

Tác động của đặc điểm công việc tới sở hữu tâm lý đối với công việc

Phạm Thu Trang
Mai Thế Cường
Phạm Thùy Giang

Ngày nhận: 03/06/2019

Ngày nhận bản sửa: 11/06/2019

Ngày duyệt đăng: 17/06/2019

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá tác động của các đặc điểm công việc tới sở hữu tâm lý đối với công việc. Kết quả khảo sát 432 người cho thấy 5 đặc điểm công việc bao gồm đa dạng kỹ năng, nhận diện nhiệm vụ, tầm quan trọng của nhiệm vụ, tự chủ trong công việc và phản hồi trong công việc đều tác động tích cực tới sở hữu tâm lý đối với công việc, tuy nhiên mức độ tác động khác nhau. Tác động lớn nhất là tự chủ trong công việc, sau đó đến phản hồi trong công việc. Ba biến còn lại có mức độ tác động tương tự nhau. Bài viết kết thúc bằng thảo luận về kết quả, hạn chế của đề tài và khuyến nghị cho các nhà quản lý.

Từ khóa: Đặc điểm công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc, Việt Nam.

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt, các doanh nghiệp ngày càng ý thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong việc tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp Việt Nam đã và đang thu hút, sử dụng, giữ gìn một lực lượng lao động có trình độ, có tinh thần trách nhiệm và tham gia vào các hoạt động cải tiến. Sở hữu tâm lý (Psychological ownership) được các học giả quan tâm vì sở hữu tâm lý là một yếu tố tạo ra tinh thần trách nhiệm đối với tổ

chức và công việc (Jon L Pierce, Kostova, & Dirks, 2001), và tác động tích cực đến thực hiện công việc (O'driscoll, Pierce, & Coghlan, 2006; Peng & Pierce, 2015; J. Pierce & Rodgers, 2004; Jon L. Pierce, Cummings, & Jussila, 2009; Jon L. Pierce, Dirks, & Kostova, 2003; Jon L. Pierce, Jussila, & Cummings, 2009; Jon L Pierce et al., 2001; Jon L. Pierce, Kostova, & Dirks, 2003; J.L. Pierce, O'driscoll, & Coghlan, 2004a; Van Dyne & Pierce, 2004a; Wagner, Christiansen, & Parker, 2003).

Sở hữu tâm lý được định nghĩa là cảm nhận của cá nhân như thể là mục tiêu của sở hữu (có thể là hữu hình hay vô hình) hoặc 1 phần của

đối tượng sở hữu là của họ (Jon L Pierce et al., 2001). Trong đó đối tượng của sở hữu tâm lý khá rộng, có thể bao gồm những đối tượng vật chất như: dụng cụ, máy móc, thiết bị; yếu tố thuộc tinh thần như ý tưởng; hay có thể bao gồm cả công việc và tổ chức (Van Dyne & Pierce, 2004a).

Trong những nghiên cứu về sở hữu tâm lý, các học giả tập trung vào hai đối tượng nghiên cứu, đó là sở hữu tâm lý đối với tổ chức và sở hữu tâm lý đối với công việc. Các nghiên cứu về các nhân tố tác động tới sở hữu tâm lý cấp độ công việc ít được quan tâm hơn so với sở hữu tâm lý cấp độ tổ chức (Dawkins, Tian, Newman, & Martin, 2017). Trong số ít những nghiên cứu về sở hữu tâm lý cấp độ công việc, các nghiên cứu này tập trung vào những nhân tố tác động đến sở hữu tâm lý cấp độ công việc như: Đặc điểm công việc (Brown, Pierce, & Crossley, 2014; Mayhew, Gardner, Bramble, & Ashkanasy, 2007), lãnh đạo (Bernhard & O'Driscoll, 2011), cấu trúc môi trường làm việc (O'Driscoll et al., 2006; J.L. Pierce, O'Driscoll, & Coghlan, 2004b) và thông minh về cảm xúc của nhân viên (Kaur, Sambasivan, & Kumar, 2013). Những nghiên cứu về đặc điểm công việc tác động đến sở hữu tâm lý bao gồm nghiên cứu của Brown et al. (2014) và Mayhew et al. (2007). Kết quả nghiên cứu với nhóm mẫu nhỏ (68 mẫu) của Mayhew et al. (2007) cho thấy biến tự chủ trong công việc dự đoán sở hữu tâm lý cấp độ công việc. Biến tự chủ trong công việc cùng với sự đa dạng kỹ năng, nhận diện công việc, tầm quan trọng của công việc, và phản hồi được tích hợp thành một biến tổng hợp là sự phức tạp trong công việc và được hồi quy với biến sở hữu tâm lý cấp độ công việc trong nghiên cứu của Brown et al. (2014) với nhóm mẫu ở Mỹ. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy sự phức tạp trong công việc dự đoán sở hữu tâm lý cấp độ công việc (Brown et al., 2014).

