đo (ở thang điểm cảm xúc tích cực và tiêu cực, min = 5 và max = 25; ở thang điểm hạnh phúc thụ hưởng, min = -20 và max = +20).

2.3.2. Các phép phân tích

Các tham số thống kê mô tả (tần suất, tỷ lệ %, điểm trung bình (M), độ lệch chuẩn (SD), điểm tối thiểu, điểm tối đa, độ nghiêng Sk) được sử dụng để mô tả phân bố điểm cảm xúc tích cực, tiêu cực được trải nghiệm tại nơi làm việc và hạnh phúc thụ hưởng.

Các phép phân tích tương quan, phân tích nhân tố được áp dụng để phân tích đặc trưng của hạnh phúc thụ hưởng của mẫu nghiên cứu.

3. Kết quả và bàn luận

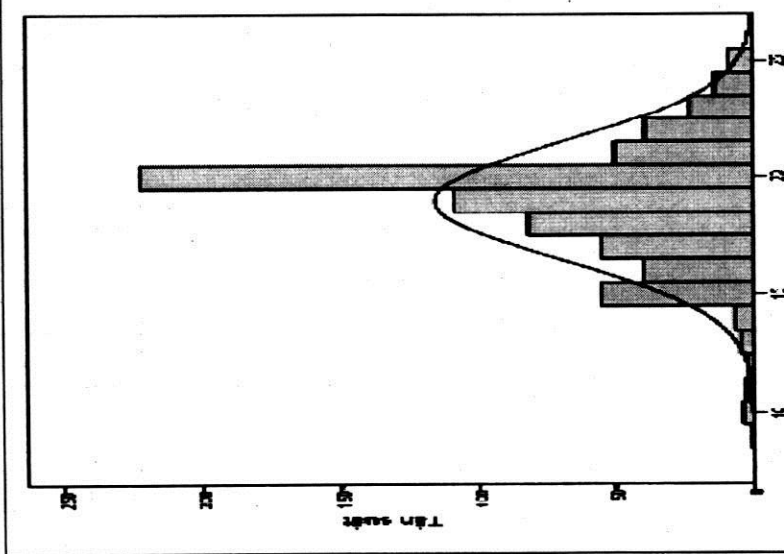
Thực trạng hạnh phúc thụ hưởng tại nơi làm việc của lao động nữ VASS

3.1. Cảm xúc tích cực được trải nghiệm tại nơi làm việc

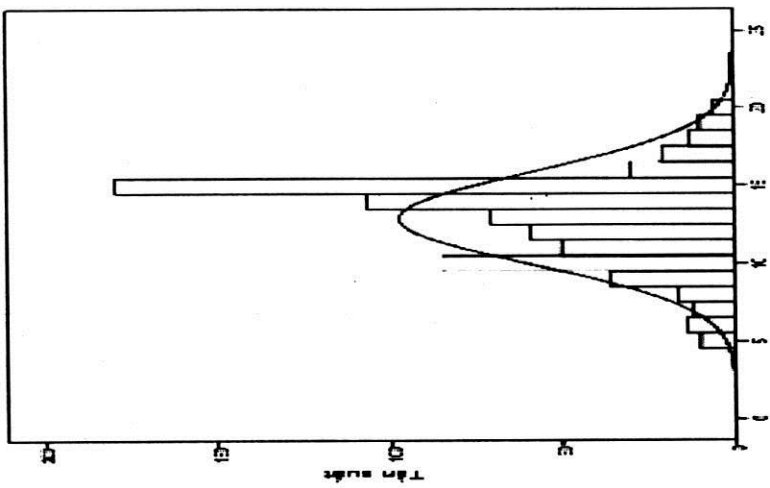
Các cảm xúc tích cực là trạng thái dễ chịu, thoải mái mà mỗi cá nhân trải nghiệm tại nơi làm việc, góp phần thúc đẩy hoạt động tích cực của người lao động gồm: vui vẻ, say mê với công việc, có động lực làm việc, được yêu quý và nhiệt tình. Tần suất trải nghiệm các cảm xúc này được hiển thị ở bảng 1 sau đây.

