

NGHIÊN CỨU MỐI QUAN HỆ NĂNG LỰC TÂM LÝ, NIỀM VUI NƠI LÀM VIỆC VỚI SỰ GẮN KẾT CÔNG VIỆC - TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP NGÀNH THÉP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● HỒ TIẾN DŨNG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố thuộc niềm vui nơi làm việc tác động đến năng lực tâm lý và sự gắn kết công việc nhân viên, đo lường và kiểm định mối quan hệ giữa niềm vui nơi làm việc, năng lực tâm lý và sự gắn kết công việc của nhân viên thuộc các doanh nghiệp lĩnh vực ngành Thép tại Thành phố Hồ Chí Minh. Dựa vào kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý nhằm giúp các nhà quản trị tại các doanh nghiệp ngành Thép gia tăng năng lực tâm lý và sự gắn kết cụ thể: gia tăng tính lạc quan, niềm hy vọng, khả năng phục hồi, cùng với việc nâng cao hiệu quả trong công việc và tạo niềm vui cho nhân viên tại nơi làm việc.

Từ khóa: năng lực tâm lý, gắn kết công việc, doanh nghiệp ngành Thép, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Ngành Thép là một trong những ngành công nghiệp then chốt của nền kinh tế, là cốt lõi của các công trình xây dựng. Ngành công nghiệp thép có các những tiêu chuẩn rất nghiêm ngặt, trong quá trình cạnh tranh, các công ty trong và ngoài nước đã thu hút rất nhiều nguồn nhân lực từ các công ty hoạt động trong ngành Thép. Do đó, các công ty ngành Thép cần có các hướng đi và giải

pháp cụ thể để tạo sự gắn kết của cán bộ, công nhân viên nhằm thực hiện tốt các mục tiêu trong ngắn hạn và dài hạn.

Trong top 10 đơn vị có quy mô lớn sản xuất và kinh doanh thép tại Việt Nam, có đến 6 đơn vị có văn phòng hoặc chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh, như Tổng công ty Thép Việt Nam, Tập đoàn Hòa Phát, Tập đoàn Hoa Sen..., đồng thời tại Thành phố Hồ Chí Minh có hàng ngàn công ty

hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực thép với quy mô lớn nhỏ khác nhau. Vì vậy, nghiên cứu mối quan hệ năng lực tâm lý, niềm vui nơi làm việc với sự gắn kết công việc của nhân viên trong doanh nghiệp thuộc ngành Thép tại Thành phố Hồ Chí Minh là cần thiết, nhằm đề xuất những hàm ý nhằm thu hút và giữ chân nhân viên chất lượng cao đối với các doanh nghiệp ngành Thép tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Cơ sở lý thuyết

Năng lực tâm lý (NLTL) của nhân viên liên quan đến việc bố trí thúc đẩy các cá nhân hướng tới thành tích công việc, mục tiêu công việc hay nhiệm vụ của tổ chức. Nó là một yếu tố quan trọng mà thông qua đó hiệu suất có thể được nâng cao khi nó được đo lường và phát triển.

Theo Luthans (2002), năng lực tâm lý của nhân viên liên quan đến việc bố trí thúc đẩy các cá nhân hướng tới thành tích công việc, mục tiêu công việc hay nhiệm vụ của tổ chức. Năng lực tâm lý không phải là một đặc điểm vững chắc như một đặc điểm tính cách, nhưng là một yếu tố quan trọng, thông qua đó, hiệu suất có thể được nâng cao khi nó được đo lường và phát triển. Osman M. Karatepe Georgiana Karadas (2015) cho biết, năng lực tâm lý là một khái niệm tương đối mới nổi, được hình thành trong hành vi tổ chức, được xem là việc nghiên cứu và ứng dụng những thế mạnh về nguồn nhân lực, được đo lường, phát triển và được quản lý hiệu quả để cải thiện hiệu suất công việc của nhân viên. Theo Mohga và cộng sự (2015), vốn tâm lý đề cập đến trạng thái tâm lý tích cực của sự phát triển của cá nhân và được đặc trưng bởi: (1) Hiệu quả: nỗ lực cần thiết để hoàn thành các nhiệm vụ đầy thử thách; (2) Lạc quan: với sự tích cực để hoàn thành công việc hiện tại và trong tương lai; (3) Hy vọng: kiên trì với mục tiêu khi cần thiết, biết cách chuyển hướng linh hoạt với mục tiêu để thành công; và (4) Khả năng phục hồi: khi bị bao vây bởi các vấn đề và nghịch cảnh, biết cách tự khắc phục để hoàn thành công việc nhất định.

