

**NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TÂM LÝ
ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN NGÀNH MAY
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ NAM ĐỊNH**

**RESEARCH ON THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL TO THE WORK
EFFICIENCY OF GARMENT INDUSTRY EMPLOYEES IN NAM DINH CITY**

Phan Thị Minh Phương

Khoa Quản trị và Marketing, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 27/06/2023, chấp nhận đăng ngày 25/08/2023

Tóm tắt: Nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định ảnh hưởng của vốn tâm lý đến hiệu quả làm việc của công nhân viên ngành may trên địa bàn thành phố Nam Định. Bốn thái độ công việc cụ thể của nhân viên được nghiên cứu là sự hài lòng trong công việc, sự cam kết với tổ chức, sự căng thẳng công việc, ý định nghỉ việc. Nghiên cứu đã cho thấy vốn tâm lý và các thành phần của vốn tâm lý có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên. Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả đưa ra các giải pháp phù hợp để tăng năng lực vốn tâm lý, thay đổi thái độ với công việc cũng như tăng hiệu quả công việc của nhân viên.

Từ khóa: Vốn tâm lý, hiệu quả công việc, nhân viên ngành may, thành phố Nam Định.

Abstract: The study was conducted to determine the influence of psychological capital on the working performance of garment workers in Nam Dinh city. Four job-specific attitudes of employees studied are job satisfaction, organizational commitment, work stress, and intention to quit. Research has shown that psychological capital and its components have a positive effect on employee performance. On the basis of the research, the author offers suitable solutions to increase psychological capital capacity, change attitude to work as well as increase employee's work efficiency.

Keywords: Psychological capital, work performance, garment worker, Nam Dinh city.

1. MỞ ĐẦU

Ngoài loại hình vốn tài chính truyền thống thuần về kinh tế được đánh giá ở nhiều khía cạnh như vốn cố định, vốn kinh doanh, sự tăng trưởng vốn thì các loại hình vốn của con người bao gồm vốn con người, vốn xã hội và vốn tâm lý cũng được đánh giá, xem xét như các nguồn lực của tổ chức có thể trở thành lợi thế cạnh tranh. Trong những năm qua, Việt Nam thực hiện chính sách mở cửa, hội nhập kinh tế sâu rộng đã tạo ra nhiều cơ hội phát triển để các doanh nghiệp nắm bắt. Tuy nhiên, hàng loạt các thách thức đi kèm cũng buộc các doanh nghiệp Việt Nam nói chung và

doanh nghiệp ngành may tại Nam Định nói riêng phải nỗ lực thay đổi trên nhiều mặt có liên quan đến cả yếu tố đầu vào và kết quả đầu ra trong quá trình sản xuất của doanh nghiệp. Vốn tâm lý và các hình thức vốn liên quan đến con người khác là vốn con người và vốn xã hội tồn tại sự khác biệt. Theo Becker (1993)[7], trong phạm vi kiến thức về kinh tế, vốn con người đề cập đến kiến thức, kỹ năng và khả năng của một cá nhân và nó có thể tăng lên thông qua kinh nghiệm tích lũy được hoặc thông qua hoạt động giáo dục và đào tạo. Nhu cầu của tổ chức về vốn con người và vốn xã hội luôn thay đổi liên tục nhằm phù hợp

với sự cạnh tranh và nhu cầu hoạt động của tổ chức. Vốn tâm lý vượt qua cả vốn con người và vốn xã hội (Luthans và cộng sự, 2004 [4]; Luthans và cộng sự, 2005)[5]. Vốn tâm lý liên quan đến việc bây giờ "bạn là ai" và trong chiều hướng phát triển, "bạn có thể trở thành ai" trong tương lai. Cần nhìn nhận rằng tồn tại sự phối hợp lẫn nhau giữa vốn tâm lý với vốn con người và vốn xã hội. Cụ thể, nghiên cứu tập trung giải quyết các vấn đề sau:

(i) Nghiên cứu mối quan hệ giữa vốn tâm lý với hiệu quả công việc của nhân viên [1].

