

MỐI QUAN HỆ GIỮA TỰ CHỦ TRONG CÔNG VIỆC, SỞ HỮU TÂM LÝ ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC VÀ HÀNH VI CẢI TIẾN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

Phạm Thu Trang

Học viện Ngân hàng

E-mail: trangpt@hvn.edu.vn

Mai Thế Cường

Đại học Kinh tế Quốc dân

E-mail: cuongmt@neu.edu.vn

Phạm Thùy Giang

Học viện Ngân hàng

E-mail: giangpt@hvn.edu.vn

Ngày nhận: 24/4/2019

Ngày nhận bản sửa: 20/5/2019

Ngày duyệt đăng: 05/6/2019

Tóm tắt:

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm tìm ra mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc và hành vi cải tiến. Kết quả khảo sát 432 người trả lời bảng hỏi cho thấy tự chủ trong công việc tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc, sau đó sở hữu tâm lý đối với công việc tác động tích cực đến hành vi cải tiến. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng sở hữu tâm lý đối với công việc là biến trung gian hoàn toàn cho mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Bài báo kết thúc bằng thảo luận và hạn chế của nghiên cứu.

Từ khóa: Tự chủ trong công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc, hành vi cải tiến, Việt Nam.

Mã JEL: M54

The relationship among job autonomy, job-based psychological ownership and voice behavior in Vietnamese businesses

Abstract:

The study aimed to investigate the relationship among job autonomy, job-based psychological ownership, and voice behavior. The results of examining 432 respondents revealed that job autonomy was positively related to job-based psychological ownership, in turn, job-based psychological ownership positively linked to voice behavior. In addition, the results also demonstrated that job - based psychological ownership mediated the relationship between job autonomy and voice behavior. This paper concludes with discussion and limitations.

Keywords: Job autonomy, job-based psychological ownership, voice behavior, Vietnam.

JEL Code: M54

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hoá và thay đổi nhanh chóng như hiện nay, nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp Việt Nam đã và đang dành nhiều nỗ lực nhằm thu hút, tạo ra, duy trì và giữ gìn một nguồn nhân lực có chất lượng cao, có tinh thần trách nhiệm và có tinh thần cải tiến.

Sở hữu tâm lý (Psychological ownership) được các học giả quan tâm vì sở hữu tâm lý tạo ra tinh thần trách nhiệm đối với tổ chức và công việc (Pierce & cộng sự, 2001) và tác động tích cực đến thực hiện công việc (O'driscoll & cộng sự, 2006; Peng & Pierce, 2015; Pierce & Rodgers, 2004; Pierce & cộng sự, 2009; Pierce & cộng sự, 2003; Pierce & cộng sự, 2009; Pierce & cộng sự, 2001; Pierce & cộng sự, 2004; Van Dyne & Pierce, 2004; Wagner & cộng sự, 2003).

Sở hữu tâm lý được định nghĩa là cảm nhận của cá nhân như thể là họ sở hữu đối tượng hoặc một phần của đối tượng (Pierce & cộng sự, 2001). Trong đó đối tượng của sở hữu tâm lý khá rộng, có thể bao gồm đối tượng vật chất như: dụng cụ, máy móc, thiết bị; hoặc phi vật chất như ý tưởng; hay có thể bao gồm cả công việc và tổ chức (Van Dyne & Pierce, 2004).

Trong những nghiên cứu về sở hữu tâm lý, các học giả tập trung vào hai đối tượng là tổ chức và công việc. So với sở hữu tâm lý đối với tổ chức, các nghiên cứu về các nhân tố tác động tới sở hữu tâm lý đối với công việc ít được quan tâm hơn (Dawkins & cộng sự, 2017). Trong số ít những nghiên cứu về sở hữu tâm lý đối với công việc, các nghiên cứu này tập trung vào những nhân tố tác như: đặc điểm công việc bao gồm sự phức tạp của công việc, sự tự chủ trong công việc (Brown & cộng sự, 2014; Mayhew & cộng sự, 2007) lãnh đạo (Bernhard & O'Driscoll, 2011), cấu trúc môi trường làm việc (O'driscoll & cộng sự, 2006; Pierce & cộng sự, 2004) và trí tuệ cảm xúc cũng như trí tuệ tinh thần (Kaur & cộng sự, 2013).