Niềm vui tại nơi làm việc (NVCV) là thứ vui riêng biệt, có thể có tác động đáng kể thông qua chức năng hỗ trợ xã hội và an toàn tâm lý, là yếu tố cơ bản để thúc đẩy các tương tác vui vẻ, tích cực, lành mạnh. Văn hóa của tổ chức và thái độ quản lý đối với niềm vui nổi lên như những vấn đề quan trọng trong việc thúc đẩy một nơi làm việc vui vẻ. Sheng-Hshiong Tsaor (2019) nghiên cứu vai trò trung gian và điều tiết của năng lực tâm lý trong mối quan hệ giữa niềm vui công việc và sự gắn kết công việc. Kết quả nghiên cứu đã xác định có mối quan hệ giữa nơi làm việc vui vẻ và gắn bó với công việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra có nhiều loại hoạt động vui chơi khác nhau và được phân thành 2 loại niềm vui hữu hình và vô hình. Các hoạt động như sự kiện thể thao, trò chơi, cuộc họp xã hội, các cuộc thi,... tạo ra niềm vui hữu hình; và khen thưởng, thi đua, đề bạt,... tạo niềm vui vô hình.

Sự gắn kết (SGK) công việc là trạng thái tâm lý mà người lao động tự đưa toàn bộ thể chất, nhận thức và tình cảm vào trong công việc. Sự gắn kết được chia làm 2 loại, đó là cá nhân gắn kết và cá nhân không gắn kết. Cá nhân gắn kết như là công cụ lao động của chính các thành viên trong tổ chức để thể hiện vai trò của họ và cá nhân gắn kết làm việc đưa thể lực, nhận thức và tình cảm vào quá trình thực hiện vai trò công việc của mình. Nghiên cứu của Tien-Ming Cheng (2017) cho thấy, những nhân viên có vốn tâm lý cao có xu hướng gắn bó với công việc cao và hành vi phục vụ tốt hơn. Hơn nữa, sự gắn bó với công việc là trung gian giữa vốn tâm lý và hành vi phục vụ. Ashley Braganza (2019) đã kiểm tra tác động của định hướng nghề nghiệp, với vốn tâm lý và niềm vui công việc, định hướng nghề dự đoán tích cực về năng lực tâm lý người lao động; năng lực tâm lý đóng góp tích cực vào cuộc sống của nhân viên, từ đây gia tăng niềm vui trong công việc của các nhân viên.

Trong nghiên cứu này, tác giả xem xét mối quan hệ giữa niềm vui nơi làm việc, năng lực tâm lý và sự gắn kết công việc của nhân viên thuộc

các doanh nghiệp lĩnh vực ngành Thép tại Thành phố Hồ Chí Minh, dựa vào cơ sở lý thuyết như trên, tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu như Hình 1, bao gồm các giả thuyết sau:

H1: Niềm vui trong công việc ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết.

H2: Có mối quan hệ tích cực giữa năng lực tâm lý và sự gắn kết công việc của nhân viên.

H2a: Phục hồi có ý nghĩa trong việc tạo ra sự thay đổi năng lực tâm lý.

H2b: Lạc quan có ý nghĩa trong việc tạo ra sự thay đổi năng lực tâm lý.

H2c: Hiệu quả có ý nghĩa trong việc tạo ra sự thay đổi năng lực tâm lý.

H2d: Hy vọng có ý nghĩa trong việc tạo ra sự thay đổi năng lực tâm lý.

H3: Có mối quan hệ tích cực giữa niềm vui nơi làm việc và năng lực tâm lý.

H3a: Tương tác đồng nghiệp có ý nghĩa tạo ra sự thay đổi trong niềm vui nơi làm việc.

H3b: Hỗ trợ cấp trên có ý nghĩa tạo ra sự thay đổi trong niềm vui nơi làm việc.