(ii) Nghiên cứu mối quan hệ giữa vốn tâm lý với sự hài lòng công việc của nhân viên, sự cam kết với tổ chức của nhân viên, sự căng thẳng công việc của nhân viên, và ý định nghỉ việc của nhân viên [1],

(iii) Nghiên cứu mối quan hệ giữa sự hài lòng công việc của nhân viên, sự cam kết với tổ chức của nhân viên, sự căng thẳng công việc của nhân viên, ý định nghỉ việc của nhân viên với hiệu quả công việc của nhân viên [1].

(iv) Nghiên cứu mối quan hệ giữa vốn tâm lý và hiệu quả công việc của nhân viên thông qua sự hài lòng công việc của nhân viên, sự cam kết với tổ chức của nhân viên, sự căng thẳng công việc của nhân viên, ý định nghỉ việc của nhân viên [1].

2. KHUNG LÝ THUYẾT

2.1. Vốn tâm lý

theo Luthans và ctg (2015), vốn tâm lý (Psychological Capital - PsyCap) là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân, được mô tả bằng: (i) có sự tự tin (confidence) để nhận các nhiệm vụ thử thách và đạt thành công với nỗ lực cần thiết; (ii) đưa ra một quy kết tích cực (sự lạc quan - optimism) về thành công hiện tại và trong tương lai; (iii) kiên trì

theo đuổi các mục tiêu và, khi cần thiết, chuyển hướng các con đường dẫn đến mục tiêu (sự hy vọng - hope) để thành công; (iv) khi gặp phải các vấn đề và nghịch cảnh, họ chịu đựng, phản kháng lại và thậm chí vượt qua (sự kiên cường - resiliency) để đạt được thành công [6].

Trong nghiên cứu này, định nghĩa và nội dung lý thuyết Luthans đưa ra đóng vai trò là nội dung nền tảng về vốn tâm lý. Theo đó, vốn tâm lý được xem là trạng thái tâm lý tích cực của con người và bao gồm bốn thành phần cấu thành là (i) sự tự tin vào năng lực bản thân, (ii) sự hy vọng, (iii) sự lạc quan và (iv) sự kiên cường [6].

2.2. Hiệu quả công việc của nhân viên

Campbell và ctg (1990) [8] định nghĩa hiệu quả công việc là các hành vi có thể quan sát được mà người nhân viên thực hiện các công việc của mình có liên quan đến mục tiêu của tổ chức; Campbell (1994) [9] cho rằng mô hình về hiệu quả công việc có 8 thành phần ở cấp độ chung nhất là: (i) sự thành thạo các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể; (ii) sự thành thạo các nhiệm vụ nghề nghiệp không cụ thể; (iii) giao tiếp bằng văn bản và bằng miệng; (iv) sự chứng minh nỗ lực; (v) duy trì kỷ luật của người nhân viên; (vi) tạo điều kiện thuận lợi cho hiệu quả công việc của đồng nghiệp và ê kíp; (vii) giám sát/ lãnh đạo; (viii) quản lý/ điều hành. Campbell và ctg (1996) [10] vẫn nhấn mạnh rằng ba thành phần: sự thành thạo nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể, sự chứng minh nỗ lực và duy trì kỷ luật của người nhân viên là mang tính phổ quát và áp dụng được cho tất cả các nghề nghiệp.

2.3. Mối quan hệ giữa vốn tâm lý của nhân viên và hiệu quả công việc của nhân viên

Cấu trúc vốn tâm lý cũng giống như các cấu

trúc đóng vai trò là khởi nguồn ý tưởng giúp hình thành nên là sự thông thái tổ chức tích cực và hành vi tổ chức tích cực, cũng nhằm mục đích cải thiện hiệu quả làm việc (Luthans và Youssef, 2004) [4]. Ở cấp độ cá nhân, vốn tâm lý là một tài nguyên tâm lý có thể thúc đẩy tăng trưởng và hiệu quả làm việc (Luthans và ctg, 2005) [5]. Cấu trúc bậc cao vốn tâm lý có mối quan hệ với hiệu quả công việc cao hơn bốn thành phần của nó. So với các cá nhân có vốn tâm lý ở mức độ thấp, các cá nhân có vốn tâm lý ở mức độ cao có nhiều nguồn lực hơn để đạt được các mục tiêu đề ra và do đó làm việc có hiệu quả tốt hơn (Luthans và ctg, 1998a; Luthans và ctg, 1998b) [3]. Nghiên cứu của Luthans và ctg (2005) [5] cũng đều kết luận có tồn tại mối quan hệ tích cực giữa vốn tâm lý và hiệu quả công việc.

3. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng trong quá trình thực hiện [2].

Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng trong hoạt động thiết kế bảng câu hỏi phỏng vấn phục vụ hoạt động thu thập dữ liệu, áp dụng thang đo 5 mức độ trong đo lường phản hồi các phát biểu của người trả lời phỏng vấn [2].

Phương pháp nghiên cứu định lượng nghiên cứu tổng thể phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để ước lượng mối liên hệ giữa các khái niệm bằng phần mềm SPSS 25 [2].

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu thực hiện phỏng vấn các

phần tử mẫu là các công nhân viên đang làm việc trong các công ty may trên địa bàn thành phố Nam Định mà có thể tiếp cận được. Bảng câu hỏi phỏng vấn đã thiết kế sẵn được gửi đến các phần tử mẫu này bằng một trong hai cách sau: (i) gửi trực tiếp bảng câu hỏi in sẵn và thu lại các bảng câu hỏi này sau khi đối tượng phỏng vấn trả lời xong; (ii) gửi bảng câu hỏi trực tuyến được thiết kế bằng phần mềm Google Forms..

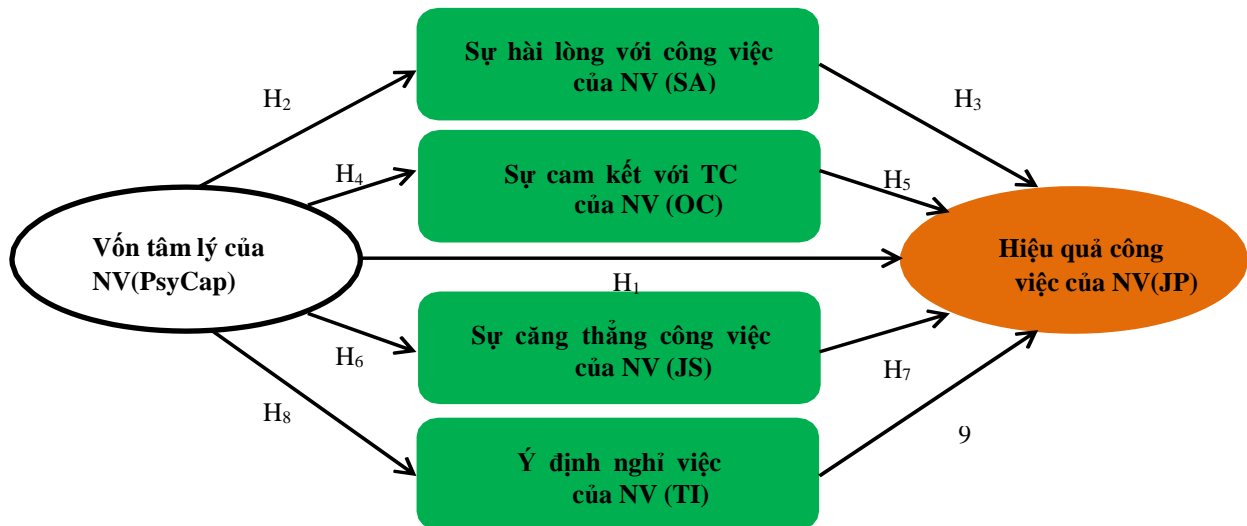
Nghiên cứu đã triển khai hoạt động phỏng vấn ở 4 công ty may trên địa bàn thành phố của Nam Định gồm: Công ty Cổ phần (CTCP) May Sông Hồng, CTCP May Nam Hà, CTCP May 9, CTCP May Nam Định. Kết quả là, hoạt động thu thập dữ liệu đã nhận được 250 phản hồi của các công nhân viên. Sau bước làm sạch dữ liệu, kích cỡ mẫu dữ liệu được sử dụng chính thức trong nghiên cứu là 214.