Nghiên cứu nhằm đóng góp vào lý luận về sở hữu tâm lý dưới các khía cạnh sau đây: *Thứ nhất*, các nghiên cứu trước khi nghiên cứu đặc điểm công việc tác động đến sở hữu tâm lý đối với công việc xem xét đặc điểm công việc là một biến tổng hợp (Brown et al., 2014) hoặc

chỉ nghiên cứu một thành phần của đặc điểm công việc là tự chủ trong công việc (Mayhew et al., 2007; O'Driscoll et al., 2006). Nghiên cứu này cung cấp cái nhìn sâu hơn và toàn diện hơn về tác động của đặc điểm công việc tới sở hữu tâm lý đối với công việc khi nghiên cứu đặc điểm công việc thành 5 biến độc lập. *Thứ hai*, trong nghiên cứu này tác giả thông qua phân tích nhân tố khẳng định đã kiểm định với dữ liệu Việt Nam thì đặc điểm công việc được chia thành 5 biến độc lập. Với các nghiên cứu trước, việc phân chia các đặc điểm công việc thành bao nhiêu biến thành phần không ra kết quả thống nhất. Dunham (1976) bằng phân tích nhân tố khẳng định đã cho rằng biến đặc điểm công việc nên được coi là một biến tổng hợp. Tuy nhiên, khi nghiên cứu với nhiều nhóm mẫu, tổng số quan sát lên tới 5.945 người, Dunham, Aldag, and Brief (1977) cho rằng với những nhóm mẫu khác nhau đặc điểm công việc có thể chia thành 2, 3, 4, hoặc 5 nhân tố. *Thứ ba*, nghiên cứu này đóng góp vào lý luận về sở hữu tâm lý bằng nghiên cứu nhóm mẫu Việt Nam, một nước ở châu Á. Đối với các nghiên cứu trước, nhóm mẫu tập trung vào các nước phương Tây như Mỹ (Brown et al., 2014), Úc (Mayhew et al., 2007), hay New Zealand (O'Driscoll et al., 2006). Các nước châu Á có các nét văn hoá khác so với các nước phương Tây (Hofstede, 1991), vì vậy hành vi của các cá nhân trong các quốc gia châu Á có thể khác so với trong các quốc gia phương Tây.

2. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

2.1. Tác động của đa dạng kỹ năng tới sở hữu tâm lý đối với công việc

Sự đa dạng kỹ năng được định nghĩa là mức độ mà một công việc đòi hỏi nhiều hoạt động khác nhau để thực hiện công việc, liên quan đến việc sử dụng một số kỹ năng và tài năng khác nhau của nhân viên (Hackman & Oldham, 1975). Khi một công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng, người thực hiện công việc đó có thể sẽ cống hiến nhiều thời gian hơn cho công việc và vì vậy tác động lên sở hữu tâm lý. Nghiên cứu của Brown

et al. (2014) cho thấy công việc phức tạp là nền tảng cho thiết kế công việc và đã sử dụng biến tổng hợp gồm 10 chỉ biến từ nghiên cứu của Hackman and Oldham (1975) về đặc điểm công việc đã chứng minh sự phức tạp trong công việc (bao gồm cả đa dạng kỹ năng) tác động tích cực tới sở hữu tâm lý cấp độ công việc.

Vì vậy, trong nghiên cứu này tác giả giả thuyết rằng:

H₁: Sự đa dạng kỹ năng tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

2.2. Tác động của nhận diện công việc tới sở hữu tâm lý đối với công việc

Nhận diện nhiệm vụ là mức độ mà công việc đòi hỏi phải hoàn thành toàn bộ công việc hoặc một phần công việc có thể xác định được, hay thực hiện một công việc từ đầu đến cuối với kết quả có thể nhìn thấy (Hackman & Oldham, 1975). Đối với một công việc có nhận diện công việc cao, một cá nhân có thể nhìn thấy kết quả công việc của mình và vì vậy cống hiến bản thân cho công việc nhiều hơn, điều này làm tăng sở hữu tâm lý đối với công việc. Jon L. Pierce, Jussila, et al. (2009) đã đề xuất nhận diện nhiệm vụ tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc, Brown et al. (2014) thông qua 2 nghiên cứu của mình đã chứng minh rằng sự phức tạp của công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý đối với công việc.

Từ những lập luận trên, tác giả đưa ra giả thuyết như sau:

H₂: Nhận diện nhiệm vụ tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

2.3. Tác động của tầm quan trọng của nhiệm vụ tới sở hữu tâm lý đối với công việc

Tầm quan trọng của nhiệm vụ là mức độ mà công việc có tác động đáng kể đến cuộc sống hoặc công việc của những người khác, cho dù những người đó là trong tổ chức hoặc trong môi trường bên ngoài (Hackman & Oldham, 1975). Đối với công việc mà ảnh hưởng tới người khác bao gồm ảnh hưởng đến cuộc sống và công việc của người khác, cá nhân thực hiện công việc sẽ dành nhiều nỗ lực cho công việc đó,

cống hiến cho công việc và vì vậy tác động lên sở hữu tâm lý đối với công việc. Brown et al. (2014) lập luận rằng công việc phức tạp là nền tảng cho thiết kế công việc và đã sử dụng biến tổng hợp gồm 10 chỉ biến từ nghiên cứu của Hackman and Oldham (1975) về đặc điểm công việc đã chứng minh sự phức tạp trong công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý cấp độ công việc.