Trong nghiên cứu này, tác giả quan tâm đến mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc và hành vi cải tiến. Hành vi cải tiến được định nghĩa là hành vi đưa ra các đề xuất sáng tạo để thay đổi và đề xuất sửa đổi các quy trình hiện tại ngay cả khi những người khác không đồng ý (Van Dyne & LePine, 1998). Nghiên cứu này đóng

góp vào trong lý luận về sở hữu tâm lý dưới ba khía cạnh sau đây:

Thứ nhất, nghiên cứu đã kiểm chứng được mối quan hệ giữa ba biến sở hữu tâm lý đối với công việc, tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Trước khi kiểm chứng mối quan hệ này kết quả không đồng nhất, O'driscoll & cộng sự (2006) đã kiểm nghiệm quan hệ trung gian của sở hữu tâm lý đối với mối quan hệ của môi trường làm việc (là một biến tổng hợp bao gồm tự chủ trong công việc, công nghệ và tham gia vào ra quyết định) với hành vi cải tiến; trong khi đó Mayhew & cộng sự (2007) cho rằng mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc và hành vi cải tiến không có ý nghĩa thống kê.

Thứ hai, nghiên cứu đã khắc phục một số nhược điểm của các nghiên cứu trước về nhóm mẫu. Trong nghiên cứu của Mayhew & cộng sự (2007) nhóm mẫu khá nhỏ với 68 quan sát làm việc trong công ty kế toán. Trong nghiên cứu của Brown & cộng sự (2014) phần lớn là nam và chỉ hoạt động trong lĩnh vực bán hàng. Trong nghiên cứu này, số lượng quan sát là 432 và người trả lời bảng hỏi làm việc trong đa dạng ngành nghề.

Thứ ba, nghiên cứu này được thực hiện trong bối cảnh Việt nam, cho đến nay chưa có nghiên cứu nào về sở hữu tâm lý tại Việt Nam. Trong các nghiên cứu trước, phần lớn nghiên cứu về sở hữu tâm lý tập trung ở các nước phương Tây, ví dụ như O'driscoll & cộng sự (2006) nghiên cứu nhóm mẫu ở New Zealand, nghiên cứu của Mayhew & cộng sự (2007) nghiên cứu nhóm mẫu ở Úc, nghiên cứu của Brown & cộng sự (2014) nghiên cứu nhân viên bán hàng tại Mỹ. Mayhew & cộng sự (2007) trong phần hạn chế của đề tài mình đã nhấn mạnh rằng cần có một nghiên cứu từ các nước châu Á với nền văn hoá khác với văn hoá phương Tây nhằm bổ sung thêm kết quả của các nghiên cứu về sở hữu tâm lý.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Thuyết sở hữu tâm lý

Pierce & cộng sự (2001) khi đề xuất thuyết sở hữu tâm lý đã chỉ ra rằng nền tảng của sở hữu tâm lý bao gồm sự chiếm hữu, sự kết nối tâm lý tới đối tượng và đối tượng được coi như 1 phần mở rộng của cái tôi cá nhân. Ngoài ra, các tác giả trên cũng chỉ ra nguyên nhân gốc rễ và cơ chế dẫn đến sở hữu tâm lý. Nguyên nhân gốc rễ hình thành sở hữu tâm lý bao gồm: nhu cầu hiệu quả và hiệu lực, nhu cầu

nhận diện cá nhân và nhu cầu có một nơi chốn. Đồng thời Pierce & cộng sự (2001) chỉ ra rằng sở hữu tâm lý xuất hiện trong 3 con đường sau đây: một là, khi cá nhân kiểm soát mục tiêu; hai là, khi cá nhân hiểu biết sâu sắc về mục tiêu; ba là khi cá nhân nỗ lực và công hiến cho mục tiêu.

Các tác giả trên cũng chỉ ra những tác động của sở hữu tâm lý đối với các khía cạnh của tổ chức bao gồm: các quyền và trách nhiệm giữ gìn, duy trì và nuôi dưỡng đối tượng, từ đó dẫn đến những hành vi chăm lo cho tổ chức (stewardship), hành vi công dân của tổ chức, hay sự hi sinh cho tổ chức.