Nghiên cứu sử dụng phần mềm Microsoft Excel 2010, SPSS 25 để mã hóa, phân tích dữ liệu đã thu thập được.

3.3. Mô hình nghiên cứu

Bốn thái độ công việc của nhân viên được xem xét trong mối quan hệ với vốn tâm lý ((kí hiệu là PsyCap) và hiệu quả công việc của nhân viên (kí hiệu là JP) là sự hài lòng với công việc (kí hiệu là SA), sự cam kết với tổ chức (kí hiệu là OC), sự căng thẳng công việc (kí hiệu là JS), ý định nghỉ việc (kí hiệu là TI).

Trong bối cảnh làm việc thực tế, người nhân viên luôn tồn tại cùng lúc nhiều thái độ công việc khác nhau. Do đó, nghiên cứu đã xây dựng mô hình nghiên cứu tổng thể (hình 1) để xem xét tác động đồng thời của cả bốn thái độ công việc nêu trên đến mối quan hệ giữa vốn tâm lý của nhân viên và hiệu quả công việc của nhân viên.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu tổng thể

[Nguồn: Tác giả tổng hợp]]

3.4. Giả thiết nghiên cứu

Giả thuyết H1: Vốn tâm lý của nhân viên có mối quan hệ dương với hiệu quả công việc của nhân viên.

Giả thuyết H2: Vốn tâm lý của nhân viên có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên.

Giả thuyết H3: Sự hài lòng công việc của nhân viên có mối quan hệ dương với hiệu quả công việc của nhân viên.

Giả thuyết H4: Vốn tâm lý của nhân viên có mối quan hệ dương với sự cam kết với tổ chức của nhân viên.

Giả thuyết H5: Sự cam kết với tổ chức của nhân viên có mối quan hệ dương với hiệu quả công việc của nhân viên.

Giả thuyết H6: Vốn tâm lý của nhân viên có mối quan hệ âm với sự căng thẳng công việc của nhân viên.

Giả thuyết H7: Sự căng thẳng công việc của nhân viên có mối quan hệ âm với hiệu quả công việc của nhân viên.

Giả thuyết H8: Vốn tâm lý của nhân viên có

mối quan hệ âm với ý định nghỉ việc của nhân viên.

Giả thuyết H9: Ý định nghỉ việc của nhân viên có mối quan hệ âm với hiệu quả công việc của nhân viên.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Phân tích thống kê mô tả biến định tính

Để mô tả đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được từ người trả lời phỏng vấn trong hoạt động nghiên cứu thực nghiệm, nghiên cứu tiến hành thống kê mô tả đối với các biến số được sử dụng để mô tả đặc điểm của người được phỏng vấn như: giới tính, độ tuổi, học vấn, tình trạng hôn nhân,...

Bảng 1. Thống kê mô tả biến số định tính

Chỉ tiêu		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng nhân viên tham gia phỏng vấn		214	100
Phân theo giới tính	Nam	44	21,6
	Nữ	170	79,4

Chỉ tiêu		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng nhân viên tham gia phỏng vấn		214	100
<i>Phân chia theo độ tuổi</i>	Từ 18 - 22	4	1,7
	Từ 22 - 30	93	43,3
	Từ 30- 40	91	42,3
	Từ 40 - 50	22	10,4
	Trên 50	5	2,3
<i>Phân chia theo học vấn</i>	THPT	63	29,5
	Trung cấp	54	25,5
	Cao đẳng	39	18,4
	Đại học	50	23,4
	Sau đại học	9	3,2
<i>Phân theo tình trạng hôn nhân</i>	Độc thân	103	48,1
	Đã kết hôn	105	49
	Đã ly hôn	5	2,5
<i>Phân theo thu nhập</i>	Dưới 10 triệu	109	51,2
	Từ 10-20 triệu	68	32
	Từ 20-30 triệu	24	11,3
	Trên 30 triệu	12	5,5

[Nguồn: Tính toán của tác giả]