Từ những lập luận trên, tác giả đưa ra giả thuyết như sau:

H₃: Tầm quan trọng của nhiệm vụ tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

2.4. Tác động của tự chủ trong công việc tới sở hữu tâm lý đối với công việc

Tự chủ trong công việc là mức độ mà công việc mang lại sự tự do, độc lập và quyền quyết định đáng kể cho nhân viên trong việc sắp xếp công việc và xác định các thủ tục sẽ được sử dụng để thực hiện công việc đó (Hackman & Oldham, 1975). Một cá nhân có tự chủ trong công việc cao có nghĩa là anh ta/ cô ta có quyền kiểm soát lên công việc, những vấn đề liên quan đến công việc của mình, vì vậy tác động tích cực lên sở hữu tâm lý đối với công việc. Mayhew et al. (2007) đã chứng minh rằng tự chủ trong công việc tác động tích cực đến sở hữu tâm lý cấp độ công việc. Brown et al. (2014) đã chứng minh sự phức tạp trong công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý cấp độ công việc.

Từ những lập luận trên, tác giả đưa ra giả thuyết như sau:

H₄: Tự chủ trong công việc tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

2.5. Tác động của phản hồi trong công việc tới sở hữu tâm lý đối với công việc

Phản hồi trong công việc là mức độ mà nhân viên nhận được thông tin rõ ràng về hiệu suất của mình, những thông tin này là từ người giám sát hoặc từ đồng nghiệp, cũng có thể là từ chính công việc (Hackman & Oldham, 1975). Phản hồi trong công việc làm cho cá nhân hiểu rõ hơn về công việc, tác động đến cơ chế thứ 2 tạo nên sở hữu tâm lý- hiểu biết sâu sắc về đối

tượng, vì vậy phản hồi trong công việc tác động tích cực đối với công việc. Brown et al. (2014) đã chứng minh sự phức tạp trong công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý cấp độ công việc.

Từ những lập luận trên, tác giả đưa ra giả thuyết như sau:

H₅: Phản hồi trong công việc tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Nhóm mẫu nghiên cứu

Bảng hỏi chính thức được gửi theo cả hai hình thức online và gửi trực tiếp từ tháng 1 năm 2019 đến tháng 3 năm 2019. Tổng số người điền vào form online là 70 người. Đối với gửi bảng hỏi trực tiếp, tác giả phát ra 402 phiếu, thu về 385 phiếu. Tỷ lệ trả lời cho bảng hỏi trực tiếp là 95,77%. Trong số 455 người trả lời bảng hỏi có 23 người thiếu câu trả lời cho những câu hỏi quan trọng về biến đặc điểm công việc và 3

phiếu thông tin còn lại, thông tin thiếu là những thông tin không quan trọng gồm thiếu tên và địa chỉ email. Sau khi xem xét, tác giả quyết định bỏ 23 quan sát thiếu thông tin quan trọng và giữ lại 3 quan sát thiếu thông tin thứ yếu. Như vậy, tổng số quan sát được đưa vào phân tích gồm 432 người trả lời bảng hỏi.

3.2. Thang đo nghiên cứu

Biến phụ thuộc “Sở hữu tâm lý cấp độ công việc” sử dụng thang đo gốc do Van Dyne and Pierce (2004b) đề xuất. Ban đầu, thang đo này được thiết kế cho sở hữu tâm lý cấp độ tổ chức, sau đó, khi chuyển sang sở hữu tâm lý cấp độ công việc, Mayhew et al. (2007) đã chỉnh sửa cho phù hợp với cấp độ công việc. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng thang đo của Mayhew et al. (2007) chỉnh sửa và dịch sang tiếng Việt. Chỉ số Cronbach Alpha lần đầu của thang đo sở hữu tâm lý cấp độ công việc là 0,447. Các lần loại biến (JPO 2, JPO 5, JPO6, JPO7) cho kết quả cuối cùng được chấp nhận khi chỉ số Cronbach’s alpha của biến sở hữu tâm lý cấp độ công việc là 0,816.

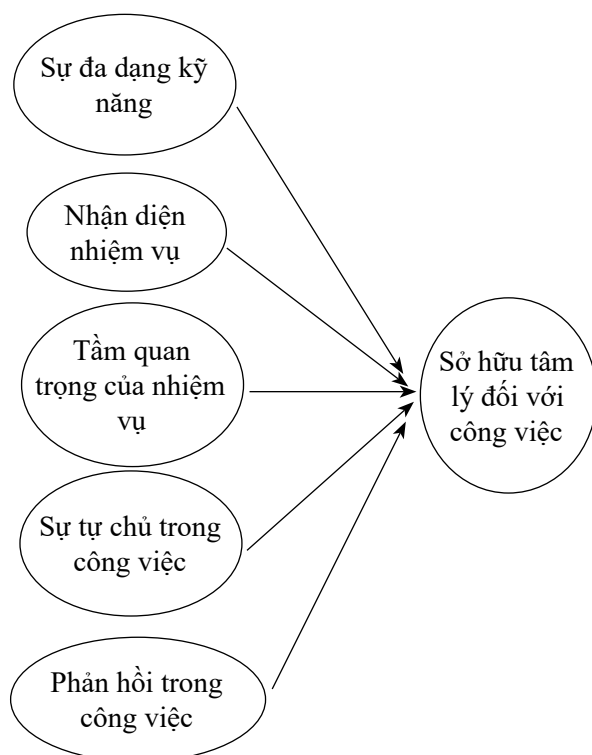
Thang đo trong nghiên cứu áp dụng Likert 1-7 (1 = hoàn toàn không đồng ý và 7 là hoàn toàn đồng ý); các biến chỉ số đo lường các biến độc lập (gồm các chỉ biến bị loại sau khi phân tích nhân tố Cronbach’s Alpha) được tổng hợp trong Bảng 2.

