

# Cảm giác chèn ép và ý định phá hoại của người lao động trong các tổ chức công nghệ thông tin

Ngô Linh Ly<sup>1,\*</sup>, Trần Minh Duy<sup>2</sup>

## TÓM TẮT

Các công ty công nghệ thông tin (IT) đóng vai trò quan trọng trong xã hội hiện đại bằng việc cung cấp các giải pháp và dịch vụ liên quan đến máy tính, phần mềm, mạng, bảo mật, lưu trữ và xử lý dữ liệu. Tuy nhiên, môi trường làm việc đặc thù của họ đặt ra nhiều rủi ro, không chỉ từ bên ngoài mà còn từ bên trong tổ chức. Một trong những mối quan tâm quan trọng nhất của các tổ chức IT là hành vi phá hoại từ phía người lao động, vì nó có thể tác động tiêu cực đến môi trường công việc, khả năng cạnh tranh, sự ổn định và phát triển của tổ chức. Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát với 400 người lao động làm việc tại các doanh nghiệp IT tại Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam. Kết quả của nghiên cứu đã xác nhận mối tương quan tích cực giữa cảm giác bị chèn ép trong công việc và thái độ hoài nghi đối với tổ chức của họ. Thái độ hoài nghi này bao gồm ba khía cạnh chính: hoài nghi về nhận thức, hoài nghi về tình cảm và hoài nghi về hành động. Nghiên cứu cũng cho thấy rằng thái độ hoài nghi đối với tổ chức góp phần tạo ra ý định phá hoại của người lao động. Đặc biệt, kết quả nghiên cứu đã làm rõ thêm mối quan hệ trực tiếp giữa cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại, đồng thời thái độ hoài nghi đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ này. Điều này giúp bổ sung cho lý thuyết và cung cấp thông tin hữu ích cho quản trị tổ chức trong việc xử lý và ngăn chặn các hành vi phá hoại từ phía người lao động.

**Từ khóa:** chèn ép tại nơi làm việc, công nghệ thông tin, hoài nghi tổ chức, thuyết trao đổi xã hội, ý định phá hoại

## GIỚI THIỆU

Trong quản lý tổ chức ngày nay, ngoài những vấn đề thường thấy như động lực làm việc thấp, tỉ lệ nghỉ việc cao thì sự phá hoại từ phía người lao động đã và đang trở thành mối quan tâm lớn đối với các lãnh đạo. Chẳng hạn, các bí mật kinh doanh của công ty có thể bị tiết lộ bởi một email hoặc một thao tác lưu trữ dữ liệu trên đám mây. Theo Giacalone và cộng sự (2019) thì sự phá hoại này bao gồm những người lao động tham gia vào các hành động xấu như là cố ý gây hại cho tài sản, danh tiếng hoặc mục tiêu của tổ chức<sup>1</sup>. Trong thời đại phát triển vũ bão của công nghệ như ngày nay, ý định phá hoại của người lao động đã trở thành mối đe dọa nghiêm trọng đối với các tổ chức. Nói cách khác, việc hiểu ý định phá hoại và nguyên nhân dẫn đến nó là cực kỳ cần thiết để giúp các nhà quản lý trong tổ chức ngăn chặn các vấn đề tiêu cực mà người lao động của họ có thể gây ra.

Nghiên cứu về sự phá hoại và ý định phá hoại của người lao động từ lâu đã được nhiều học giả trên thế giới quan tâm<sup>2</sup>. Một số học giả đã dự đoán rằng cùng với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ, thì sự hiểu biết của người lao động trong tương lai sẽ nhiều hơn và phá hoại từ phía người lao động sẽ đa dạng hơn. Do

đó, việc hiểu biết về ý định phá hoại này ngày càng trở nên quan trọng để kịp thời ngăn chặn và đảm bảo sự thịnh vượng của tổ chức<sup>3</sup>. Ý định phá hoại thường có mối liên hệ mật thiết đến các mâu thuẫn trong tổ chức, khi mà sự kết nối và niềm tin giữa người lao động với lãnh đạo trực tiếp hay với các chính sách của tổ chức bị phá vỡ bởi những sự khác biệt<sup>4</sup>. Các nghiên cứu gần đây cho thấy cảm giác chèn ép và thái độ hoài nghi đối với tổ chức cũng là những nguyên nhân đáng kể dẫn đến ý định phá hoại của người lao động<sup>5,6</sup>. Theo đó, thái độ hoài nghi thường xuất phát từ những rắc rối mà người lao động trải qua với tổ chức và các mối quan hệ làm việc của họ như đối với quản lý cấp trên<sup>7</sup>, tính công bằng trong tổ chức<sup>8</sup> và những hành vi quấy rối, chèn ép và bắt nạt<sup>9</sup>. Tuy nhiên, các nghiên cứu về ý định phá hoại và sự hoài nghi vẫn còn hạn chế vì đây là những nhân tố ẩn khó có thể đo lường hay quan sát được. Đặc biệt, lĩnh vực nghiên cứu này đang còn chưa được quan tâm ở Việt Nam vì đây là những vấn đề khá nhạy cảm.

Trong những năm gần đây, các tổ chức trong ngành công nghệ thông tin (IT) ở Việt Nam đã có bước chuyển mình mạnh mẽ trong việc thu hút một lực lượng lao động rất lớn. Điển hình, từ năm 2019 đến năm 2021 thì tỉ lệ tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng các vị trí cho

<sup>1</sup>Trường Đại học Thủ Dầu Một, Bình Dương, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Đại học Sài Gòn, TP.HCM, Việt Nam

### Liên hệ

**Ngô Linh Ly**, Trường Đại học Thủ Dầu Một, Bình Dương, Việt Nam

Email: ngolinhy20@gmail.com

### Lịch sử

- Ngày nhận: 04-9-2023
- Ngày chấp nhận: 11-3-2024
- Ngày đăng: 31-3-2024

### DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v8i1.1307>



### Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Trích dẫn bài báo này:** Ly N L, Duy T M. **Cảm giác chèn ép và ý định phá hoại của người lao động trong các tổ chức công nghệ thông tin.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.* 2024; 8(1):5029-5039.