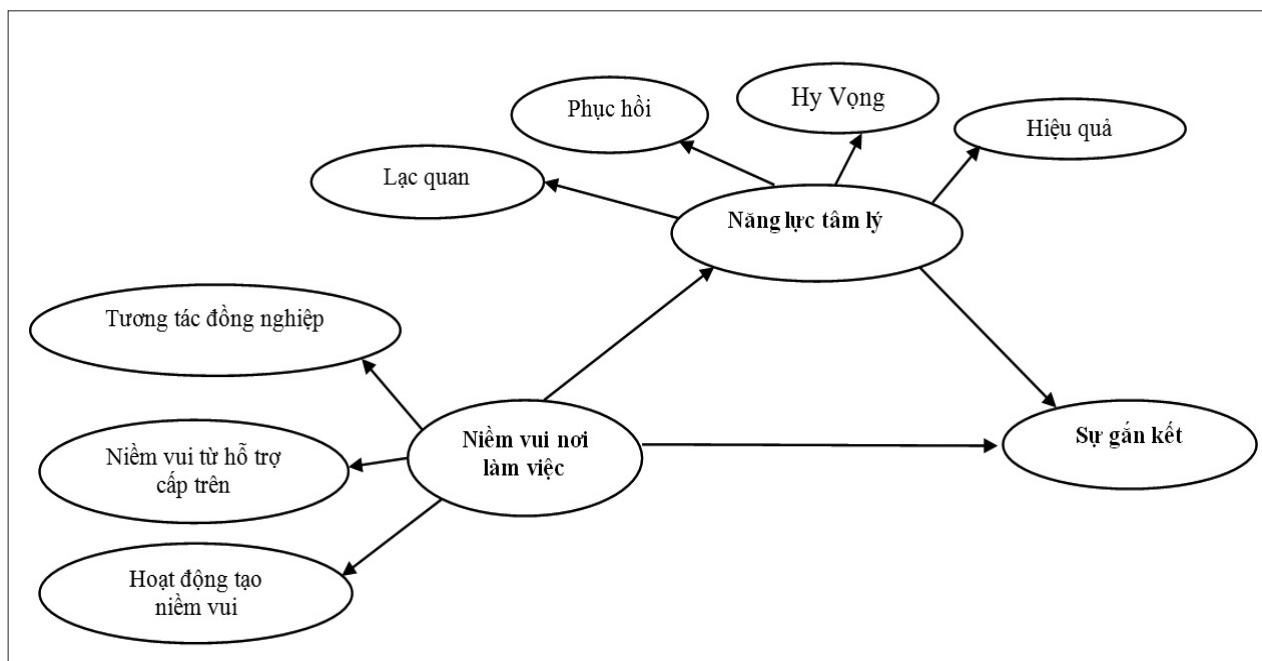
H3c: Hoạt động tạo niềm vui có ý nghĩa tạo ra sự thay đổi trong niềm vui nơi làm việc.

Tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, đối tượng khảo sát là nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp ngành Thép tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả đã gửi đi 350 bảng khảo sát và thu về được 337 bảng, trong đó có 23 bảng hỏi không hợp lệ, số quan sát phục vụ cho nghiên cứu chính thức là 314 quan sát. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 thông qua công cụ Cronbachs Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), sau đó sử dụng phần mềm AMOS 20.0 để tiến hành phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu thông qua thực hiện phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM để đi đến các kết quả nghiên cứu.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo cho 8 khái niệm được trình bày chi tiết ở Bảng 1, Thông qua kiểm định độ tin cậy thang đo sơ bộ cho thấy, có 34 biến quan sát thuộc 8 khái niệm đều đạt yêu cầu, có giá trị Cronbachs Alpha dao động trong khoảng 0,804 - 0,897 (>0,6), như vậy, nội dung thang đo của các khái niệm khá tốt, đáng tin cậy để sử dụng cho nghiên cứu. (Bảng 1)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Bảng 1. Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo

Biến quan sát	Mã hóa	Hệ số Cronbach's Alpha
Lạc quan	YTLQ	0,897
Hiệu quả	YTHQ	0,884
Phục hồi	YTPH	0,885
Hy vọng	YTHV	0,888
Tương tác đồng nghiệp	TTDN	0,804
Hỗ trợ cấp trên	HTCT	0,843
Hoạt động niềm vui	HDNV	0,845
Sự gắn kết	SGK	0,885

Bảng 2. Kết quả phân tích CFA

Các chỉ số đánh giá	Giá trị
CMIN/DF	1,412
GFI	0,895
TLI	0,970
CFI	0,973
RMSEA	0,036
Giá trị sig kiểm định phù hợp	0,000

Kết quả kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định (CFA) cho thấy, giá trị CMIN/DF = 1,412 (<3), chỉ số đánh giá TLI và CFI > 0,9. Bên cạnh đó, chỉ số GFI đạt 0,895 (>0,8), chỉ số RMSEA 0,036 < 0,08 và giá trị kiểm định sig của mô hình 0.000 < 0.05, có thể kết luận ở độ tin cậy 95% mô hình này thích hợp về phân tích CFA, dữ liệu phân tích đã tương thích với mô hình nghiên cứu. (Bảng 2)

Kiểm định các giả thuyết cho thấy, những mối tương quan được giả thuyết trong mô hình nghiên cứu đều được khẳng định bởi kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Kết quả ước lượng đã chuẩn hóa các tham số chính cho thấy mối quan hệ nhân quả trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê, vì có giá trị P < 0,05 và các thang đo lường các khái niệm trong mô hình đạt giá trị liên hệ lý thuyết (Bảng 3).