Những nghiên cứu nhằm chứng minh lý thuyết này cho ra những kết quả không đồng nhất. Sở hữu tâm lý tác động tích cực đến cam kết với tổ chức (Mayhew & cộng sự, 2007), tác động tích cực đến hành vi ngoài nhiệm vụ (Han & cộng sự, 2010; Van Dyne & Pierce, 2004; Vandewalle & cộng sự, 1995). Sở hữu tâm lý tác động tích cực đến hành vi công dân trong tổ chức, tuy nhiên lại không tác động đến thực hiện công việc (Van Dyne & Pierce, 2004). Bên cạnh đó, Mayhew & cộng sự (2007) nghiên cứu những nhân viên làm việc trong 2 công ty kế toán cho thấy sở hữu tâm lý không tác động đến thực hiện công việc. Tuy nhiên, Md-Sidin & cộng sự (2009) khi nghiên cứu các giảng viên tại các trường đại học công lập của Malaysia cho thấy sở hữu tâm lý tác động tích cực đến thực hiện công việc trong nhiệm vụ của giảng viên.

2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

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

Sở hữu tâm lý đối với công việc là cảm nhận của cá nhân như thể là công việc hay một phần công việc

là của họ (Mayhew & cộng sự, 2007). Tự chủ trong công việc là mức độ tự do, độc lập và quyền quyết định cho nhân viên trong việc sắp xếp công việc và xác định các thủ tục thực hiện công việc (Hackman & Oldham, 1975). Tự chủ trong công việc cho phép cá nhân quyết định cách thức, quy trình làm việc, công cụ, và dụng cụ. Vì vậy, cá nhân sẽ tận tâm, tích cực hơn với công việc, và kết quả là tác động tích cực với sở hữu tâm lý đối với công việc. Mayhew & cộng sự (2007) đã chứng minh rằng tự chủ trong công việc tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

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

H₁: Tự chủ trong công việc tác động tích cực đến sở hữu tâm lý đối với công việc.

2.2.2 Tác động của sở hữu tâm lý đối với công việc tới hành vi cải tiến

Hành vi cải tiến là hành vi đưa ra các đề xuất sáng tạo để thay đổi và đề xuất sửa đổi các quy trình ngay cả khi những người khác không đồng ý (Van Dyne & LePine, 1998). Hành vi cải tiến là hành vi thúc đẩy mang tính xây dựng chứ không chỉ mang tính chỉ trích (Van Dyne & LePine, 1998). Ví dụ về hành vi cải tiến bao gồm phát triển và đề xuất những giải pháp ảnh hưởng đến tổ chức, nêu lên những đề xuất cho dự án mới, tham gia và lôi kéo mọi người tham gia thực hiện vấn đề ảnh hưởng đến tổ chức.

Sở hữu tâm lý dẫn đến những hành vi tự nguyện để nuôi dưỡng đối tượng của sở hữu (Pierce & cộng sự, 2001). Mặc dù, hàng loạt các nghiên cứu chứng minh rằng, sở hữu tâm lý tạo ra những hành vi ngoài nhiệm vụ (Bernhard & O'Driscoll, 2011; Park & cộng sự, 2013; Ramos & cộng sự, 2014; Van Dyne

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



& Pierce, 2004; Vandewalle & cộng sự, 1995; Zhu & cộng sự, 2013). Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, tác giả chỉ quan tâm một khía cạnh của thực hiện công việc ngoài nhiệm vụ đó là hành vi cải tiến. Van Dyne & LePine (1998) đã chứng minh sở hữu tâm lý tác động tích cực đến hành vi cải tiến.

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

H₂: Sở hữu tâm lý đối với công việc tác động tích cực đến hành vi cải tiến.

2.2.3. Mỗi quan hệ trung gian của sở hữu tâm lý đối với tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến

O'driscoll & cộng sự (2006) đã chứng minh được rằng sở hữu tâm lý đối với công việc là biến trung gian của mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Mặc dù, trong nghiên cứu của Mayhew & cộng sự (2007) sở hữu tâm lý đối với công việc không thể hiện vai trò trung gian giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này tác giả giả thuyết như sau:

H₃: Sở hữu tâm lý đối với công việc là biến trung gian giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Nhóm mẫu

Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng nhóm mẫu thuận tiện. Bảng hỏi chính thức được gửi cho các cá nhân theo cả hai hình thức trực tuyến và trực tiếp. Đối với bảng hỏi trực tuyến, tác giả thiết kế trên google form và gửi link cho người trả lời bảng hỏi. 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%. Như vậy, tác giả thu về 455 phiếu trả lời.