ngành đã đạt 80%<sup>10</sup>. Đặc thù của ngành IT đòi hỏi tính bảo mật cao, đòi hỏi người lao động phải tuân thủ nhiều nguyên tắc bởi vì việc phá hoại của người lao động trong ngành ngày thường dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng trong các tổ chức. Từ đó, vấn đề quản lý con người trong các tổ chức này cũng phải được quan tâm. Trong đó, làm thế nào để ngăn chặn ý định và hành vi phá hoại của người lao động trở thành mục tiêu quan trọng để bảo vệ tài sản và danh tiếng của công ty khỏi nguy cơ đến từ nội bộ<sup>11</sup>. Chính vì những lý do trên mà chúng tôi lựa chọn đề tài này để nhằm kiểm định lại các mối quan hệ của cảm giác chèn ép, sự hoài nghi đối với tổ chức và ý định phá hoại. Hơn nữa đặt trong bối cảnh trong ngành công nghệ thông tin, hi vọng kết quả nghiên cứu này có giúp các nhà quản trị tìm ra được những giải pháp hữu hiệu nhằm ngăn chặn sự phá hoại của người lao động trong tổ chức của họ.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

### Thuyết Trao Đổi Xã Hội

Theo Homans (1974) thì thuyết Trao Đổi Xã Hội (Social Exchange Theory – viết tắt là SET), đề cập đến sự trao đổi xảy ra trong một nhóm, bao gồm các giao dịch hữu hình hoặc vô hình<sup>12</sup>. Kết quả của sự trao đổi này dẫn đến cảm giác được thỏa mãn hay không. Từ đó ảnh hưởng đến quyết định của những người tham gia sẽ tiếp tục hay rời bỏ mối quan hệ đó. Thibaut và cộng sự (2017) cho rằng thuyết SET bao gồm các trao đổi xã hội không chỉ giới hạn trong mặt vật chất, mà còn bao gồm các yếu tố phi vật chất như sự tin tưởng giữa cá nhân với cá nhân hoặc giữa cá nhân với tổ chức<sup>13</sup>. Thuyết SET có thể áp dụng để giải thích các vấn đề liên quan đến thái độ, tình cảm và hành vi của người lao động trong tương tác với đồng nghiệp, cấp trên và tổ chức<sup>14</sup>. Trong mối quan hệ trao đổi giữa cá nhân và tổ chức, những cá nhân thường không muốn mất đi những gì thuộc về họ, vì vậy các chi phí như thời gian, sự cố gắng và thậm chí là sự hi sinh trong các vấn đề cá nhân để đóng góp cho tổ chức thường dẫn đến cảm xúc tiêu cực<sup>15</sup>. Ngược lại, các phần thưởng như thu nhập, sự tin tưởng, sự tôn trọng và sự công nhận thường tạo ra cảm xúc tích cực cho người lao động<sup>15,16</sup>. Các cá nhân thường kỳ vọng một cân bằng hợp lý giữa chi phí và phần thưởng, do đó tâm lý của họ thường được định hình bởi cách họ đánh giá và cảm nhận về sự công bằng trong các mối quan hệ trao đổi này. Nếu tồn tại các đối xử phân biệt trong tổ chức, như bắt nạt, chèn ép từ đồng nghiệp hoặc cấp trên, người lao động có thể phát sinh các cảm xúc tiêu cực như là hình thành các ý định phá hoại<sup>17</sup>. Chính vì

thế, nghiên cứu này áp dụng thuyết SET để xem xét hình thái của trao đổi xã hội giữa cá nhân và tổ chức dưới hình tiêu cực là chèn ép trong công việc trong sự hình thành thái độ hoài nghi và ý định phá hoại của người lao động.

### Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu này xem xét mối quan hệ giữa cảm nhận bị chèn ép của người lao động đối với ý định phá hoại của họ thông qua vai trò trung gian của biến thái độ hoài nghi đối với tổ chức. Các khái niệm và giả thuyết và mô hình nghiên cứu sẽ được trình bày trong phần này.

### Ý định phá hoại (Intention to sabotage)

Ý định phá hoại là một khía cạnh phức tạp của hành vi con người, bao gồm động cơ ẩn sau những hành động gây hại đối với quy trình, hệ thống hoặc các mối quan hệ<sup>18</sup>. Con người có khả năng hình thành ý định phá hoại vì nhiều lý do khác nhau như là vì lợi ích cá nhân, vì trả thù, hoặc vì khác biệt về ý thức hệ<sup>19</sup>. Nó có thể dẫn đến các hành động như gây rối trong quá trình sản xuất, gian lận, hoặc phá vỡ các quy tắc và quy định<sup>19-21</sup>. Trong thực tế, hành vi phá hoại có thể gây thiệt hại cho tổ chức và gây ra sự bất ổn tại môi trường làm việc. Ý định phá hoại thường là bước đầu tiên của hành vi này, vì vậy việc ngăn chặn ý định sẽ giúp ngăn chặn hành vi phá hoại thực tế từ việc xảy ra<sup>5</sup>.

### Sự hoài nghi đối với tổ chức của người lao động (organizational cynicism)

Theo Dean và cộng sự (1998) thì sự hoài nghi đối với tổ chức được xem là thái độ tiêu cực của người lao động đối với nơi làm việc, bao gồm sự hoài nghi về nhận thức, hoài nghi về tình cảm và hoài nghi về hành động<sup>22</sup>. Sự hoài nghi đối với tổ chức có thể dẫn đến các hậu quả bất lợi như kiệt sức tinh thần, ý định nghỉ việc, sự xa lánh với công việc và sự mất cam kết tới tổ chức<sup>23-26</sup>. Abubakar và cộng sự (2016) đã chứng minh rằng thái độ hoài nghi tổ chức có thể dẫn đến ý định phá hoại của người lao động<sup>27</sup>. Căn cứ vào thuyết SET, sự hoài nghi đối với tổ chức là một nhân tố gây giảm sút sự tin tưởng của người lao động đối với tổ chức. Từ đó họ có thể có hình thành ý định phá hoại để đòi lại những lợi ích mà họ cảm thấy tổ chức đã không đối xử công bằng. Do đó, các giả thuyết H1 được đề xuất như sau:

**H1a: Thái độ hoài nghi đối với tổ chức về nhận thức càng tăng thì sẽ làm tăng cường ý định phá hoại tổ chức của người lao động.**

**H1b:** Thái độ hoài nghi đối với tổ chức về tình cảm càng tăng thì sẽ làm tăng cường ý định phá hoại tổ chức của người lao động.