Bảng 1: Tần suất các cảm xúc tích cực ở nơi làm việc

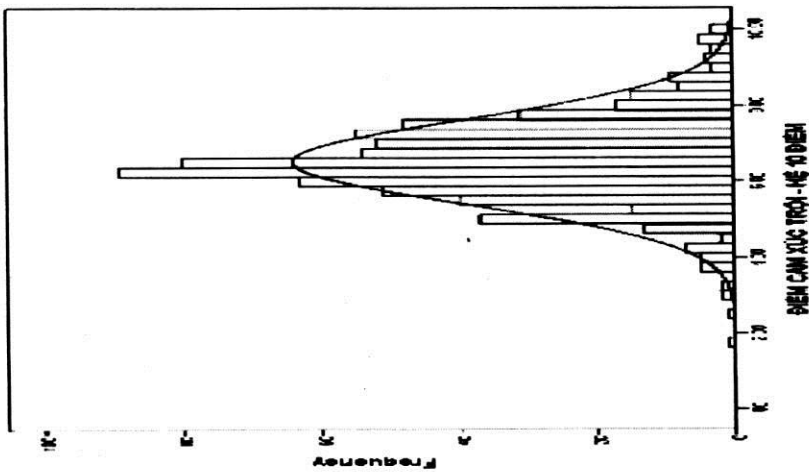
Cảm xúc tích cực	Tần suất (%)					M (SD)
	Không bao giờ	Ít khi	Thỉnh thoảng	Khá thường xuyên	Luôn luôn	
Vui vẻ/hạnh phúc	0,4	2,1	19,0	68,2	10,3	3,86 (0,63)
Được yêu quý	1,0	1,8	32,4	58,9	6,0	3,67 (0,66)
Có động lực	0,1	4,0	28,9	60,0	6,9	3,70 (0,66)
Nhiệt tình	-	2,1	20,8	60,4	16,7	3,92 (0,67)
Say mê công việc	0,1	1,9	24,7	61,9	11,3	3,82 (0,65)



Biểu đồ 1: Tổng điểm cảm xúc tích cực



Biểu đồ 2: Tổng điểm cảm xúc tiêu cực



Biểu đồ 3: Chênh lệch cảm xúc tích cực và tiêu cực

Dữ liệu cho thấy các cảm xúc tích cực được lao động nữ trải nghiệm khá thường xuyên tại nơi làm việc với điểm trung bình xấp xỉ 4,0. Trong đó, nhiệt tình là cảm xúc xuất hiện thường xuyên hơn cả, tiếp đến là vui vẻ/hạnh phúc. Nhiệt tình cũng là cảm xúc được trải nghiệm bởi tất cả mọi người với các mức độ khác nhau, trong khi 4 loại cảm xúc khác thì có một tỷ lệ nhỏ chưa trải nghiệm bao giờ (chiếm khoảng từ 0,1% đến 0,4%) hoặc ít khi (khoảng từ 2% đến 4%).

Phân bố điểm tổng hợp các cảm xúc tích cực (được tính bằng tổng điểm của 5 loại cảm xúc) hiển thị ở biểu đồ 1 cũng phản ánh điều này. Kết quả cho thấy, phân bố điểm này dao động trong khoảng từ 9 đến 25 điểm, trong đó tập trung ở 18, 19 và 20 điểm (chiếm 57,3%). Đây là những người khá thường xuyên trải nghiệm các cảm xúc tích cực tại nơi làm việc. Số người có điểm cao từ 23 - 25 là những người luôn luôn mang cảm xúc tích cực (chiếm 6,4%), những người có điểm thấp dưới 15 điểm là những người ít khi mang cảm xúc tích cực (chiếm 3,1%). Có thể thấy, đa số lao động nữ khi đến nơi làm việc khá thường xuyên trải nghiệm các cảm xúc tích cực. Một số lao động nữ hầu như rất ít khi trong trạng thái cảm xúc tích cực tại nơi làm việc, tuy chiếm tỷ lệ nhỏ nhưng rất đáng quan tâm.

3.2. Cảm xúc tiêu cực được trải nghiệm lại nơi làm việc

Các cảm xúc tiêu cực là trạng thái khó chịu, làm suy giảm nhịp độ làm việc như: bức xúc/bực bội/khó chịu, buồn/chán, thất vọng, căng thẳng, bị đố kỵ. Tần suất trải nghiệm các cảm xúc tiêu cực này được trình bày ở bảng 2.