Tuy nhiên trong số 455 người trả lời bảng hỏi thì có 26 người điền thiếu thông tin trong bảng hỏi. Trong 26 người thiếu thông tin này thì có 23 người thiếu câu trả lời cho những câu hỏi quan trọng về biến tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Vì vậy, tác giả quyết định bỏ 23 quan sát này. Còn 3 phiếu thiếu thông tin còn lại, thông tin thiếu là

Bảng 1: Mô tả mẫu nghiên cứu

Biến định danh và biến thứ bậc						
STT	Tên biến, số quan sát thiếu thông tin		Tiêu chí		Tần suất	Phần trăm
1	Giới tính Số quan sát thiếu: 0		Nam		224	51,9 %
			Nữ		208	48,1 %
Tổng					432	100%
2	Vị trí công tác Số quan sát thiếu: 0		Nhân viên		296	68,5 %
			Quản lý cấp cơ sở		79	18,3 %
			Quản lý cấp trung		49	11,3 %
			Quản lý cấp cao		8	1,9 %
Tổng					432	100%
3	Khu vực công tác Số quan sát thiếu: 0		Miền Bắc		369	85,4 %
			Miền Trung		28	6,5 %
			Miền Nam		35	8,1 %
Tổng					432	100%
4	Trình độ học vấn Số quan sát thiếu: 0		Dưới THPT		1	0,2 %
			THPT		8	1,9 %
			Trung cấp		2	0,5 %
			Cao đẳng		11	2,5 %
			Đại học		314	72,7 %
			Sau đại học		96	22,2 %
Tổng					432	100%
Biến định lượng						
STT	Tên biến	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Khoảng biến thiên	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Tuổi	22	56	34	31,556	6,88
2	Thâm niên	01	35	34	7,713	6,34

Lưu ý: Biến thâm niên được đo bằng năm.

Bảng 2: Kết quả hồi quy

Mô hình	Biến phụ thuộc	Biến độc lập	Các chỉ số	Sự phù hợp của mô hình	Mức chấp nhận (*)
Mô hình 1	Sở hữu tâm lý đối với công việc	Tự chủ trong công việc	$\beta = 0,54$ $se = 0,065$ $p < 0,01$ $R^2 = 29\%$	CMIN/df = 2,666 CFI = 0,974 GFI = 0,971 RMSEA = 0,062 SRMR = 0,0435	CMIN/df 3 CFI 0,9 GFI 0,9 RMSEA 0,08 SRMR 0,08
Mô hình 2	Hành vi cải tiến	Tự chủ trong công việc	$\beta = 0,479$ $se = 0,044$ $p < 0,01$ $R^2 = 53\%$	CMIN/df = 2,901 CFI = 0,968 GFI = 0,970 RMSEA = 0,066 SRMR = 0,0354	CMIN/df 3 CFI 0,9 GFI 0,9 RMSEA 0,08 SRMR 0,08
Mô hình 3	Hành vi cải tiến	Tự chủ trong công việc Sở hữu tâm lý đối với công việc	$\beta = 0,061$ $Se = 0,067$ $P = 0,367$ $\beta = 0,442$ $Se = 0,054$ $p < 0,01$ $R^2 = 54\%$	CMIN/df = 2,988 CFI = 0,955 GFI = 0,945 RMSEA = 0,068 SRMR = 0,0447	CMIN/df 3 CFI 0,9 GFI 0,9 RMSEA 0,08 SRMR 0,08

(*) Mức chấp nhận được lấy từ nghiên cứu của Hair & cộng sự (2006).

những thông tin không quan trọng gồm thiếu tên và địa chỉ email. Sau khi xem xét, tác giả quyết định giữ lại 3 quan sát này cho những phân tích về sau. Như vậy, tổng số quan sát được đưa vào phân tích gồm 432 quan sát

Trong số 432 quan sát thì số người là nam là 224 người chiếm 51,9%, số người là nữ là 208 chiếm 48,1%. Đối với vị trí công tác, số người cấp bậc nhân viên là 296 người (68,5%); số người là cán bộ cấp cơ sở là 79 người (18,3%); số người là cán bộ quản lý cấp trung là 49 người (11,3%), số người là cán bộ quản lý cấp cao của doanh nghiệp là 8 người (1,9%) số người trả lời bảng hỏi.