**H1c:** Thái độ hoài nghi đối với tổ chức về hành động càng tăng thì sẽ làm tăng cường ý định phá hoại tổ chức của người lao động.

### **Cảm giác bị chèn ép của người lao động (Mobbing)**

Cảm giác bị chèn ép của người lao động là sự cảm nhận của cá nhân về sự quấy rối, bắt nạt hay áp đặt của một người hay một nhóm người nhằm đến họ<sup>28,29</sup>. Hành vi chèn ép thường lặp đi lặp lại, có hệ thống nhằm mục đích cô lập, đe dọa, hạ thấp phẩm giá của người bị chèn ép<sup>30</sup>. Nó có thể biểu hiện như lạm dụng bằng lời nói, tẩy chay, lan truyền tin đồn, giao nhiệm vụ quá mức hoặc hạ thấp phẩm giá của người khác<sup>28</sup>. Người bị chèn ép có thể phải đối mặt với sự đau khổ tinh thần và cảm xúc nghiêm trọng<sup>31</sup>, thường nghỉ ốm<sup>32</sup>, giảm cam kết và gia tăng ý định rời bỏ công việc hoặc tổ chức<sup>33</sup>. Trong lĩnh vực giáo dục, Bedük và cộng sự (2017) đã chỉ ra cảm giác bị chèn ép có tác động tích cực đến sự hoài nghi của tổ chức<sup>9</sup>. Nghiên cứu của Ayik (2022) cũng chỉ ra rằng khi người giáo viên ít tiếp xúc với các hành vi chèn ép tại nơi làm việc thì mức độ hoài nghi về tổ chức của họ cũng giảm đi<sup>6</sup>. Căn cứ trên thuyết SET, khi người lao động phải gánh các phí tổn tinh thần do cảm nhận việc bị chèn ép có thể dẫn đến sự nghi ngờ về sự công bằng trong mối quan hệ trao đổi giữa cá nhân họ và tổ chức. Do đó, các giả thuyết H2 được phát biểu như sau:

**H2a:** Khi cảm giác bị chèn ép càng cao thì người lao động càng nảy sinh thái độ hoài nghi đối với tổ chức về nhận thức.

**H2b:** Khi cảm giác bị chèn ép càng cao thì người lao động càng nảy sinh thái độ hoài nghi đối với tổ chức về tình cảm.

**H2b:** Khi cảm giác bị chèn ép càng cao thì người lao động càng nảy sinh thái độ hoài nghi đối với tổ chức về hành động.

Về mối quan hệ giữa cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại của người lao động, một số nghiên cứu có đề cập đến tác động tiềm năng của cảm nhận bị chèn ép đối với những sự sút giảm về cảm xúc, tinh thần, làm họ muốn thực hiện các hành vi có hại đối với tổ chức<sup>17,34</sup>. Hơn thế nữa, căn cứ trên thuyết SET, khi người lao động bị chèn ép đồng nghĩa như họ gánh lấy những chi phí về tinh thần nhất định. Do đó, họ có thể có những xu hướng để làm giảm phần tổn thất về họ bằng cách phá hoại để cân bằng lại lợi ích của cá nhân và tổ chức. Từ đó, có thể những suy nghĩ về việc phá hoại để giảm lợi ích của tổ chức xuất hiện. Vì vậy, giả thuyết H3 được đề xuất như sau:

**H3:** Khi cảm giác bị chèn ép càng tăng thì sẽ làm tăng cường ý định phá hoại tổ chức của người lao động.

### **Vai trò trung gian của thái độ hoài nghi đối với tổ chức**

Tekin và cộng sự (2018) đã chỉ ra rằng cảm giác bị chèn ép có quan hệ trực tiếp và cả gián tiếp đối với các hành vi tiêu cực của họ trong tổ chức<sup>35</sup>. Mối quan hệ gián tiếp được thông qua vai trò trung gian một phần của thái độ hoài nghi đối với tổ chức. Vì hành vi phá hoại của người lao động là một trong những hành vi tiêu cực trong tổ chức; do đó, nghiên cứu này nghi ngờ có sự tồn tại vai trò trung gian của thái độ hoài nghi của tổ chức trong mối quan hệ của cảm giác bị chèn ép của người lao động đến ý định phá hoại của họ. Vì vậy, các giả thuyết H4 được đề xuất như sau:

**H4a:** Sự hoài nghi đối với tổ chức về nhận thức đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại.

**H4b:** Sự hoài nghi đối với tổ chức về tình cảm đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại.

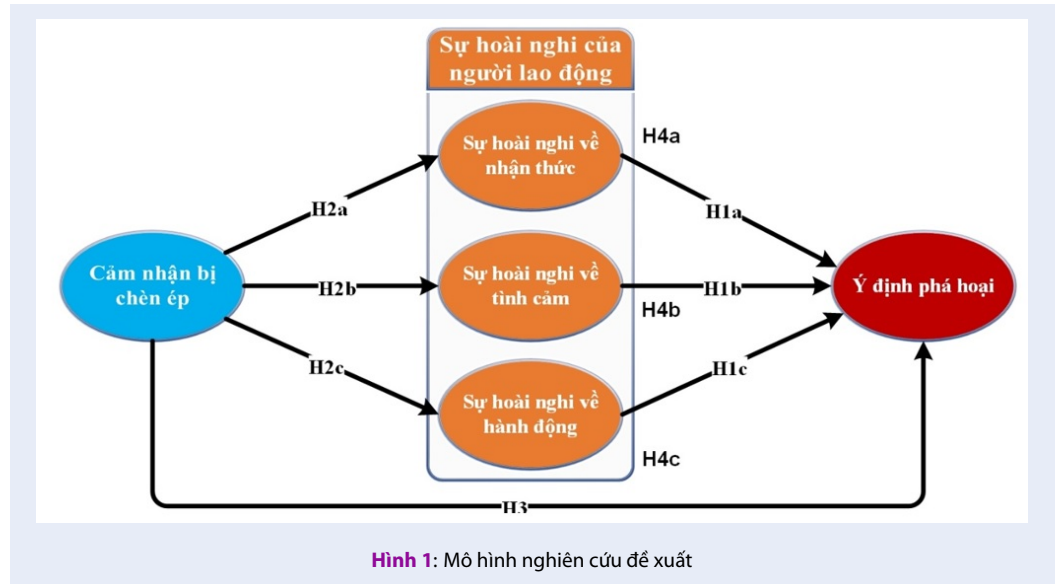
**H4c:** Sự hoài nghi đối với tổ chức về hành động đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại.