4. Kết quả

4.1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) của phân tích nhân tố khám phá của biến đặc điểm công việc là 0,811. Bên cạnh đó, Kiểm định Bartlett (Bartlett’s test of sphericity) cho giá trị $\chi^2 = 3374,486$, $df = 153$; Sig (Bartlett’s test) = 0,000. Phương pháp trích được sử dụng là phương pháp Principle component analysis với tiêu chuẩn trích dựa trên giá trị Eigen value lớn hơn 1. Phương pháp xoay là Varimax. Với những lựa chọn trên có 5 biến được giữ lại trong những phân tích sau với tổng phương sai trích là 71,031%.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Bảng 1. Thống kê đặc điểm mẫu

Đặc điểm mẫu		Số tuyệt đối (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số		432	100%
Giới tính	Nam	224	51,85%
	Nữ	208	48,15%
Vị trí công tác trong DN	Cấp bậc nhân viên	296	68,52%
	Quản lý cấp cơ sở	79	18,29%
	Quản lý cấp trung	49	11,34%
	Quản lý cấp cao	08	1,85%
Khu vực công tác	Miền Bắc	368	85,19%
	Miền Trung	28	6,48%
	Miền Nam	36	8,33%
Trình độ học vấn	Sau đại học	96	22,22%
	Đại học	314	72,69%
	Cao đẳng	11	2,55%
	Trung cấp	02	0,46%
	Tốt nghiệp PTTH	08	1,85%
	Chưa tốt nghiệp PTTH	01	0,23%

Nguồn: Kết quả khảo sát của Tác giả

Kết quả hệ số tải cho thấy các biến trong đặc điểm công việc khá tách biệt nhau với các chỉ biến thuộc các biến con của đặc điểm công việc đều tải trên 1 nhân tố.

4.2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định

Khi phân tích nhân tố khẳng định, tác giả tiến hành so sánh sự phù hợp của 5 mô hình cơ sở lần lượt là: (1) đặc điểm công việc chia thành 5 biến độc lập; (2) đặc điểm công việc chia thành 4 biến; (3) đặc điểm công việc chia thành 3 biến; (4) đặc điểm công việc được chia thành 2 biến; và (5) đặc điểm công việc được chia thành 1 biến tổng.

Theo hướng dẫn của Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (2006) khi so sánh hai mô hình có thể xem xét chỉ số $\Delta\chi^2$ và Δdf . Nếu giảm lượng nhỏ df mà làm giảm đáng kể χ^2 có nghĩa là mô hình sau tốt hơn mô hình trước. Khi so sánh 5 mô hình cho thấy, mô hình (1) giảm lượng nhỏ biến nhưng lại làm giảm đáng kể χ^2 . Cụ thể, khi so sánh với mô hình (2), $\Delta\chi^2 / \Delta df$ là 342,623/4; khi so sánh mô hình (3), $\Delta\chi^2 / \Delta df$ là 791,551/7; khi so sánh mô hình (4), $\Delta\chi^2 / \Delta df$ là 1258,571/9; khi so sánh mô hình (5),

Bảng 2. Tổng hợp thang đo sử dụng trong nghiên cứu và độ tin cậy của thang đo

Tên biến	Mã	Các chỉ biến	Nguồn tham khảo	Chỉ biến bị loại	Cronbach's Alpha sau loại biến
Sở hữu tâm lý đối với công việc (JPO)	JPO1	Đây là công việc của tôi	Mayhew et al. (2007)	4 biến bị loại gồm: JPO2; JPO5; JPO6; JPO7	0,816
	JPO2	Tôi cảm thấy công việc này là của chúng tôi			
	JPO3	Tôi cảm thấy sở hữu cá nhân cao đối với công việc này			
	JPO4	Tôi cảm thấy đây là công việc của tôi			
	JPO5	Đây là công việc của chúng tôi			
	JPO6	Hầu hết mọi người làm cùng công việc với tôi cảm thấy họ sở hữu công việc			
	JPO7	Thật khó cho tôi khi nghĩ rằng công việc này là của tôi			
Sự đa dạng kỹ năng (SV)	SV1	Công việc của tôi yêu cầu kỹ năng đa dạng	Sims Jr et al. (1976)		0,863
	SV2	Các nhiệm vụ của tôi lặp đi lặp lại			
	SV3	Trong một ngày làm việc điển hình, tôi làm những nhiệm vụ tương tự nhau			
	SV4	Có nhiều cơ hội làm những điều khác biệt			
	SV5	Sự đa dạng trong công việc của tôi là rất lớn			