Bảng 3. Kết quả kiểm định cấu trúc tuyến tính SEM

Mối quan hệ			Trọng số hồi quy của mối quan hệ	S.E.	C.R.	P
NVCV	→	NLTL	,771	,129	5,963	***
NLTL	→	YTPH	,752	,108	6,977	***
NLTL	→	YTLQ	1,000			
NLTL	→	YTHV	1,406	,158	8,883	***
NLTL	→	YTHQ	1,335	,146	9,148	***
NVCV	→	TTDN	,792	,133	5,945	***
NVCV	→	HDNV	1,000			
NVCV	→	HTCT	1,446	,203	7,137	***
NVCV	→	SGK	,411	,138	2,973	,003
NLTL	→	SGK	,487	,122	3,987	***

4. Kết luận và hàm ý

Kết quả nghiên cứu cho thấy, niềm vui trong công việc và năng lực tâm lý của nhân viên tác động trực tiếp đến sự gắn kết của họ đối với các doanh nghiệp ngành Thép tại Thành phố Hồ Chí Minh. Muốn gia tăng sự gắn kết này các doanh nghiệp, cần: (1) Nhà quản trị phải tôn trọng người lao động, như vậy họ sẽ có cái nhìn lạc quan về tương lai của mình và hướng bản thân vào những mặt tích cực về công việc; (2) Để tăng cường hy vọng, nhà quản trị cần đưa ra chính sách khen thưởng, đãi ngộ, đào tạo khi nhân viên làm tốt, xây dựng mục tiêu phấn đấu thăng tiến cho nhân viên, làm cho họ cảm thấy công việc có ý nghĩa

và mang tính thách thức, thú vị; (3) Giải phóng áp lực và căng thẳng cho nhân viên, tổ chức các hoạt động giải trí ngay trong giờ làm việc nhằm giảm bớt cường độ cao để tạo cảm giác thích thú trong công việc; (4) Tạo cho nhân viên thói quen chủ động đưa ra các ý kiến, đề xuất, phản hồi về công việc, cũng như các chiến lược, chính sách của doanh nghiệp; (5) Cần tạo cơ hội thăng tiến cho cán bộ, nhân viên có năng lực bằng cách có những cơ hội phát triển kỹ năng nghề nghiệp để họ cảm nhận được sự ưu đãi của đơn vị; (6) Cần xem xét những quy định, chính sách và quy trình làm việc không hợp lý để tạo sự công bằng, minh bạch trong doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ashley Braganzaa, Weifeng Chena, Ana Canhotoa, Serap Sap. (2019). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 68(2018), 24-35.
2. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
3. Mohga A Badran Carolyn M. Youssef-Morgan. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354 - 370.
4. Osman M. Karatepe Georgiana Karadas. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6).
5. Sheng-Hshiong Tsaura, Fu-Sung Hsub, Hsin Lin. (2019), Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81(2019), 131-140.
6. Tien-Ming Cheng*, Ci-Yao Hong, Bo-Cheng Yang. (2019). Examining the moderating effects of service climate on psychological, capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67(2018), 94-102.

Ngày nhận bài: 22/5/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 14/6/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/7/2022

Thông tin tác giả:

PGS. TS. HỒ TIẾN DŨNG

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

**A STUDY ON THE RELATIONSHIPS AMONG
THE WORKPLACE JOY, THE PSYCHOLOGICAL CAPACITY,
AND THE EMPLOYEE ENGAGEMENT AT ENTERPRISES
IN THE STEEL INDUSTRY IN HO CHI MINH CITY**

● Assoc.Prof.Ph.D **HO TIEN DUNG**

University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

This study determines the factors of workplace joy affecting the psychological capacity and the engagement of employees, measures and tests the relationships among the workplace joy, the psychological capacity, and the employee engagement at enterprises in the steel industry in Ho Chi Minh City. Based on the study's results, some implications are proposed to help managers of enterprises in the steel industry increase the psychological capacity and the engagement of their employees, especially increasing the employee's optimism, hope, resilience, work efficiency, and happiness in the workplace.

Keywords: psychological capacity, work engagement, enterprises of the steel industry, Ho Chi Minh City.