Từ các giả thuyết đã được thiết lập, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.

## **PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp định lượng. Đối tượng khảo sát là người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp tại khu công nghệ cao ở thành phố Hồ Chí Minh. Dữ liệu được thu thập bằng cách bảng câu hỏi dạng giấy. Tổng cộng 900 bảng câu hỏi đã được phát ra theo phương pháp thuận tiện, kết quả thu lại được 430 mẫu. Sau đó, đã loại bỏ 30 mẫu không hợp lệ. Cuối cùng, 400 mẫu đã được chọn cho nghiên cứu chính thức.

Các thang đo trong nghiên cứu này được thiết kế theo thang đo Likert 7 điểm và được kế thừa từ các nghiên cứu đi trước. Cụ thể, thang đo cho khái niệm "ý định phá hoại" được kế thừa từ Abubakar và cộng sự (2016); thang đo cho "thái độ hoài nghi đối với tổ chức" được kế thừa từ Pfrombeck và cộng sự (2020), bao gồm ba thành tố là hoài nghi về nhận thức, hoài nghi về tình cảm và hoài nghi về hành động; thang đo cho "cảm giác bị chèn ép" được kế thừa từ Steffgen và cộng sự (2014)<sup>27,36,37</sup>. Các thang đo này được dịch thuật bởi chuyên gia ngôn ngữ, sau đó được thảo luận nhóm với 5 nhà quản trị đang làm việc trong các tổ chức IT. Kết quả thảo luận không thêm hay bớt thang đo nhưng có chỉnh sửa về mặt dịch thuật sang tiếng Việt cho dễ hiểu hơn với người làm khảo sát.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

## KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

### Kết quả nghiên cứu

#### Đặc điểm các biến nhân khẩu

Trong số 400 người tham gia khảo sát thì nữ nhiều hơn nam một chút với tỉ lệ 51%, so với 49%, có độ tuổi trung bình 27,9 tuổi, trẻ nhất là 19 tuổi và lớn nhất là 57 tuổi. Họ đều là những người có đào tạo đầy đủ với tỉ lệ có bằng cấp đại học và trên đại học là 76%, còn lại đều có trình độ cao đẳng. Tổng cộng có 118 người (29,5%) đang giữ chức quản lý cấp cơ sở trở lên, 233 người (58,3%) là chuyên viên và 49 người (12,2%) đang nắm giữ các vị trí làm việc khác trong công ty của họ.

#### Đặc điểm mẫu quan sát

Các biến quan sát đo lường trong nghiên cứu có trị tuyệt đối của các chỉ số Skewness dao động từ 0,016 đến 0,42 và Kurtosis từ 0,348 đến 1,184; chứng tỏ dữ liệu thu thập được có phân bố khá chuẩn<sup>38</sup>. Mẫu khảo sát cho thấy trung bình mức độ đồng ý về việc cá nhân bị chèn ép trong công việc ở mức 2,15; mức độ lựa chọn cho thái độ hoài nghi về tổ chức của họ về mặt nhận thức là 2,03; về mặt tình cảm là 1,83; về mặt hành động là 1,48 và mức độ lựa chọn về ý định phá hoại tổ chức ở mức 3,97. Đây là mức ở tần suất không cao và vừa phải cho các khái niệm. Tuy nhiên, mức độ lựa chọn về đồng ý cho sự ý định phá hoại là tương đối cao.

#### Độ giá trị và độ phân biệt của thang đo

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thang đo các khái niệm, cảm giác chèn ép trong công việc, thái độ

hoài nghi (nhận thức, tình cảm, hành động) và ý định phá hoại với phương pháp trích Principal Axis Factoring và phép quay Promax. Tại lần chạy thứ nhất, biến ý định phá hoại 8 ("Tôi sẽ không chậm chạp hay trì hoãn trong công việc, miễn là công việc này vẫn còn khiến tôi cảm thấy thoải mái") có chỉ số communalities thấp là 0,251 bé hơn ngưỡng 0,4, chứng tỏ biến này không tải đáng kể lên bất kì nhân tố nào nên bị loại khỏi thang đo<sup>39</sup>. Khi tiến hành chạy lại lần thứ hai thì kết quả phân tích EFA cho được khái niệm cảm giác bị chèn ép với 5 biến quan sát, hoài nghi nhận thức với 4 biến, hoài nghi tình cảm với 4 biến và hoài nghi hành động với 3 biến quan sát. Khái niệm ý định phá hoại gồm 7 biến quan sát. Trọng số của các nhân tố nhỏ nhất là 0,725 > ngưỡng 0,4. Phương sai trích TVE đạt 74,99% > 50% và hệ số Eigenvalue của nhân tố thứ 5 là 1,350 > 1. Kiểm định KMO và Bartlett có hệ số KMO là 0,888 > 0,5 và Sig = 0,000 < 0,05 thỏa mãn các yêu cầu về ngưỡng của tính đầy đủ.

Việc đánh giá độ tin cậy cho thang đo được thực hiện qua hai bước phân tích là đánh giá độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's alpha và Composed Reliability (CR) trong phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Hệ số alpha của Cronbach cho thấy mức độ tin cậy cao (lớn hơn 0,7). Cụ thể, chèn ép trong công việc có  $\alpha = 0,912$ ; hoài nghi nhận thức có  $\alpha = 0,897$ ; hoài nghi tình cảm có  $\alpha = 0,907$ ; hoài nghi hành động có  $\alpha = 0,896$  và ý định phá hoại có  $\alpha = 0,922$ . Thêm nữa, hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất của cả năm khái niệm là 0,706, lớn hơn mức ngưỡng 0,3<sup>38</sup>, khẳng định tính tin cậy của các thang đo. Hệ số CR cho thấy các chỉ số của các nhân tố dao động từ 0,893 đến 0,917, đều lớn hơn ngưỡng 0,7<sup>40</sup> (Bảng 1). Ước lượng của các hệ số