Tên biến	Mã	Các chỉ biến	Nguồn tham khảo	Chỉ biến bị loại	Cronbach's Alpha sau loại biến
Nhận diện nhiệm vụ (TI)	TI1	Tôi tham gia công việc từ đầu đến cuối	Sims Jr et al. (1976)		0,806
	TI2	Có ít cơ hội làm việc từ lúc bắt đầu cho đến lúc kết thúc			
	TI3	Có nhiều cơ hội để hoàn thành công việc mà tôi bắt đầu			
Tầm quan trọng của nhiệm vụ (TS)	TS1	Kết quả công việc của tôi ảnh hưởng tới rất nhiều người	Hackman and Oldham (1975)		0,826
	TS2	Công việc của tôi không quan trọng trong tổng thể công việc chung			
	TS3	Công việc của tôi ảnh hưởng đến cuộc sống hoặc hạnh phúc của người khác			
Tự chủ trong công việc (JA)	JA1	Tôi được quyền quyết định công việc của mình	Sims Jr et al. (1976)	Loại 01 biến: JA3	0,865
	JA2	Tôi có thể làm công việc của tôi một cách độc lập			
	JA3	Tôi thường xuyên nhận được phản hồi của người quản lý trực tiếp về thực hiện công việc của tôi			
	JA4	Có nhiều cơ hội để suy nghĩ và hành động một cách độc lập			
	JA5	Tôi tự do làm những điều tôi muốn đối với công việc của tôi			
Phản hồi trong công việc (JF)	JF1	Tôi thường xuyên nhận được phản hồi về kết quả công việc của tôi	Sims Jr et al. (1976)		0,816
	JF2	Cơ hội để tôi nhận được thông tin về kết quả làm việc của tôi là rất nhiều			
	JF3	Tôi có thể cảm thấy lúc nào tôi hoàn thành công việc tốt			

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ những nghiên cứu trước và kết quả phân tích số liệu khảo sát, 2019, SPSS 20

$\Delta\chi^2/\Delta df$ là 1987,930/10 chứng tỏ mô hình (1) tốt hơn hẳn các mô hình còn lại (Bảng 3). Như vậy, với nhóm mẫu của Việt Nam thì đặc điểm công việc được chia thành 5 biến độc lập.

4.3. Kết quả hồi quy

Các biến được giữ lại đưa vào phân tích hồi quy sử dụng phần mềm SPSS AMOS 20. Kết quả được thể hiện trong Bảng 5.

Trong Bảng 5, biến phụ thuộc là biến sở hữu tâm lý cấp độ công việc (JPO), biến độc lập là biến sự đa dạng kỹ năng (SV), tự chủ trong công việc (JA); nhận diện nhiệm vụ (TI), tầm quan trọng của nhiệm vụ (TS) và phản hồi trong công việc (JF). Mô hình là hoàn toàn phù hợp với các chỉ số phù hợp của mô hình đều đạt mức chấp nhận được. Cụ thể, chỉ số χ^2/df

= 1,625 nhỏ hơn 3 là mức chấp nhận được, chỉ số GFI (goodness of fit index) bằng 0,943 đạt ngưỡng lớn hơn hoặc bằng 0,9; chỉ số phù hợp so sánh CFI (comparative fit index) bằng 0,973 nằm trong ngưỡng chấp nhận được là lớn hơn 0,9. Chỉ số giá trị sai số của mô hình RMSEA (root mean square error of approximation) bằng 0,038 nhỏ hơn mức chấp nhận 0,08. Bên cạnh đó, chỉ số SRMR (standardized root mean square residual) cho thấy sự khác biệt giữa phần dữ liệu thực tế và mô hình dự đoán, chỉ số này có mức chấp nhận nhỏ hơn 0,08, trong mô hình, chỉ số SRMR bằng 0,0372 nằm trong mức chấp nhận được.

Kết quả của mô hình cho thấy tất cả các biến độc lập đều tác động đến biến phụ thuộc. Cụ thể, biến tự chủ trong công việc tác động lớn nhất với mức tác động là 0,647 (se = 0,088; p

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá của đặc điểm công việc

Mã	Chỉ biến	Các biến				
		Biến1	Biến 2	Biến 3	Biến 4	Biến 5
SV1	Công việc của tôi yêu cầu kỹ năng đa dạng	0,780				
SV2	Các nhiệm vụ của tôi lặp đi lặp lại	0,781				
SV3	Trong một ngày làm việc điển hình, tôi làm những nhiệm vụ tương tự nhau	0,811				
SV4	Có nhiều cơ hội làm những điều khác biệt	0,761				
SV5	Sự đa dạng trong công việc của tôi là rất lớn	0,841				
TI1	Tôi tham gia công việc từ đầu đến cuối					0,834
TI2	Có ít cơ hội làm việc từ lúc bắt đầu cho đến lúc kết thúc					0,812
TI3	Có nhiều cơ hội để hoàn thành công việc mà tôi bắt đầu					0,889
TS1	Kết quả công việc của tôi ảnh hưởng tới rất nhiều người			0,865		
TS2	Công việc của tôi không quan trọng trong tổng thể công việc chung			0,855		
TS3	Công việc của tôi ảnh hưởng đến cuộc sống hoặc hạnh phúc của người khác			0,852		
JA1	Tôi được quyền quyết định công việc của mình	0,784				
JA2	Tôi có thể làm công việc của tôi một cách độc lập	0,858				
JA4	Có nhiều cơ hội để suy nghĩ và hành động một cách độc lập	0,819				
JA5	Tôi tự do làm những điều tôi muốn đối với công việc của tôi	0,792				
JF1	Tôi thường xuyên nhận được phản hồi về kết quả công việc của tôi				0,885	
JF2	Cơ hội để tôi nhận được thông tin về kết quả làm việc của tôi là rất nhiều				0,815	
JF3	Tôi có thể cảm thấy lúc nào tôi hoàn thành công việc tốt				0,800	