Trong số 432 người trả lời có 368 người làm việc ở miền Bắc chiếm 85,6%; 28 người từ miền Trung chiếm 6,5%; và tỷ lệ người làm việc ở miền Nam là 8,1%.

Về trình độ học vấn, nhóm mẫu được sử dụng trong nghiên cứu phần lớn là những người có trình độ học vấn cao với 96 người có trình độ sau đại học chiếm 22,2%; 314 người trình độ đại học chiếm 72,7%, 11 người trình độ cao đẳng chiếm 2,5%; 2 người trình độ trung cấp chiếm 0,5%; 8 người trình độ THPT chiếm 1,9 % và chỉ có 1 người chưa tốt nghiệp THPT chiếm 0,2%.

Đối với biến tuổi, người nhỏ tuổi nhất trả lời bảng hỏi là 22 tuổi, người lớn tuổi nhất trả lời bảng hỏi là 56 tuổi, tuổi trung bình của những người trả lời bảng hỏi là 31,556 tuổi độ lệch chuẩn là 6,88. Đối với thâm niên công tác, người có ít năm công tác nhất có 1 năm công tác, người nhiều thâm niên nhất là 35 năm công tác. Trung bình thâm niên là 7,713 độ lệch chuẩn là 6,3415.

Chi tiết mô tả về các biến thông tin cá nhân được trình bày trong Bảng 1.

3.2. Thang đo trong nghiên cứu

Ban đầu, thang đo sở hữu tâm lý được thiết kế cho sở hữu tâm lý đối với tổ chức, sau đó, khi nghiên cứu sở hữu tâm lý đối với công việc, Mayhew & cộng sự (2007) đã chỉnh sửa cho phù hợp với đối tượng công việc. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng thang đo của của Mayhew & cộng sự (2007), sau đó dịch sang tiếng Việt. Người trả lời bảng hỏi được yêu cầu đánh giá mức độ đồng ý của họ với 7 nhận định được đề xuất bởi Mayhew & cộng sự (2007) với 1 = hoàn toàn không đồng ý, 2 = không đồng ý; 3 = không đồng ý một phần, 4 = Phân vân, 5 = đồng ý một phần, 6 = đồng ý và 7 = hoàn toàn đồng ý. Ví dụ chỉ biến trong thang đo của sở hữu cấp độ công việc là: *Tôi cảm thấy công việc này là của*

chúng tôi. Chỉ số Cronbach Alpha của thang đo sở hữu tâm lý đối với công việc là: 0,447. Tuy nhiên, tác giả nhận thấy nếu bỏ chỉ biến số 2, 5, 6, 7 ra khỏi mô hình thì có chỉ số Cronbach's alpha của biến sở hữu tâm lý đối với công việc là 0,816. Tác giả quyết định loại các câu hỏi cuối ra khỏi phân tích về sau.

Sims Jr, Szilagyi, and Keller (1976) đo lường sự tự chủ trong công việc bằng 5 chỉ biến. Ví dụ về chỉ biến của tự chủ trong công việc là: *"Tôi được quyền quyết định công việc của mình"*. Người trả lời bảng hỏi được yêu cầu đánh giá mức độ đồng ý của họ với mỗi nhận định trong 5 nhận định với 1 = hoàn toàn không đồng ý, 2 = không đồng ý; 3 = không đồng ý một phần, 4 = Phân vân, 5 = đồng ý một phần, 6 = đồng ý và 7= hoàn toàn đồng ý. Chỉ số Cronbach Alpha cho thang đo sự tự chủ trong công việc là: 0,801. Tuy nhiên, từ kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo cho thấy nếu loại chỉ biến *"Tôi thường xuyên nhận được phản hồi của người quản lý trực tiếp về thực hiện công việc của tôi"* ra khỏi thang đo thì độ tin cậy của thang đo là 0,865. Vì vậy, tác giả quyết định loại chỉ biến này ra khỏi thang đo.