**Bảng 1: Kiểm định độ giá trị của mô hình thang đo.**

	CR	AVE	MSV	Ý định Phá hoại	Cảm giác Chèn ép	Hoài nghỉ Nhận thức	Hoài nghỉ Tinh cảm	Hoài nghỉ Hành động
Ý định Phá hoại	0,917	0,613	0,329	<b>0,783<sup>S</sup></b>				
Cảm giác bị Chèn ép	0,913	0,677	0,211	0,394***	<b>0,823<sup>S</sup></b>			
Hoài nghỉ Nhận thức	0,897	0,685	0,320	0,500***	0,336***	<b>0,828<sup>S</sup></b>		
Hoài nghỉ Tinh cảm	0,893	0,680	0,329	0,574***	0,459***	0,566***	<b>0,825<sup>S</sup></b>	
Hoài nghỉ Hành động	0,897	0,745	0,199	0,352***	0,136*	0,380***	0,446***	<b>0,863<sup>S</sup></b>

Ghi chú: \* p < 0,050; \*\* p < 0,010; \*\*\* p < 0,001; S: căn bậc hai của AVE

Nguồn: tổng hợp số liệu phân tích.

tải hồi quy chuẩn hóa nhỏ nhất là 0,697 > 0,5. Từ đó, có thể khẳng định thang đo đạt độ tin cậy. Về độ hội tụ của thang đo, các chỉ số CR đều lớn hơn AVE (Average variance Extrated) theo từng nhân tố và tất cả AVE đều lớn hơn 0,5 nên mô hình đo lường thỏa mãn độ hội tụ. Mô hình này cũng đạt được giá trị phân biệt vì có các chỉ số MSV (Maximum Shared Variance) đều nhỏ hơn AVE theo từng nhân tố, đồng thời căn bậc hai AVE lớn hơn các giá trị tương quan của nó với các nhân tố khác theo từng cặp. Về độ phù hợp của mô hình đo lường, giá trị của các chỉ số như Chi-square/df = 2,009; p = 0,000; CFI = 0,969; TLI = 0,963; RMSEA = 0,05 và PClose = 0,470 (Hình 2) đều thỏa các các ngưỡng tối hạn tương ứng<sup>38,41</sup>.

**Mô hình cấu trúc SEM (Squared Equation Model)**

Các chỉ số của mô hình cấu trúc đều đạt được độ phù hợp, cụ thể: Chi-square/df (Cmin/df) = 2,731; p = 0,000; CFI = 0,949; TLI = 0,936, RMSEA = 0,066 (Hình 3).

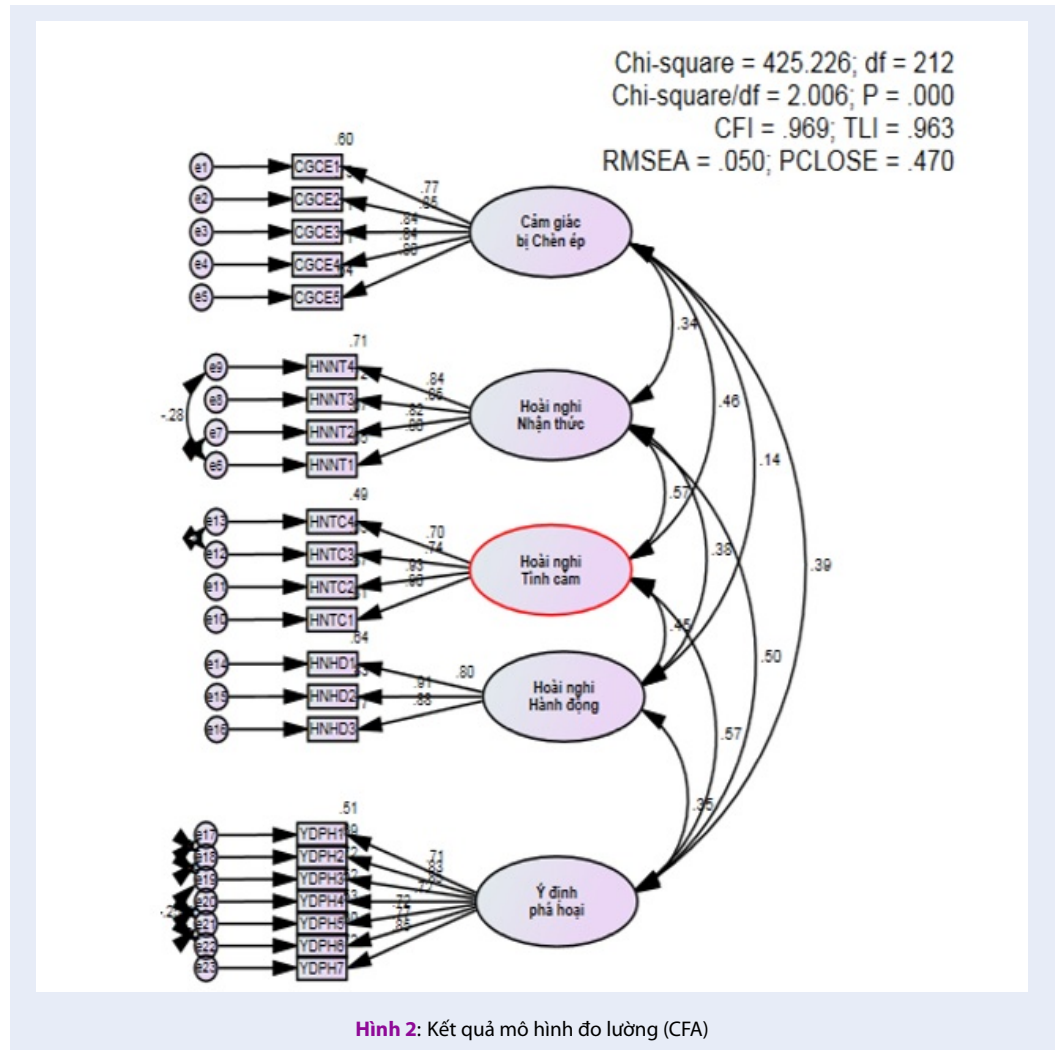
**Kiểm định các giả thuyết của mô hình**