Kết quả thống kê mô tả chỉ ra rằng trong các công ty may nữ giới chiếm đa số 79,4%, tương ứng 170 nhân viên. Độ tuổi lao động phổ biến từ 22 đến 40 tuổi. Trình độ học vấn ở các trình độ tương đối đồng đều, riêng trình độ sau đại học của bộ phận cán bộ quản lý cấp cao chỉ chiếm 3,2% tương đương với 9 người. Ở khía cạnh Tình trạng hôn nhân, nhóm người trả lời phỏng vấn đã kết hôn và còn độc thân có số lượng nhiều nhất, chiếm đa số với lần

lượt 105 người đã kết hôn (chiếm 49%) và 103 người độc thân (chiếm 48.1%). Số lượng người đã ly hôn vợ/ chồng chiếm tỷ lệ rất ít.

Bên cạnh đó, quá nửa đối tượng khảo sát (51,2%) có thu nhập hàng tháng từ công việc đang làm dưới 10 triệu đồng. Lượng người trả lời phỏng vấn có thu nhập từ 10 triệu đồng/tháng đến dưới 20 triệu đồng/tháng là 68 người, tương đương 32%. Tỷ lệ người có thu nhập hàng tháng từ 20 triệu đồng đến dưới 30 triệu đồng và từ 30 triệu đồng tham gia khảo sát lần lượt chiếm tỷ lệ là 11,3% và 5,5%.

4.2. Phân tích thống kê mô tả biến định lượng

Bảng câu hỏi chính thức bao gồm 214 biến quan sát định lượng thuộc các thang đo đo lường các khái niệm có liên quan nội dung nghiên cứu. Việc phân tích thống kê mô tả các biến quan sát này được thực hiện thông qua kết quả tính toán các giá trị: giá trị trung bình, giá trị nhỏ nhất, giá trị lớn nhất, độ lệch chuẩn của các biến quan sát.

Bảng 2. Thống kê mô tả biến định lượng

Biến	Số lượng	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
SA38	214	1	5	3,71	0,841
SA39	214	1	5	3,65	0,766
OC86	214	1	5	3,38	0,882
OC87	214	1	5	2,89	0,960
TI52	214	1	5	2,14	1,101
TI53	214	1	5	2,07	1,069
JS66	214	1	5	2,47	1,037
S67	214	1	5	2,63	1,039

[Nguồn: Tính toán của tác giả]

Phản hồi của người trả lời phỏng vấn đối với

biến quan sát trong thang đo đều đạt giá trị thấp nhất là 1 và giá trị lớn nhất là 5. Giá trị trung bình đều trên trung bình nhưng dưới 4. Đối với phát biểu về sự hài lòng của bản thân họ với công việc chỉ hài lòng ở mức độ vừa phải. Đối với của thang đo-Sự cam kết với TC (OC) giá trị trung bình dưới trung bình chứng tỏ rằng sự cam kết với TC đang làm việc của người trả lời phỏng vấn là có nhưng không ở mức độ cao. Đối với biến-Sự căng thẳng công việc của NV (JS) và (TI) đều dưới 3 giúp NC đưa ra nhận định rằng người trả lời phỏng vấn nhìn chung không gặp phải căng thẳng trong quá trình làm việc và không có ý định nghỉ việc tại TC đang làm việc.

4.3. Phân tích độ tin cậy

Kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo lần

cuối cùng được thể hiện tại bảng 3. Theo đó, kết quả Cronbach's Alpha lần cuối cùng của các thang đo: Sự hài lòng trong công việc, Sự cam kết với tổ chức nơi mình làm việc, Sự căng thẳng trong công việc, Ý định muốn nghỉ việc đều lớn hơn 0,6, lần lượt đạt 0,853; 0,826, 0,803 và 0,848. Đồng thời, hệ số tương quan biến tổng của từng biến quan sát đều lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của từng thang đo đều lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha trong trường hợp loại biến quan sát cụ thể thuộc thang đo. Vì vậy, các biến quan sát ở mỗi thang đo thể hiện tại bảng 3 được kết luận là phù hợp để sử dụng cho bước phân tích tiếp theo.