Thang đo hành vi cải tiến do Van Dyne & LePine (1998) đưa ra gồm 6 chỉ biến. Ví dụ về chỉ biến trong thang đo thực hiện các hoạt động cải tiến là: *"Tôi phát triển và đề xuất những giải pháp ảnh hưởng đến tổ chức của tôi"*. Người trả lời bảng hỏi được yêu cầu đánh giá mức độ đồng ý của họ với mỗi nhận định trong đó 1 = hoàn toàn không đồng ý, 2 = không đồng ý; 3 = không đồng ý một phần, 4 = Phân vân, 5 = đồng ý một phần, 6 = đồng ý và 7= hoàn toàn đồng ý. Độ tin cậy của thang đo hành vi cải tiến là: 0,636. Sau khi loại chỉ biến *"Tôi tham gia vào những vấn đề ảnh hưởng đến chất lượng công việc và đời sống ở trong tổ chức"* chỉ số Cronbach's alpha là 0,752, vì vậy tác giả quyết định bỏ chỉ biến này ra khỏi thang đo.

4. Kết quả

Các chỉ biến được giữ lại được đưa vào phân tích hồi quy bằng mô hình phương trình cấu trúc (Structural equation model). Tác giả tiến hành hồi quy với 3 mô hình hồi quy. Kết quả hồi quy của các mô hình được trình bày tại Bảng 2.

Trong mô hình 1, biến phụ thuộc là sở hữu tâm lý đối với công việc, biến độc lập là tự chủ trong công việc. Các chỉ số về độ phù hợp trong mô hình cho thấy mô hình khá phù hợp với CMIN/df = 2,666 nhỏ hơn 3; GFI = 0,971; CFI = 0,974 đều lớn hơn

0,9 là mức chấp nhận được. Bên cạnh đó các chỉ số về phần dư gồm có RMSEA = 0,062; SRMR = 0,0435 đều nhỏ hơn 0,08 cho thấy mô hình là phù hợp. Ngoài ra, $R^2 = 29\%$ cho thấy tự chủ trong công việc giải thích được 29% sự biến động của sở hữu tâm lý đối với công việc. Chỉ số tác động của tự chủ trong công việc đối với sở hữu tâm lý đối với công việc là 0,54 (se = 0,065, $p < 0,01$) cho thấy tự chủ trong công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý đối với công việc. Như vậy, giả thuyết H_1 đã được chấp nhận.

Trong mô hình 2, biến phụ thuộc là hành vi cải tiến, biến độc lập là tự chủ trong công việc. Các chỉ số về sự phù hợp của mô hình cho thấy mô hình này phù hợp với dữ liệu của Việt Nam. Chỉ số CMIN/df = 2,901 nằm trong mức chấp nhận được (mức chấp nhận CMIN/df ≤ 3); GFI = 0,968; CFI = 0,970 đều lớn hơn 0,9 là mức chấp nhận được. Bên cạnh đó các chỉ số về phần dư RMSEA = 0,066; SRMR = 0,0354 đều nhỏ hơn 0,08 cho thấy mô hình là phù hợp. $R^2 = 53\%$ cho thấy tự chủ trong công việc giải thích được 53% sự biến động của hành vi cải tiến. Chỉ số chỉ số tác động là 0,479 (se = 0,067, $p < 0,01$) cho thấy tự chủ trong công việc tác động tích cực tới hành vi cải tiến.

Trong mô hình 3, biến phụ thuộc vẫn là hành vi cải tiến, biến độc lập gồm 2 biến tự chủ trong công việc và sở hữu tâm lý đối với công việc. Các chỉ số về sự phù hợp của mô hình cho thấy mô hình này phù hợp với dữ liệu của Việt Nam. Chỉ số CMIN/df = 2,988 nhỏ hơn 3, nằm trong mức chấp nhận được; GFI = 0,955; CFI = 0,945 đều lớn hơn 0,9 là mức chấp nhận được. Bên cạnh đó các chỉ số về phần dư RMSEA = 0,068; SRMR = 0,0447 đều nhỏ hơn 0,08 cho thấy mô hình là phù hợp. $R^2 = 53\%$ cho thấy tự chủ trong công việc và sở hữu tâm lý giải thích được 53% sự biến động của hành vi cải tiến.