Bảng 2 tổng kết kết quả kiểm định giả thuyết của mô hình. Về tác động trực tiếp, kết quả cho thấy sự ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê của các yếu tố khác nhau đến ý định phá hoại. Đối với mối quan hệ giữa "Sự hoài nghi về nhận thức" và "Ý định phá hoại", hệ số ước lượng chuẩn hóa là +0,245 với p-value < 0,001, cho thấy sự hoài nghi về nhận thức có ảnh hưởng tích cực và tương đối mạnh đến ý định phá hoại. Tương tự, mối quan hệ giữa "Sự hoài nghi về tình cảm" và "Ý định phá hoại" cũng có hệ số ước lượng chuẩn hóa là +0,349 với p-value < 0,001, cho

thấy sự hoài nghi về tình cảm cũng đóng vai trò quan trọng trong việc dự đoán ý định phá hoại. Thêm nữa, mối quan hệ giữa "Sự hoài nghi về hành động" và "Ý định phá hoại" cũng có ý nghĩa thống kê (p-value = 0,017) với hệ số ước lượng chuẩn hóa là +0,114, cho thấy mối quan hệ này cũng góp phần vào sự dự đoán ý định phá hoại.

Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa "Cảm giác bị Chèn ép" và các yếu tố "Sự hoài nghi về nhận thức," "Sự hoài nghi về tình cảm," và "Sự hoài nghi về hành động" cũng có thể hiện sự liên hệ tích cực và đáng kể. Hệ số ước lượng chuẩn hóa và p-value cho mỗi mối quan hệ đều thể hiện tính ý nghĩa về mặt thống kê. Cuối cùng, mối quan hệ giữa "Cảm giác bị Chèn ép" và "Ý định phá hoại" cũng được xác nhận là có ý nghĩa với hệ số ước lượng chuẩn hóa +0,152 và p-value = 0,010. Về tác động gián tiếp thể hiện sự ảnh hưởng của biến trung gian đến mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Đối với mối quan hệ "Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về nhận thức -> Ý định phá hoại" (H4a), thể hiện tác động gián tiếp tích cực với ước lượng chuẩn hóa là +0,089 (p = 0,000). Điều này ngụ ý rằng cảm giác bị chèn ép góp phần tác động gián tiếp đến ý định phá hoại thông qua biến trung gian là sự hoài nghi về nhận thức.

Trong mối quan hệ "Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về tình cảm -> Ý định phá hoại" (H4b), cũng thể hiện tác động gián tiếp tích cực với ước lượng chuẩn hóa là +0,168 (p = 0,001). Điều này cho thấy cảm giác bị chèn ép tác động gián tiếp đến ý định phá hoại thông qua biến trung gian là sự hoài nghi về tình cảm. Trong mối quan hệ "Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về hành động -> Ý định phá hoại" (H4c), thể hiện tác động gián tiếp tích cực với ước lượng chuẩn hóa là +0,019 (p = 0,038). Điều này cho thấy



Hình 2: Kết quả mô hình đo lường (CFA)

cảm giác bị chèn ép tác động gián tiếp đến ý định phá hoại thông qua biến trung gian là sự hoài nghi về hành động.

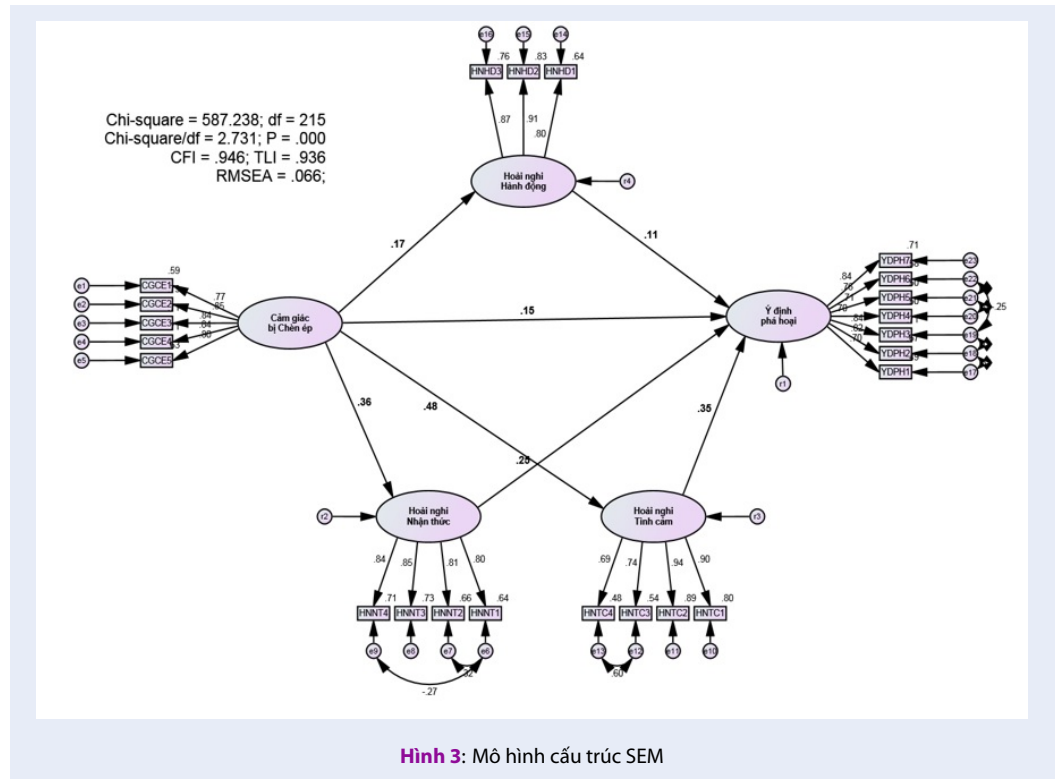
Kết hợp các kết quả của tác động trực tiếp và gián tiếp với nhau, ta nhận thấy các khía cạnh của sự hoài nghi về tổ chức đóng vai trò trung gian một phần. Điều này có nghĩa là trong phạm vi mô hình xem xét thì cảm giác bị chèn ép chỉ thể hiện trực tiếp một phần đến ý định phá hoại, phần còn lại thể hiện tác động thông qua vai trò trung gian của sự hoài nghi đối với tổ chức, và chính sự hoài nghi này cũng tác động trực tiếp lên ý định phá hoại.