Bảng 3. Kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha

Thang đo / Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo	Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
Sự hài lòng công việc (SA) $\alpha = .853$	SA2	15,80	6,509	0,702	0,813
	SA3	16,12	6,676	0,612	0,837
	SA4	15,77	6,688	0,672	0,821
	SA5	15,90	6,532	0,679	0,819
	SA6	15,64	6,813	0,664	0,823
Sự cam kết với tổ chức nơi mình làm việc (OC) $\alpha = .826$	OC8	20,00	8,838	0,531	0,811
	OC9	19,79	8,900	0,545	0,808
	OC10	20,24	8,525	0,552	0,808
	OC11	20,06	8,481	0,587	0,800
	OC13	19,93	8,276	0,694	0,778
	OC14	19,80	8,162	0,666	0,783
Sự căng thẳng trong công việc (TI) $\alpha = .803$	TI15	14,5318	6,556	0,614	0,758
	TI16	14,4894	6,465	0,626	0,754
	TI18	14,5932	6,291	0,647	0,746
	TI20	14,8656	6,124	0,491	0,801

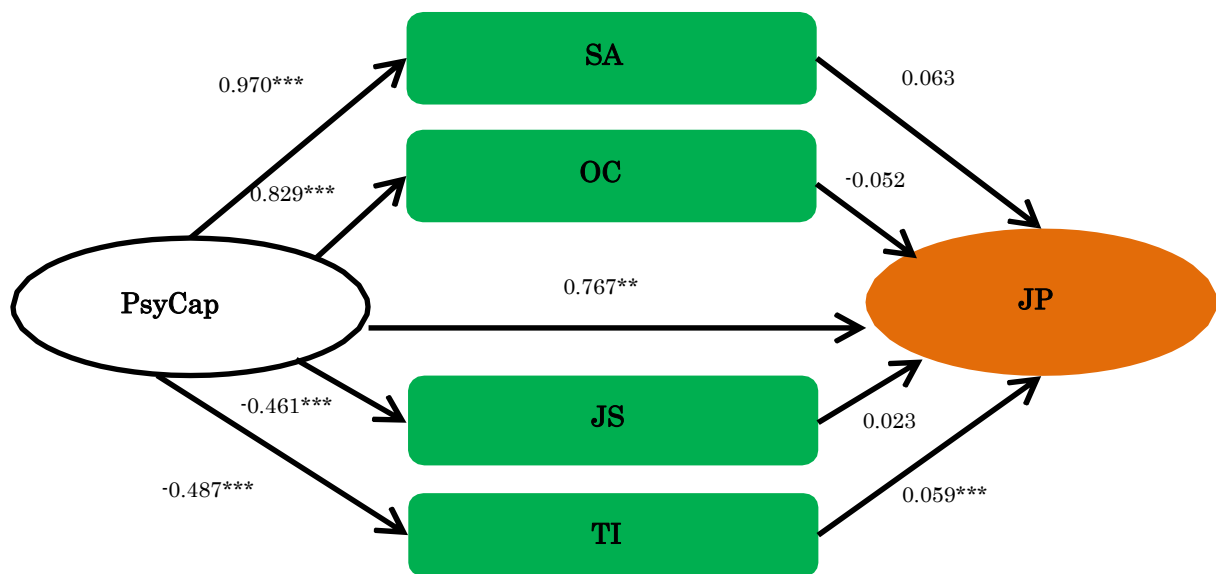
Thang đo / Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo	Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
	TI22	14,5106	6,510	0,594	0,763
Ý định muốn nghỉ việc (JS) $\alpha = ,848$	JS25	18,2134	9,403	0,720	0,805
	JS26 JS27	18,2158	9,709	0,677	0,814
	JS28	18,6427	10,190	0,582	0,832
	JS29	18,3396	10,262	0,523	0,844
		17,8939	10,163	0,608	0,827
	JS30	18,2052	9,712	0,677	0,814

[Nguồn: tính toán của tác giả]

4.4. Phân tích mô hình cấu trúc SEM

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích mô hình phương trình cấu trúc SEM để thiết

lập mối quan hệ giữa các cấu trúc theo mô hình đo lường đã xây dựng.