Lưu ý: Hệ số tải lớn hơn 0,3 mới được thể hiện trong Bảng, Các nhân tố đảo đã được tính toán lại theo công thức bằng 8 trừ đi giá trị đảo

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu khảo sát, 2019, SPSS 20

< 0,001); tiếp theo là biến phản hồi trong công việc với mức tương quan là 0,516 (se = 0,068, $p < 0,001$). Tác động lớn thứ ba là biến nhận diện công việc với mức tác động là 0,266 (se = 0,072, $p < 0,001$). Hai biến có tương quan ít nhất với biến phụ thuộc trong mô hình (1) là biến đa dạng kỹ năng ($\beta = 0,100$, se = 0,060, $p = 0,094$) và tầm quan trọng của nhiệm vụ ($\beta = 0,168$; se = 0,056, $p = 0,03$).

5. Thảo luận và kết luận

5.1. Thảo luận

Kết quả phân tích nhân tố cho đối với nhóm mẫu Việt Nam, người trả lời bảng hỏi tách biệt được 5 nhân tố sự đa dạng kỹ năng, nhận diện nhiệm vụ, tầm quan trọng của nhiệm vụ, tự chủ trong công việc và phản hồi từ công việc. Đối với những nghiên cứu về sau tại Việt Nam có thể sử dụng thang đo đặc điểm công việc này nhằm đo lường, chuẩn đoán đặc điểm công việc với 5 biến tách biệt.

Kết quả hồi quy cho thấy biến tự chủ trong công việc tác động lớn nhất tới sở hữu tâm lý đối với công việc. Kết quả này cho thấy nếu tăng tự chủ công việc cho nhân viên sẽ làm tăng đáng kể sở hữu tâm lý đối với công việc, ngược

Bảng 4. So sánh phù hợp của mô hình với 5 lựa chọn chia các biến đặc điểm công việc

Mô hình cơ sở	X ² /df		ΔX ² và Δdf		GFI		CFI		RMSEA		SRMR	
	Thực tế		Mức chấp nhận		Thực tế		Mức chấp nhận		Thực tế		Mức chấp nhận	
	Thực tế	ΔX ²	Thực tế	Δdf	Thực tế	Δdf	Thực tế	Δdf	Thực tế	Δdf	Thực tế	Δdf
(1) Đặc điểm công việc thành 5 biến độc lập	1,449	≤ 3	0,955	≥ 0,9	0,981	≥ 0,9	0,034	≤ 0,08	0,0361	≤ 0,08	0,0361	≤ 0,08
(2) Đặc điểm công việc chia thành 4 biến độc lập	4,112	≤ 3	0,870	≥ 0,9	0,877	≥ 0,9	0,085	≤ 0,08	0,0709	≤ 0,08	0,0709	≤ 0,08
(3) Đặc điểm công việc chia thành 3 biến độc lập	7,416	≤ 3	0,788	≥ 0,9	0,741	≥ 0,9	0,122	≤ 0,08	0,1082	≤ 0,08	0,1082	≤ 0,08
(4) Đặc điểm công việc chia thành 2 biến độc lập	10,791	≤ 3	0,717	≥ 0,9	0,600	≥ 0,9	0,151	≤ 0,08	0,1340	≤ 0,08	0,1340	≤ 0,08
(5) Đặc điểm công việc chia thành 1 biến độc lập	16,113	≤ 3	0,587	≥ 0,9	0,377	≥ 0,9	0,187	≤ 0,08	0,1660	≤ 0,08	0,1660	≤ 0,08

Lưu ý: Các mức chấp nhận được dựa theo (Hair et al., 2006), các ΔX² Δdf được tính dựa trên giá trị χ² df thực tế của mô hình trừ đi giá trị do của mô hình cơ sở 1

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu khảo sát, 2019, SPSS 20, AMOS 20

lại nếu giảm tự chủ trong công việc nghĩa là nhân viên không được quyết định những vấn đề liên quan đến công việc của họ thì sở hữu tâm lý đối với công việc của nhân viên đó sẽ giảm xuống. Tác động lớn thứ hai đó là phản hồi trong công việc. Phản hồi trong công việc tác động tích cực tới tự chủ trong công việc cho thấy nếu tăng phản hồi trong công việc sẽ làm tăng sở hữu tâm lý đối với công việc.