### Thảo luận kết quả nghiên cứu

Các mối quan hệ trực tiếp và tích cực giữa các khía cạnh của sự hoài nghi và ý định phá hoại (H1a, H1b và H1c) đã khẳng định rằng mức độ hoài nghi càng cao liên quan đến xu hướng gia tăng ý định phá hoại. Kết

quả này củng cố khuôn khổ nghiên cứu mà Abubakar và Arasli (2016) đã đề xuất, chứng tỏ sự ảnh hưởng có tính ý nghĩa của thái độ hoài nghi trong việc giải thích sự xuất hiện của ý định phá hoại<sup>27</sup>. Các giá trị p-value thấp (<0,05) làm nổi bật tính ý nghĩa về mặt thống kê của những mối quan hệ này, gợi ý rằng các mối liên kết được quan sát trong mô hình ít có khả năng xảy ra ngẫu nhiên. Kết quả nghiên cứu này là phù hợp với thuyết SET về sự phù hợp của hoài nghi trong tổ chức như là yếu tố làm suy giảm niềm tin trong quan hệ trao đổi giữa người lao động đối với tổ chức, từ đó làm nảy sinh ý định phá hoại trong họ.

Tiếp tục với việc xem xét kết quả phân tích về sự tương tác giữa cảm giác bị chèn ép và các khía cạnh khác nhau của sự hoài nghi theo các giả thuyết H2a, H2b và H2c. Kết quả phân tích xác nhận giả thuyết rằng cảm giác bị chèn ép khi gia tăng sẽ đóng góp vào sự gia tăng của mức độ hoài nghi. Kết quả này là phù hợp với



Hình 3: Mô hình cấu trúc SEM

nghiên cứu của Bedük và cộng sự (2017), cũng như là của Ayik (2022)<sup>6,9</sup>. Hơn nữa, kết quả phân tích cũng khẳng định có tồn tại một cách có ý nghĩa thống kê về mối quan hệ trực tiếp và tích cực giữa cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại đã nêu ra trong giả thuyết H3. Kết quả này phù hợp với góc nhìn từ lý thuyết SET phù hợp với quan điểm cho rằng những người cảm thấy bị đối xử bất công có thể xuất hiện nhiều khả năng hơn trong việc tham gia vào các hành động gây hại đối với tổ chức như một hình thức trả đũa. Những mối quan hệ gián tiếp được chứng minh là có ý nghĩa thống kê trong kết quả nghiên cứu đã làm sáng tỏ vai trò trung gian của sự hoài nghi trong việc kết nối cảm giác bị chèn ép với ý định phá hoại. Những mối quan hệ theo tuần tự từ cảm giác bị chèn ép, đến sự hoài nghi, rồi đến ý định phá hoại (H4a, H4b và H4c) đã giải thích con đường mà thông qua đó cảm giác bị chèn ép ảnh hưởng đến ý định phá hoại. Kết quả phân tích cho thấy các ước lượng đều tích cực và có giá trị p-value thấp (<0,05), gợi ý rằng khi cá nhân trải qua cảm giác bị chèn ép sẽ kích hoạt sự gia tăng tiếp theo về sự hoài nghi, từ đó làm tăng xu hướng đối với ý định phá hoại của họ. Những kết quả này tương ứng với quan điểm của thuyết trao đổi xã hội về việc tìm kiếm sự cân bằng trong lợi ích giữa hai bên và phù hợp với kết quả nghiên cứu của Abubakar và cộng sự (2016), Jung và cộng sự (2018) hay nghiên cứu về

chèn ép và hành vi trong tổ chức của Tekin và cộng sự (2018)<sup>17,27,35</sup>. Như vậy, kết quả nghiên cứu tác động gián tiếp đã khẳng định con đường trung gian này có sự ảnh hưởng lớn đối với ý định phá hoại, nhấn mạnh vai trò quan trọng của sự hoài nghi trong mối quan hệ tác động của cảm giác bị chèn ép và ý định phá hoại.

## KẾT LUẬN

### Đóng góp của nghiên cứu và hàm ý quản trị

Từ những kết quả của nghiên cứu này, chúng tôi hy vọng sẽ đóng góp về mặt lý thuyết trong nghiên cứu hành vi tổ chức như sau. Thứ nhất, nghiên cứu này góp phần làm giảm khoảng trống nghiên cứu còn nhiều bỏ ngõ trên thế giới và cả Việt Nam về mối quan hệ của sự chèn ép, sự hoài nghi và ý định phá hoại của người lao động trong các tổ chức. Thứ hai, nghiên cứu này góp phần làm sáng tỏ các ảnh hưởng của sự chèn ép và sự hoài nghi lên ý định phá hoại trong tổ chức là thực sự có hiện hữu. Ngoài ra, sự hoài nghi đóng vai trò trung gian trong nhiều mối quan hệ và trong nghiên cứu này cũng thể hiện vai trò trung gian của nó trong mối quan hệ giữa sự chèn ép và ý định phá hoại. Sau cùng, nghiên cứu góp phần bổ sung cho thuyết SET ở khía cạnh trao đổi xã hội trong tổ chức không những thể hiện qua sự hài lòng mà còn thể hiện cả bằng sự hoài nghi về mối quan hệ trao đổi này. Ngoài

**Bảng 2: Kết quả kiểm định giả thuyết.**

Tác động	Mối quan hệ	Giả thuyết	Kỳ vọng	Hệ số ước lượng chuẩn hóa	p-value	Kết quả
Trực tiếp	Sự hoài nghi về nhận thức -> Ý định phá hoại	H1a	+	0,245	0,000	Chấp nhận
	Sự hoài nghi về tình cảm -> Ý định phá hoại	H1b	+	0,349	0,000	Chấp nhận
	Sự hoài nghi về hành động -> Ý định phá hoại	H1c	+	0,114	0,017	Chấp nhận
	Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về nhận thức	H2a	+	0,363	0,000	Chấp nhận
	Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về tình cảm	H2b	+	0,478	0,000	Chấp nhận
	Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về hành động	H2c	+	0,167	0,002	Chấp nhận
	Cảm giác bị Chèn ép -> Ý định phá hoại	H3	+	0,152	0,010	Chấp nhận
Gián tiếp	Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về nhận thức -> Ý định phá hoại	H4a	+	0,089	0,000	Chấp nhận
	Cảm giác bị Chèn ép - -> Sự hoài nghi về tình cảm -> Ý định phá hoại	H4b	+	0,168	0,001	Chấp nhận
	Cảm giác bị Chèn ép -> Sự hoài nghi về hành động -> Ý định phá hoại	H4c	+	0,019	0,038	Chấp nhận