Hình 2. Mô hình cấu trúc vốn tâm lý của nhân viên, thái độ công việc của nhân viên, hiệu quả công việc của nhân viên

Mức tác động của vốn tâm lý đến hiệu quả công việc của nhân viên là 0,767, đến sự hài lòng công việc của nhân viên là 0,970, sự cam kết với tổ chức của nhân viên là 0,829, sự căng thẳng công việc của nhân viên với mức tác động là -0,461, đến ý định nghỉ việc của nhân viên là -0,487. Kết quả nghiên cứu này cũng giúp *giả thuyết nghiên cứu* H_1 , H_2 , H_4 , H_6 , H_8 được chấp nhận.

Kết quả nghiên cứu mô hình tổng thể này cũng chỉ ra rằng sự hài lòng công việc, sự cam kết với tổ chức, sự căng thẳng công việc, của ý định nghỉ việc của nhân viên không có mối quan hệ tích cực có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5% với hiệu quả công việc của họ khi p-value lần lượt bằng 0,063; -0,052; 0,023; 0,059. Kết quả này khiến *giả thuyết* H_3 , H_5 , H_7 , H_9 bị bác bỏ.

5. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC

Sau khi tìm hiểu về tác động của vốn tâm lý của nhân viên, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên liên quan đến việc nâng cao vốn tâm lý, sự hài lòng công việc, sự cam kết với tổ chức của nhân viên cũng như hạn chế từ sự căng thẳng công việc mà người nhân viên gặp phải và ý định nghỉ việc của nhân viên. Cụ thể như sau:

▪ Đối với nhà quản trị

(i) *Nhóm khuyến nghị nhằm nâng cao vốn tâm lý của nhân viên bằng cách* Định kỳ thực hiện đánh giá vốn tâm lý của nhân viên cũng như định kỳ tổ chức các hội thảo can thiệp ngắn để phát triển vốn tâm lý của nhân viên. Các tổ chức, doanh nghiệp nên có bác sĩ tâm lý/ chuyên gia tâm lý để chăm sóc sức khỏe tinh thần và tâm lý cho đội ngũ nhân viên của tổ chức bên cạnh việc chăm sóc sức khỏe thông thường của nhân viên y tế hiện có.

(ii) *Nhóm khuyến nghị nhằm nâng cao sự hài lòng công việc của nhân viên và sự cam kết với tổ chức của nhân viên:* tạo ra môi trường làm việc thân thiện hơn giữa các nhân viên với nhau và giữa nhân viên với lãnh đạo của tổ chức thông qua việc tăng cường hiệu quả giao tiếp giữa họ. Tổ chức các hoạt động tập thể hoặc thiết lập kênh truyền thông nội bộ hiệu quả trong tổ chức sẽ góp phần gia tăng sự giao tiếp giữa các thành viên trong tổ chức hơn.

(iii) *Nhóm khuyến nghị nhằm hạn chế sự căng thẳng đối với công việc mà người nhân viên có thể gặp phải:* giúp nhân viên hiểu rõ mục tiêu, yêu cầu của từng công việc phải làm. Lắng nghe, chia sẻ và hỗ trợ giải quyết các khó khăn trong công việc của nhà quản lý sẽ giúp nhân viên đối phó với sự căng thẳng

công việc dễ dàng hơn

(iv) *Nhóm khuyến nghị nhằm hạn chế ý định nghỉ việc của nhân viên:* để hạn chế các ý định nghỉ việc của nhân viên nhà quản lý nên nỗ lực thực hiện tốt các đề xuất đã nêu trên. Ngoài ra, nên khuyến khích tinh thần sáng tạo, đổi mới của người nhân viên khi làm việc và tạo ra nhiều cơ hội tham gia các dự án/ công việc mới để tạo ra sự thay đổi và hứng khởi trong quá trình làm việc. Nhờ vậy sẽ hạn chế các ý định nghỉ việc của nhân viên xuất phát từ mong muốn thay đổi sang môi trường làm việc mới hoặc để thay đổi công việc để tìm kiếm thử thách mới trong công việc.