Bảng 2: Tần suất các cảm xúc tiêu cực được trải nghiệm ở nơi làm việc

Cảm xúc tiêu cực	Tần suất (%)					M (SD)
	Không bao giờ	Ít khi	Thỉnh thoảng	Khá thường xuyên	Luôn luôn	
Bức xúc/bực bội/khó chịu	3,9	31,0	59,2	5,8		2,67 (0,65)
Buồn/chán	5,1	35,3	52,9	6,4	0,3	2,61 (0,70)
Thất vọng	12,1	33,5	48,8	5,1	0,4	2,48 (0,79)
Căng thẳng	5,1	25,2	59,1	9,6	1,0	2,76 (0,73)
Bị đố kỵ	18,3	35,3	37,4	7,9	1,1	2,38 (0,91)

Dữ liệu cho thấy, 5 cảm xúc tiêu cực được khảo sát có điểm trung bình từ 2,48 đến 2,76, tức là tần suất trải nghiệm ở mức từ ít khi đến thỉnh thoảng.

Căng thẳng là trạng thái cảm xúc có tần suất cao nhất và bị đổ kỵ - tần suất thấp nhất trong số các cảm xúc tiêu cực được khảo sát. Số liệu cho thấy hơn 10% số người trả lời bị căng thẳng và 9% có cảm giác bị đổ kỵ ở mức khá thường xuyên trở lên tại nơi làm việc. Tỷ lệ những người không bao giờ trải nghiệm năm cảm xúc tiêu cực được khảo sát khá chênh lệch ở những cảm xúc khác nhau (dao động từ khoảng 4 đến 18%), cho thấy các cung bậc khác nhau của loại cảm xúc này ở mọi người.

Tổng hợp cả 5 cảm xúc tiêu cực có phân bố hiển thị ở biểu đồ 2. Điểm dao động trong khoảng từ 5 đến 23 cho thấy, cảm xúc tiêu cực được trải nghiệm ở tần suất rất khác nhau. Có những người luôn luôn mang trạng thái cảm xúc tiêu cực tại nơi làm việc (từ 23 điểm trở lên), chiếm tỷ lệ 0,1%, còn đa số là những người thỉnh thoảng hoặc ít có cảm xúc tiêu cực tại nơi làm việc.

3.3. Độ chênh lệch giữa cảm xúc tích cực và tiêu cực tại nơi làm việc

Theo Diener (1984), người hạnh phúc là người trải nghiệm trạng thái cảm xúc tích cực trội hơn so với cảm xúc tiêu cực. Với mục đích xem xét hạnh phúc thụ hưởng của lao động nữ tại nơi làm việc ở chiều cạnh cảm xúc, độ chênh lệch điểm giữa cảm xúc tích cực và tiêu cực đã được tính. Với điểm trung bình của hiệu giữa tổng điểm cảm xúc tích cực và tổng điểm cảm xúc tiêu cực là khoảng 6 điểm ($M = 6,06$; $SD = 4,47$) trên hệ điểm từ -20 đến 20 của thang, có thể thấy, nhìn chung, lao động nữ có điểm cảm xúc tích cực lớn hơn cảm xúc tiêu cực được trải nghiệm tại nơi làm việc. Điểm thấp nhất là -13 điểm và cao nhất là 20 điểm cho thấy có sự phân hóa nhất định về trải nghiệm cảm xúc của lao động nữ tại VASS, có người mang toàn cảm xúc tích cực, không có cảm xúc tiêu cực, nhưng cũng có người trải nghiệm cảm xúc tiêu cực nhiều hơn tại nơi làm việc.

Theo phân bố điểm chênh giữa các loại cảm xúc (điểm phản ánh hạnh phúc thụ hưởng) thì tỷ lệ người có cảm xúc âm tính nhiều hơn cảm xúc dương tính (điểm chênh < 0) chiếm 5,3%. Tỷ lệ người có cảm xúc âm tính và dương tính tương đương (điểm chênh = 0) chiếm 5,1%. Còn tỷ lệ người có cảm xúc dương tính nhiều hơn âm tính chiếm 89,6%.

Phân bố điểm sau khi chuyển sang hệ điểm 0 - 10 được hiển thị ở biểu đồ 3. Khi sang hệ điểm mới, điểm trung bình của hạnh phúc thụ hưởng là 6,52 ($SD = 1,12$). Với phân bố tiệm cận chuẩn có hình chuông úp, biểu đồ cho thấy rõ sự phân hóa của mức độ hạnh phúc thụ hưởng của lao động nữ: có người rất hạnh phúc, có người không hạnh phúc và phần đông ở mức bình thường đến khá hạnh phúc.