Trong mô hình 3 khi xuất hiện thêm biến sở hữu tâm lý đối với công việc, tác động của tự chủ trong công việc đến hành vi cải tiến bị biến mất với chỉ số chỉ số tác động là 0,061 (se = 0,067, $p = 0,367$). Tuy nhiên, biến sở hữu tâm lý vẫn tác động tích cực tới chỉ số tác động là 0,442 (se = 0,054, $p < 0,01$). Như vậy, giả thuyết H_2 đã được chấp nhận

Dựa trên đề xuất của Baron and Kenny (1986) quan hệ trung gian được chứng minh khi 1) biến độc lập dự đoán đáng kể biến trung gian, 2) biến độc lập có liên quan đáng kể đến biến phụ thuộc và, 3)

khi có sự xuất hiện của biến trung gian, khả năng của biến độc lập dự đoán biến phụ thuộc được giảm hoặc loại bỏ hoàn toàn. Như vậy, từ kết quả hồi quy 3 mô hình cho thấy có cơ sở để cho rằng biến sở hữu tâm lý đối với công việc là biến trung gian trong mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Tuy nhiên, để chắc chắn cho kết luận này, tác giả tiến hành kiểm định Sobel test theo hướng dẫn của Sobel (1982) và cho kết quả $z = 5,83$ ($se = 0,054$, $p < 0,01$) cho thấy biến sở hữu tâm lý đối với công việc là biến trung gian của mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Như vậy, giả thuyết H_3 được chấp nhận

5. Thảo luận và hạn chế của nghiên cứu

5.1. Thảo luận

Mục tiêu của nghiên cứu là tìm ra mối quan hệ giữa 3 nhân tố: tự chủ trong công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc và hành vi cải tiến. Để thực hiện mục tiêu trên, tác giả đặt ra 3 giả thuyết nguyên cứu. Đối với giả thuyết số 1, kết quả nghiên cứu cho thấy tự chủ trong công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý đối với công việc với chỉ số tác động là 0,54 ($se = 0,065$, $p < 0,01$). Kết quả trên đồng thuận với kết quả của các nghiên cứu trước (Mayhew & cộng sự, 2007; O'driscoll & cộng sự, 2006). Kết quả này cho thấy nếu nhận thức tự chủ trong công việc tăng lên sẽ làm tăng cảm nhận sở hữu đối với công việc. Ngược lại, nếu nhận thức về tự chủ trong công việc giảm xuống sẽ làm giảm cảm nhận về sở hữu đối với công việc.

Giả thuyết số 2 về mối quan hệ sở hữu tâm lý đối với công việc và hành vi cải tiến. Kết quả hồi quy cho thấy sở hữu tâm lý đối với công việc tác động tích cực tới hành vi cải tiến với chỉ số tác động bằng 0,443 ($se = 0,054$, $p < 0,01$). Kết quả này đồng thuận với các nghiên cứu như nghiên cứu của O'driscoll & cộng sự (2006) nhưng lại trái ngược với kết quả của nghiên cứu của Mayhew & cộng sự (2007). Kết quả này cho thấy nếu một nhân viên cảm thấy công việc là của anh ta/ cô ta thì anh ta/ cô ta sẽ dễ dàng tiến hành các hoạt động cải tiến hơn. Ngược lại, nếu cá nhân cảm đó không phải công việc của mình thì rất hiếm khi học tham gia vào các hoạt động cải tiến.

Đối với giả thuyết thứ 3 : sở hữu tâm lý đối với công việc là biến trung gian trong mối quan hệ của tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Kết quả của nghiên cứu cho thấy tự chủ trong công việc tác động tích cực tới sở hữu tâm lý đối với công việc và hành

vi cải tiến. Khi xuất hiện sở hữu tâm lý đối với công việc trong mô hình tác động của tự chủ trong công việc đến hành vi cải tiến biến mất. Điều này cho thấy sở hữu tâm lý là biến trung gian trong mối quan hệ giữa tự chủ trong công việc và hành vi cải tiến. Chỉ số z bằng 5,83 ($se = 0,040$, $p < 0,01$) cho thấy mối quan hệ trung gian này được kiểm chứng. Kết quả trên thống nhất với nghiên cứu của O'driscoll & cộng sự (2006). Kết quả này cho thấy khi tăng tự chủ trong công việc lên nhưng không xuất hiện sở hữu tâm lý đối với công việc thì sẽ không dẫn đến hành vi cải tiến.