▪ Đối với nhân viên

(i) *Nhóm các đề xuất nhằm nâng cao vốn tâm lý của nhân viên:* nghiên cứu cho rằng nhân viên không nên tham gia một cách thụ động các hoạt động nhằm nâng cao năng lực vốn tâm lý do nhà quản lý tổ chức. Họ cần chủ động và thường xuyên rèn luyện trong quá trình làm việc cũng như trong cuộc sống hàng ngày để bản thân ngày càng có nhiều hơn niềm tin, ý chí, quyết tâm.

(ii) *Nhóm đề xuất nhằm nâng cao sự hài lòng công việc và sự cam kết với tổ chức của nhân viên:* như nỗ lực tạo ra môi trường làm việc thân thiện hơn của nhà quản lý phát huy hiệu quả, người nhân viên cần tham gia tích cực vào các hoạt động tập thể và kênh truyền thông nội bộ của tổ chức. Xây dựng kế hoạch làm việc chính xác, cụ thể hơn và dễ đạt được hiệu quả công việc, sự hài lòng với công việc nhiều hơn. Phải có tác phong làm việc chuyên nghiệp, có trách nhiệm cao với công việc được giao và luôn nỗ lực hoàn thành công việc được giao. Họ cũng phải có ý chí cầu tiến, sẵn sàng nhận các nhiệm vụ mới để rèn luyện, học hỏi nhằm có đủ năng lực và phẩm chất cho các vị trí mới trong tương lai.

(iii) *Nhóm đề xuất nhằm hạn chế sự căng thẳng công việc có thể gặp phải: tự bản thân người nhân viên cần nỗ lực để nâng cao vốn tâm lý của bản thân để đối phó với sự căng thẳng công việc mà bản thân có thể gặp phải. Người nhân viên cần tham gia nghiêm túc vào việc xây dựng kế hoạch công việc của bản thân và của tổ chức. Đối với các công việc được giao theo nhiệm vụ, việc hiểu rõ nội dung công việc, trọng số đánh giá, khối lượng công việc, yêu cầu cần đạt được và thời hạn hoàn thành sẽ giúp họ xây dựng kế hoạch làm*

việc cụ thể và chủ động hơn trong việc phân bổ thời gian và sức lực làm việc nên họ ít có khả năng rơi vào tình trạng căng thẳng do công việc gây ra hơn

(iv) *Đề xuất nhằm hạn chế ý định nghỉ việc của nhân viên: hạn chế ý định nghỉ việc xuất phát từ nguyên nhân tiêu cực như thoái lui trước các nghịch cảnh, khó khăn trong quá trình làm việc tại tổ chức hiện tại, nghiên cứu cho rằng người nhân viên nên nỗ lực nâng cao vốn tâm lý của bản thân bằng cách thực hiện bốn đề xuất mà nghiên cứu đưa ra ở trên.*

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Kỷ yếu hội thảo được liệt kê trong Web of Science™ Core Collection in Ho Chi Minh City – Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities).tr 466-481. (2016).
- [2] Ngô Thành Trung và cộng sự “ *Vốn tâm lý: Lý thuyết và thang đo*”. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 63(6), tr30-42. (2020).
- [3] Luthans, F. *Organizational behavior* (8th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill. (1998).
- [4] Luthans, F., Avey, J.B., Clapp-Smith, R., & Li, W. “More evidence on the value of Chinese workers’ psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?” *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5), tr818-827. (2004).
- [5] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. “*Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*”. *Personnel Psychology*,60(3), tr541-572. (2005).
- [6] Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. “*Psychological capital and beyond*.” Oxford,UK: University Press. (2015).
- [7] Becker, P. “*The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope*” . *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), tr 570- 585. (1993).
- [8] Cambell, R., Bandura, A., & Bailey, T. “Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46(2),tr181-201. (1990).
- [9] Cambell, R & Luthans, F. “Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience.” *Journal of Management*, 33(5), tr774-800. (1994).
- [10] Cambell, R *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.(1996)

Thông tin liên hệ: **Phan Thị Minh Phương**

Điện thoại: 0949222683 – Email: ptmphuong@uneti.edu.vn

Khoa Quản trị và Marketing, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.

-
-