Phân chia điểm (hệ 0 - 10) thành 3 nhóm (bảng 4) trong đó, người không hạnh phúc là những người mà cảm xúc dương tính không trội hơn cảm

xúc âm tính, người rất hạnh phúc là người có điểm cảm xúc dương tính trội hơn hẳn cảm xúc âm tính (điểm phải cao hơn 1 bậc tức là hơn 1 độ lệch chuẩn so với điểm trung bình), còn lại là những người có điểm cảm xúc dương tính trội hơn điểm cảm xúc âm tính nhưng độ chênh không vượt quá 1 bậc, được gọi là những người ở mức từ bình thường đến khá hạnh phúc. Có thể thấy rằng tỷ lệ những người không thấy hạnh phúc từ góc độ thụ hưởng chiếm 10,4%. Đây là những người thỉnh thoảng mới có cảm xúc tích cực nhưng khá thường xuyên trải nghiệm cảm xúc tiêu cực tại nơi làm việc, đặc biệt là trạng thái bức xúc/khó chịu, buồn chán và thất vọng.

Tỷ lệ những người rất hạnh phúc tại nơi làm việc khi có mức độ trội hơn hẳn của cảm xúc tích cực so với cảm xúc tiêu cực chiếm 9,3%. Đây là những người luôn luôn hoặc khá thường xuyên có cảm xúc tích cực như vui vẻ, cảm thấy có động lực, nhiệt tình, say mê, được yêu quý và hầu như không có hoặc hiếm khi có cảm xúc tiêu cực tại nơi làm việc như thất vọng, bị đố kỵ, buồn chán hoặc bức xúc/khó chịu.

Phần đông còn lại, mọi người có điểm cảm xúc tích cực trội hơn cảm xúc tiêu cực nhưng mức độ trội hơn không vượt hơn hẳn, là những người đạt trạng thái hạnh phúc thụ hưởng ở mức bình thường hoặc trên bình thường một chút. Số đông này có cảm giác hạnh phúc nhưng không phải lúc nào cũng vậy. Dù họ mang nhiều cảm xúc tích cực, nhưng đôi khi vẫn có những chuyện khiến họ bức mình, căng thẳng, cảm thấy buồn chán hoặc thất vọng tại nơi làm việc.

Bảng 3: Mức độ hạnh phúc thụ hưởng theo hệ điểm 0 - 10

Mức đánh giá	Tần suất	Tỷ lệ %
1. Không hạnh phúc (≤ 5 điểm)	75	10,4
2. Bình thường ($> 5 - < 8$ điểm)	578	80,3
3. Rất hạnh phúc (≥ 8 điểm)	67	9,3
Tổng	720	100,0

Tổng hợp lại, có thể thấy, nhìn chung, phần đông lao động nữ VASS cảm thấy khá hạnh phúc tại nơi làm việc từ góc độ cảm xúc. Họ thấy hạnh phúc, thoải mái, dễ chịu, vui vẻ nhiều hơn so với khó chịu, bức xúc, căng thẳng. Tuy nhiên, cứ khoảng 10 người thì có 1 người không được thụ hưởng trạng thái hạnh phúc này mà ngược lại.

Đặc trưng của hạnh phúc thụ hưởng ở cán bộ nữ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam là tính độc lập tương đối của cảm xúc tích cực và cảm xúc tiêu cực.

Hạnh phúc thụ hưởng tập trung vào trạng thái cảm xúc tích cực, trạng thái dễ chịu, thoải mái của con người. Phần tiếp theo xem xét mối quan hệ giữa cảm xúc tích cực và tiêu cực được trải nghiệm bởi lao động nữ VASS tại nơi làm việc.