Ba biến còn lại là nhận diện trong công việc, tầm quan trọng của nhiệm vụ và đa dạng kỹ năng đều tác động tích cực lên sở hữu tâm lý đối với công việc. Tuy nhiên, mức độ tác động là khá thấp với lần lượt các chỉ số tác động là 0,266 (se= 0,072, p< 0,01); 0,168 (se= 0,056, p= 0,03); và 0,100 (se= 0,060, p= 0,094). Kết quả này cho thấy nếu tăng nhận diện công việc, tầm quan trọng của nhiệm vụ và đa dạng kỹ năng sẽ làm tăng lượng nhỏ sở hữu tâm lý đối với công việc. Ngược lại, nếu giảm nhận diện công việc, tầm quan trọng của nhiệm vụ và đa dạng kỹ năng sẽ làm giảm lượng nhỏ sở hữu tâm lý đối với công việc. Cuối cùng, khi phân tích độ tin cậy của thang đo của biến sở hữu tâm lý đối với công việc và việc loại các chỉ biến để độ tin cậy đạt mức chấp nhận được cho thấy cần có những nghiên cứu nhằm cải thiện thang đo này trong bối cảnh Việt Nam.

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù nghiên cứu có những đóng góp nhất định đối với lý luận về sở hữu tâm lý, tuy nhiên, giống như những nghiên cứu khác thuộc lĩnh vực xã hội học, nghiên cứu này cũng tồn tại những hạn chế sau đây.

Thứ nhất, các đặc điểm công việc và sở hữu tâm lý cấp độ công việc được đánh giá từ quan điểm cá nhân trong cùng một khảo sát. Điều này có thể làm cho tương quan giữa các biến tăng lên do tác động của phương sai phổ biến (common variance method) gây ra tương quan ảo, thổi phồng tương quan hay các chỉ biến tương tự nhau thì cho kết quả tương tự nhau (Larry J

Bảng 5. Kết quả hồi quy

Biến độc lập	Biến phụ thuộc JPO (R ² = 58%)		
	β	SE	P
SV	0,100	0,060	0,094
JA	0,647	0,088	***
TI	0,266	0,072	***
TS	0,168	0,056	0,03
JF	0,516	0,068	***
Chỉ số phù hợp của mô hình	Của mô hình	Mức chấp nhận	
χ^2/df	1,625	≤ 3	
GFI	0,943	$\geq 0,9$	
CFI	0,973	$\geq 0,9$	
RMSEA	0,038	$\leq 0,08$	
SRMR	0,0372	$\leq 0,08$	

Lưu ý: Các mức chấp nhận được dựa theo (Hair et al., 2006); *** là $< 0,01$

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu khảo sát, 2019, SPSS AMOS 20

Williams & Brown, 1994). Hiện tượng này có thể làm thiên lệch các kết quả khách quan. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu về sở hữu tâm lý đều thừa nhận về hạn chế này trong nghiên cứu của mình có thể kể đến các nghiên cứu như (Peng & Pierce, 2015; J. L. Pierce et al., 2004b; Woon et al., 2017)

Thứ hai, nhóm mẫu mà tác giả sử dụng có quy mô mẫu đủ lớn (N= 432), tuy nhiên cơ cấu nhóm mẫu chưa đảm bảo. Hạn chế này hầu như đều gặp phải trong các nghiên cứu về sở hữu tâm lý (Brown, Pierce, et al., 2014; Chiu, Hui, & Lai, 2007; Mayhew et al., 2007; Peng & Pierce, 2015; Woon et al., 2017). Trong nghiên cứu này, tỷ lệ người miền Bắc chiếm phần lớn tới 85%, điều này có thể làm thiên lệch kết quả thực tế. Những nghiên cứu sau có thể tập trung vào đối tượng miền Trung và miền Nam để bổ sung cho kết quả của nghiên cứu. Bên cạnh đó, phần lớn những người tham gia khảo sát này là những người có trình độ từ đại học trở lên. Những nghiên cứu sau tập trung vào nhóm mẫu có trình độ thấp hơn sẽ bổ sung cho kết quả của nghiên cứu này.

Thứ ba, nhóm mẫu được sử dụng trong nghiên cứu là nhóm thuận tiện. Những nghiên cứu sau nếu sử dụng được nhóm mẫu ngẫu nhiên thì sẽ có giá trị hơn trong việc tổng quát hoá kết quả nghiên cứu.

5.3. Khuyến nghị

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy cả 5 biến đặc điểm công việc đều tác động đến sở hữu tâm lý, tuy nhiên 2 biến trọng tâm tác động lên sở hữu tâm lý gồm có tự chủ trong công việc và phản hồi trong công việc. Dựa trên những kết quả của nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất những khuyến nghị sau cho các nhà quản lý.