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù nghiên cứu đã đóng góp vào lý thuyết về sở hữu tâm lý. Tuy nhiên, khi sử dụng kết quả nghiên cứu này hay khi suy luận từ kết quả nghiên cứu, độc giả cần chú ý những hạn chế sau:

Thứ nhất, các biến tự chủ trong công việc, sở hữu tâm lý đối với công việc, và hành vi cải tiến đều được đánh giá theo quan điểm cá nhân và trong 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 cho kết quả tương tự nhau (Williams & Brown, 1994). Hiện tượng này có thể làm thiên lệch các kết quả trong thực tiễn. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu về sở hữu tâm lý đều gặp phải hạn chế này (Peng & Pierce, 2015; Pierce & cộng sự, 2004; Woon & cộng sự, 2017).

Thứ hai, biến hành vi cải tiến được đánh giá do các cá nhân tự đánh giá, điều này có thể làm cho sự tự đánh giá hành vi cải tiến cao hơn thực tế của cá nhân đó. Những nghiên cứu sau sử dụng những thang đo mang tính khách quan hơn sẽ tạo ra những kết quả đáng tin cậy hơn. Ví dụ, các nghiên cứu sau có thể sử dụng đánh giá kết quả hành vi cải tiến từ đánh giá của nhà quản lý trực tiếp hay từ đồng nghiệp.

Thứ ba, nhóm mẫu mà tác giả sử dụng có quy mô mẫu đủ lớn ($N = 432$), tuy nhiên cơ cấu nhóm mẫu không đảm bảo. Hạn chế này hầu như đều gặp phải trong các nghiên cứu về sở hữu tâm lý (Brown, & cộng sự, 2014; Chiu & cộng sự, 2007; Mayhew & cộng sự, 2007; Peng & Pierce, 2015; Woon & cộng sự, 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 đề tài này. 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 tư, 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.

Mặc dù có những hạn chế trên, tác giả cho rằng nghiên cứu đã có những đóng góp nhất định vào nghiên cứu về sở hữu tâm lý tại Việt Nam.

Tài liệu tham khảo:

- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986), 'The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations', *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- 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.
- 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.
- 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.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975), 'Development of the job diagnostic survey', *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2006), *Multivariate data analysis*, Pearson Prentice Hall, Uppersaddle River, NJ.
- Han, T.-S., Chiang, H.-H. & Chang, A. (2010), 'Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: Mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations', *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218-2233.
- 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.
- 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*, 147(5), 477-501.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2009), 'Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers', *Journal of Education for Business*, 85(1), 50-56.
- 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.
- Park, C.H., Song, J.H., Yoon, S.W. & Kim, J. (2013), 'A missing link: psychological ownership as a mediator between transformational leadership and organizational citizenship behaviour', *Human Resource Development International*, 16(5), 558-575.
- Peng, H., & Pierce, J. (2015), 'Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes', *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168.
- Pierce, J. & Rodgers, L. (2004), 'The psychology of ownership and worker-owner productivity', *Group & Organization Management*, 29(5), 588-614.
- Pierce, J.L., Dirks, K.T. & Kostova, T. (2003), 'The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research', *Review of General Psychology*, 7(1), 84-108.
- 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*, 30(4), 477-497.

- 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.
- Pierce, J.L., O'driscoll, M.P. & Coghlan, A.-m. (2004), 'Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control', *Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534.
- Ramos, H.M., Man, T.W.Y., Mustafa, M. & Ng, Z.Z. (2014), 'Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees' work attitudes and behaviours', *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 300-311, DOI: 10.1016/j.jfbs.2014.04.001.
- Sims Jr, H.P., Szilagyi, A.D. & Keller, R.T. (1976), 'The measurement of job characteristics', *Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212.
- Sobel, M.E. (1982), 'Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models', *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Van Dyne, Linn, & LePine, Jeffrey A. (1998), 'Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity', *The Academy of Management Journal*, 41(1), 108-120.
- Van Dyne, L. & Pierce, J.L. (2004), 'Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vandewalle, D., Van Dyne, L. & Kostova, T. (1995), 'Psychological ownership: An empirical examination of its consequences', *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226.
- 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', *Personnel Psychology*, 56(4):847 - 871.
- Zhu, H., Chen, C.C., Li, X. & Zhou, Y. (2013), 'From personal relationship to psychological ownership: The importance of manager-owner relationship closeness in family businesses' *Management and Organization Review*, 9(2), 295-318.