3.4. Trên bình diện tổng hợp các cảm xúc

Bảng 4: Phân tích nhân tố khám phá các loại cảm xúc trải nghiệm tại nơi làm việc

Các cảm xúc	Loại cảm xúc		Độ trích xuất
	Cảm xúc tích cực	Cảm xúc tiêu cực	
Nhiệt tình	0,869	-0,016	0,755
Say mê công việc	0,850	0,017	0,724
Có động lực làm việc	0,806	-0,141	0,670
Vui vẻ	0,664	-0,274	0,516
Được yêu quý	0,595	-0,160	0,380
Thất vọng	-0,193	0,823	0,714
Bức xúc/Khó chịu	-0,142	0,793	0,650
Buồn/chán	-0,227	0,766	0,639
Căng thẳng	0,052	0,763	0,585
Bị đổ kỵ	-0,084	0,662	0,446
Giá trị riêng	3,053	3,027	
Phương sai trích	30,531	30,273	
Tổng phương sai trích	60,804		
Độ tin cậy	0,815	0,832	
Tương quan Pearson giữa 2 loại cảm xúc	-0,288***		

Ghi chú: Các giá trị riêng và phương sai trích của phân tích nhân tố sau phép xoay:

(***): $p < 0,001$.

Phân tích nhân tố khám phá được thực hiện với phép xoay vuông góc (Varimax). Kết quả cho thấy 2 nhân tố được trích xuất, giải thích được 60,8% phương sai của toàn bộ dữ liệu. Độ trích xuất vào nhân tố của từng item dao động trong khoảng từ 0,38 đến 0,76, tức là đều lớn hơn 0,3. Nhân tố thứ nhất

gồm các cảm xúc như nhiệt tình, say mê với công việc, cảm thấy có động lực làm việc, cảm thấy vui vẻ và cảm thấy được yêu quý tại nơi làm việc. Hệ số tải nhân tố của các cảm xúc này khá cao, từ 0,595 đến 0,869. Đó là tập hợp các cảm xúc tích cực và nhân tố này được đặt tên là *cảm xúc tích cực*. Nhân tố thứ hai gồm các cảm xúc thất vọng, bức xúc/khó chịu, buồn/chán, căng thẳng và bị đố kỵ với hệ số tải nhân tố từ 0,662 đến 0,823. Nhân tố được đặt tên là *Cảm xúc tiêu cực*. Các tên gọi này phụ thuộc vào sự dễ chịu hay khó chịu mà cảm xúc mang lại cho con người tại nơi làm việc. Hai nhân tố đều tương đương nhau trong việc giải thích sự biến thiên của bộ dữ liệu.

Phân tích tương quan giữa hai nhân tố này, kết quả cho thấy hệ số tương quan Pearson giữa chúng là tương quan nghịch chiều, $r = -0,288$, có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$, tuy nhiên, đây là mức tương quan yếu.

Các kết quả trên cho thấy, cảm xúc tích cực mang lại cảm giác dễ chịu, trong khi đó cảm xúc tiêu cực mang đến cảm giác khó chịu cho chủ thể trải nghiệm chúng. Trên tổng thể, cảm xúc tích cực và cảm xúc tiêu cực tương đối độc lập với nhau. Điều đó có nghĩa là việc trải nghiệm cảm xúc tích cực tại nơi làm việc không ngoại trừ trải nghiệm cảm xúc tiêu cực, chúng có thể xuất hiện đồng thời nhưng tần suất xuất hiện của chúng không như nhau giữa các cá nhân.

3.5. Trên bình diện từng loại cảm xúc

Xem xét tương quan của từng loại cảm xúc với nhau, hệ số tương quan thứ hạng Spearman⁽¹⁾ giữa từng cặp cảm xúc tích cực và tiêu cực (bảng 5) được tìm thấy là các tương quan nghịch chiều, phần lớn có ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,01$. Tuy nhiên, các hệ số số này có biên độ không lớn, từ mức trung bình cận thấp đến rất thấp (trong khoảng từ 0,045 đến -0,319). Điều đó có nghĩa là khi tần suất của từng cảm xúc tích cực càng cao thì tần suất từng cảm xúc tiêu cực càng thấp và ngược lại nhưng mối liên hệ thuộc mức yếu.

Bảng 5: Hệ số tương quan thứ hạng Spearman giữa các cảm xúc

Các cảm xúc	Bức xúc/ Khó chịu	Buồn/chán	Thất vọng	Căng thẳng	Bị đố kỵ
Vui vẻ	-0,319**	-0,316**	-0,319**	-0,164**	-0,232**
Được yêu quý	-0,219**	-0,232**	-0,250**	-0,161**	-0,234**
Có động lực làm việc	-0,196**	-0,285**	-0,233**	-0,104**	-0,189**
Nhiệt tình	-0,149**	-0,247**	-0,205**	-0,047	-0,145**
Say mê công việc	-0,144**	-0,215**	-0,162**	-0,045	-0,053

Ghi chú: (**): $p < 0,01$.