Thứ nhất, người lao động cần được trao quyền trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến công việc của họ bao gồm thời gian làm việc, quy trình làm việc, thời hạn làm việc,... Ngoài ra, nếu có bất cứ thay đổi nào đến những vấn đề liên quan đến công việc của cá nhân, các cá nhân cần được tham gia trong quá trình ra quyết định. **Thứ hai**, cần có một cơ chế phản hồi trong công việc sao cho mỗi người lao động nhận biết được kết quả làm việc của họ là tốt hay không. Sự phản hồi này có thể là từ chính công việc, ví dụ như có các tiêu chí đánh giá công việc cụ thể làm cho người lao động dễ dàng nhận biết mức độ hoàn thành công việc của họ. Thêm vào đó, sự phản hồi về công việc có thể từ lãnh đạo trực tiếp. Người lãnh đạo trực tiếp thường xuyên phản hồi về thực hiện công việc của người lao động sẽ làm cho người lao động hiểu rõ hơn về công việc của mình từ đó làm tăng sở hữu tâm lý đối với công việc. **Cuối cùng**, phản hồi từ đồng nghiệp cũng tạo nên sự hiểu biết sâu sắc về công việc dẫn đến sở hữu tâm lý đối với công việc. Tạo ra môi trường, cơ chế trao đổi giữa các đồng nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả làm việc sẽ tạo ra sự hiểu biết đối với công việc của người lao động.

Ngoài ra, những giải pháp khác nhằm tăng đa dạng kỹ năng, nhận diện nhiệm vụ và tầm quan trọng của nhiệm vụ bằng luân chuyển công việc, kết hợp các việc có cùng đặc điểm với nhau (natural grouping) và thiết lập kênh liên lạc trực tiếp với khách hàng nhằm phát triển

người lao động cũng cần được các nhà quản lý quan tâm. Những giải pháp này giúp người lao động nắm được nhiều kỹ năng khác nhau và

làm được nhiều nhiệm vụ khác nhau trong tổ chức ■

Tài liệu tham khảo

1. Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.
2. Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 318-338.
3. Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
4. Dunham, R. B. (1976). The measurement and dimensionality of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 404.
5. Dunham, R. B., Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Dimensionality of task design as measured by the Job Diagnostic Survey. *Academy of management journal*, 20(2), 209-223.
6. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
7. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
8. Hofstede, G. (1991). *Organizations and cultures: Software of the mind*. McGrawHill, New York.
9. Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 22(21-22), 3192-3202.
10. Mayhew, M. G., Gardner, J., Bramble, T., & Ashkanasy, N. M. (2007). A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings *JOURNAL OF SOCIAL PSYCHOLOGY* (Vol. 147, pp. 477-501). United States: HELDREF PUBLICATIONS - HELEN DWIGHT REID, 2007.
11. O'driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A.-M. (2006). The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416.
12. Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168.
13. Pierce, J., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity *GROUP & ORGANIZATION MANAGEMENT*; OCT 2004, 29 5, p588-p613, 26p. (Vol. 29, pp. 588-614).
14. Pierce, J. L., Cummings, A., & Jussila, I. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model *J Organ Behav* (Vol. 30, pp. 477-497). US: John Wiley & Sons.
15. Pierce, J. L., Dirks, K. T., & Kostova, T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research *Rev Gen Psychol* (Vol. 7, pp. 84-108). US: Educational Publishing Foundation.
16. Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model *Journal of Organizational Behavior*, Vol 30(4), May, 2009. pp. 477-496. (Vol. 30, pp. 477-497). US: John Wiley & Sons.
17. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2), 298-310.
18. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research *Rev Gen Psychol* (Vol. 7, pp. 84-108). US: Educational Publishing Foundation.
19. Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A.-m. (2004a). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control In: *Journal of Social Psychology*. (Journal of Social Psychology, 1 October 2004, 144(5):507-534) (Vol. 144, pp. 507-).
20. Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A.-m. (2004b). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control *Journal of Social Psychology* (Vol. 144, pp. 507-).
21. Sims Jr, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of management journal*, 19(2), 195-212.
22. Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004a). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior *J Organ Behav* (Vol. 25, pp. 439-460). US: John Wiley & Sons.
23. Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004b). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 25, pp. 439-460). US: John Wiley & Sons.
24. Wagner, S. H., Christiansen, N. D., & Parker, C. P. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness *Pers Psychol* (Vol. 56, pp. 847-872). United Kingdom: Blackwell Publishing.

Thông tin tác giả

Phạm Thu Trang

Học viện Ngân hàng

Email: trangpt@hvnh.edu.vn

Mai Thế Cường, Tiến sĩ

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: cuongmai2001@gmail.com

Phạm Thùy Giang, Phó Giáo sư, Tiến sĩ

Học viện Ngân hàng

Email: giangpt@hvnh.edu

Summary

Impacts of work characteristics on job-based psychological ownership

The purpose of this study was to examine the impacts of work characteristics on job-based psychological ownership. The results of investigating 432 people revealed that all 5 work characteristics, namely skill variety, task identity, task significance, job autonomy, and job feedback, positively related to job-based psychological ownership. The strongest impact was from job autonomy, the runner-up was job feedback. The other 3 factors had approximate impacts on job-based psychological ownership. The paper concludes by discussion, limitations, and recommendations

Keywords: work characteristics, job-based psychological ownership, Vietnam.

Trang Thu Pham

Banking Academy of Vietnam

Cuong The Mai, PhD.

National Economics University

Giang Thuy Pham, Assoc.Prof. PhD.

Banking Academy of Vietnam