Theo dữ liệu điều tra, có 16 người trải nghiệm tất cả các cảm xúc tích cực ở mức cao nhất trong nghiên cứu này (điểm tổng cảm xúc tích cực = 25), đồng thời có 7 người trải nghiệm cảm giác bức xúc/khó chịu, 4 người có cảm giác buồn chán, 3 người cảm thấy thất vọng, 7 người bị căng thẳng, 4 người cảm thấy bị đố kỵ ở mức cao nhất?. Có nghĩa là ai cũng từng trải qua một vài cảm xúc tiêu cực nhưng chỉ ở mức hiếm khi hoặc thỉnh thoảng, dù họ luôn luôn ở trạng thái cảm xúc tích cực.

Các phân tích ở trên cho thấy, các cảm xúc tích cực (vui vẻ, cảm thấy được yêu quý, cảm thấy có động lực làm việc, say mê công việc, nhiệt tình) và cảm xúc tiêu cực (bức xúc/khó chịu, buồn chán, thất vọng, căng thẳng, bị đố kỵ) có thể cùng xuất hiện đồng thời, nghịch chiều nhau nhưng không triệt tiêu nhau và với biên độ nhỏ.

Xem xét độ lớn của tương quan giữa các cảm xúc tích cực với tiêu cực, có thể thấy vui vẻ có hệ số tương quan với bức xúc/khó chịu, buồn chán và thất vọng lớn hơn so với các hệ số tương quan khác và ở mức trung bình ($p > 0,3$). Có thể thấy, 4 loại cảm xúc này khá đặc trưng cho hạnh phúc thụ hưởng tại nơi làm việc. Khi vui vẻ thường xuyên diễn ra thì lao động nữ bớt bức xúc/khó chịu, giảm buồn chán và thất vọng ở mức độ lớn hơn so với các cảm xúc khác.

Như vậy, dù xem xét trên bình diện tổng hợp loại cảm xúc (tích cực hay tiêu cực) hay trên bình diện từng cảm xúc cụ thể thì xu hướng chung đều cho thấy cảm xúc tích cực và tiêu cực là tương đối độc lập. Khi một loại cảm xúc thường xuyên xuất hiện hơn thì loại kia sẽ xuất hiện ít hơn, tuy nhiên mức độ này dao động khá khác nhau ở các cá nhân. Điều đó có nghĩa là khi thụ hưởng các trạng thái cảm xúc tích cực thì đôi khi người lao động vẫn rơi vào trạng thái cảm xúc tiêu cực và ngược lại.

4. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện với mục đích khám phá mức độ hạnh phúc thụ hưởng từ chiều cạnh cảm xúc của lao động nữ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam tại nơi làm việc và những đặc trưng của nó. Kết quả cho thấy, lao động nữ tại đây cảm thấy khá hạnh phúc khi đến nơi làm việc. Họ khá thường xuyên trải nghiệm các cảm xúc tích cực và thỉnh thoảng trải nghiệm các cảm xúc tiêu cực tại nơi làm việc. Đặc trưng của cảm nhận hạnh phúc này là ở chỗ dù các loại cảm xúc đối lập nhau nhưng vẫn có thể xuất hiện đồng thời. Khi một loại cảm xúc trội hơn thì loại cảm xúc đối lập sẽ suy giảm nhưng mức độ tăng giảm này khá khác nhau ở các cá nhân.

Kết quả này có ý nghĩa thực tiễn đối với công tác quản lý tổ chức trong việc xây dựng một môi trường lao động thúc đẩy các cảm xúc tích cực (đặc biệt là niềm vui) thường xuyên diễn ra và hạn chế làm nảy sinh các cảm xúc

tiêu cực (đặc biệt là bức xúc/khó chịu, buồn chán và thất vọng). Điều này sẽ giúp lao động nữ cảm thấy hạnh phúc hơn khi tới nơi làm việc.

Bài viết chỉ mới tập trung phân tích cảm nhận hạnh phúc của lao động nữ nên khó chỉ ra đặc trưng về hạnh phúc thụ hưởng của nữ từ chiều cạnh giới. Ngoài ra, số lượng cảm xúc tích cực và tiêu cực được xem xét là có giới hạn, được cho là phổ biến và đặc trưng tại nơi làm việc hơn là những cảm xúc phổ biến khác của con người trong đời sống xã hội. Những hạn chế này sẽ ảnh hưởng phần nào đến việc nhìn nhận về hạnh phúc thụ hưởng của lao động nữ và cần được mở rộng trong các nghiên cứu tiếp theo.

Chú thích:

(1) Tương quan thứ hạng được sử dụng bởi các biến số không phải là biến liên tục mà là biến thứ bậc.

Bài viết là một phần kết quả nghiên cứu của đề tài cấp Bộ: *Hạnh phúc tại nơi làm việc của lao động nữ Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*; Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì; GS.TS. Đặng Nguyên Anh làm chủ nhiệm.

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

1. Ban Bí thư Trung ương khóa VII (1994). *Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 16/5/1994 về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới*.
2. Bộ Chính trị (2007). *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
3. Giới thiệu Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. Truy cập ngày 13/2/2019 tại <https://vass.gov.vn/noidung/gioithieu/Pages/gioi-thieu-tong-hop.aspx>.
4. Luật Bình đẳng giới (2006). *Điều 15*.
5. Luật Khoa học và Công nghệ (2000). *Điều 35*.
6. Đặng Thị Thu Trang, Phan Thị Mai Hương, Đỗ Thị Lệ Hằng (2019). *Cảm xúc tại nơi làm việc: Phân loại - tính phổ biến và tính thường xuyên*. Tạp chí Tâm lý học. Số 2. Tr. 82 - 97.

Tài liệu tiếng Anh

7. Andries A.M. (2011). *Positive and negative emotions within the organizational context*. Global Journal of Human Social Science. Vol. 11 (9). P. 27 - 39.

8. Barclay L.J., Skarlicki D.P. and Pugh S.D. (2005). *Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation*. Journal of Applied Psychology. Vol. 90 (4). P. 629 - 643.
9. Diener E. (1984). *Subjective well-being*. Psychological Bulletin. Vol. 95. P. 542 - 575.
10. Diener E. (2000). *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index*. American Psychologist. Vol. 55 (1). P. 34.
11. Diener E.D., Emmons R.A., Larsen R.J. & Griffin S. (1985). *The satisfaction with life scale*. Journal of Personality Assessment. Vol. 49 (1). P. 71 - 75.
12. Diener E., Wirtz D., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D., Oishi S. & Biswas-Diener R. (2009). *New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings*. Social Indicators Research. Vol. 39. P. 247 - 266.
13. Fave Delle A., Brdar I., Freire T., Vella-Brodrick D. & Wissing M.P. (2011). *The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings*. Social Indicators Research. Vol. 100 (2). P. 185 - 207.
14. Fisher C.D. (1997). *Emotions at work: What do people feel and how should we measure it?* School of Business Discussion Papers. Paper 63. Truy cập ngày 22/12/2020 tại trang web: http://epublications.bond.edu.au/discussion_papers/63.
15. Fredrickson B.L. (1998). *What good are positive emotions?* Review of General Psychology. Vol. 2. P. 300 - 319.
16. Fredrickson B.L. & Levenson R.W. (1998). *Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions*. Cognition and Emotion. Vol. 12. P. 191 - 220.
17. Giannoulis C. (2018). *Rescaling sets of variables to be on the same scale*. Truy cập ngày 9/11/2020 tại <https://www.theanalysisfactor.com/rescaling-variables-to-be-same/>.
18. Harris D. (2019). *Emotions in the workplace: How employees feel at work*. <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/emotions-in-the-workplace-how-employees-feel-at-work>.
19. Kelly J.R. & Barsade S.G. (2001). *Mood and emotions in small groups and work teams*. Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 86. P. 99 - 130.
20. Pavot W. & Diener E. (2008). *The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction*. The Journal of Positive Psychology. Vol. 3 (2). P. 137 -152.
21. Pollack J.M., Ho V.T., O'Boyle E.H. & Kirkman B.L. (2020). *Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 41 (4). P. 311 - 331.
22. Tai K., Narayanan J., McAllister D.J. (2012). *Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations*. Academy of Management Review. Vol. 37 (1). P. 107 - 129.