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích của tác giả.

các nhân tố góp phần củng cố mối quan hệ trao đổi xã hội theo thuyết SET đã được các nhà nghiên cứu chứng minh từ lâu thì vấn đề chèn ép trong công việc cũng là một nhân tố sẽ làm giảm ý nghĩa của mối quan hệ trao đổi trong tổ chức, từ đó dẫn đến các ý định tiêu cực điển hình ở đây là ý định phá hoại. Những kết quả này còn có thể kỳ vọng được để mở rộng những lý thuyết hiện có, mang đến những hiểu biết quý báu về quá trình tâm lý dẫn đến ý định phá hoại.

Cũng từ kết quả thu được, chúng tôi mong rằng nghiên cứu này sẽ góp phần mang đến những hàm ý quản trị cho các nhà quản trị và lãnh đạo, đặc biệt là các tổ chức trong đang hoạt động trong lĩnh vực IT như sau. Thứ nhất, sự chèn ép và sự hoài nghi thực sự có nhiều ảnh hưởng không mong muốn đến tổ chức trong đó có cả ý định phá hoại của người lao động. Các nhà quản trị ngoài những giải pháp về nguồn nhân lực thông thường thì cần nên lưu ý đến vấn đề cảm nhận bị chèn ép trong công việc người lao động và cả sự hoài nghi của họ. Về lâu dài nếu không có

những giải pháp hạn chế sẽ hậu quả nghiêm trọng, do đó các quản trị có những giải pháp phù hợp để ngăn chặn hoặc làm giảm đi những vấn đề này trong tổ chức. Đặc biệt các tổ chức trong lĩnh vực IT thì sự phá hoại của người lao động có thể gây ảnh hưởng to lớn và nguy hiểm hơn. Thứ hai, các nhà quản trị tổ chức nên hiểu rằng sự chèn ép trong công việc có tác động trực tiếp và gián tiếp đến ý định phá hoại, đây có thể xem như một hành động phản kháng của người lao động. Tuy nhiên, sự hoài nghi dù cũng bị ảnh hưởng bởi sự chèn ép vẫn có thể là hệ quả của nhiều nguyên nhân khác. Trong trường hợp không có sự chèn ép thì sự hoài nghi vẫn là nhân tố thúc đẩy ý định phá hoại. Do vậy, các nhà quản trị cần hiểu và thiết lập các cơ chế ngăn ngừa những hành vi phá hoại, đó là ngăn ngừa sự chèn ép và cả sự hoài nghi. Cụ thể như là thực hiện các chính sách khuyến khích xây dựng môi trường làm việc đạo đức, ngăn cản các hành vi bắt nạt, quấy rối hay chèn ép cá nhân người lao động, đồng thời làm giảm thiểu sự hoài nghi và



tăng lòng tin với tổ chức. Trong lĩnh vực IT, do đặc thù ngành này cần nhiều nhân lực trình độ cao nên có thể cảm nhận về sự chèn ép và hoài nghi của người lao động sẽ không thể hiện rõ như các ngành khác. Việc này đòi hỏi các nhà quản trị phải có cái nhìn tinh tế và quan tâm tới nhân viên của mình nhiều hơn để kịp thời xử lý vấn đề tâm lý này. Sau cùng, nghiên cứu này cũng cho thấy những thái độ và cảm xúc tiêu cực của người lao động trong tổ chức ngày nay sẽ có thể tiến triển nhanh và thôi thúc họ đến những ý định tiêu cực như ý định phá hoại. Việc ngăn ngừa ý định phá hoại trước khi nó chuyển hóa thành hành động thực tế là việc nhất thiết phải được lưu tâm không chỉ trong các tổ chức nói chung mà còn trong các tổ chức lĩnh vực IT nói riêng.

### Một số hạn chế và các hướng nghiên cứu tiếp theo

Các kết quả của nghiên cứu này đã mang đến những hiểu biết đáng kể về các mối liên kết giữa cảm giác bị chèn ép, thái độ hoài nghi và ý định phá hoại của người lao động trong các tổ chức. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng tồn tại các hạn chế nhất định. Thứ nhất, phương pháp nghiên cứu dựa vào mẫu thuận tiện và tập trung duy nhất vào ngữ cảnh văn hóa tại các công ty thuộc lĩnh vực IT ở thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, khả năng áp dụng kết quả vào các văn hóa và vùng địa lý và ngành nghề khác có thể bị hạn chế. Thứ hai, nghiên cứu chưa xem xét các yếu tố tiềm ẩn khác có khả năng ảnh hưởng đến ý định phá hoại của người lao động có thể còn xuất hiện nhiều nguyên nhân khác như yếu tố thuộc về tính cách hay trạng thái tâm lý của người lao động khi không còn muốn gắn bó với tổ chức. Do đó, hướng nghiên cứu tiếp theo có thể xem xét mối tương quan của các nhân tố này trong bức tranh toàn diện hơn.

Hướng nghiên cứu tiếp theo có thể thực hiện nghiên cứu về ý định phá hoại trong mối quan hệ với ý định nghỉ việc của người lao động. Trong một nghiên cứu gần đây của Abugre và cộng sự (2022), đã cho thấy mối quan hệ tích cực của ý định nghỉ việc với hai yếu tố thái độ hoài nghi và quan hệ với đồng nghiệp<sup>42</sup>. Vì hai yếu tố này vốn có quan hệ mật thiết với yếu tố hoài nghi tổ chức và sự chèn ép trong công việc vừa được xem xét trong nghiên cứu này. Do đó, việc mở rộng sang tìm hiểu mối quan hệ giữa ý định nghỉ việc và ý định phá hoại có thể đóng góp vào ý nghĩa quản trị rất lớn. Bên cạnh đó, nghiên cứu tương lai có thể mở rộng nghiên cứu sang các thị trường và các lĩnh vực khác nhau để có thể hiểu sâu rộng hơn về các mối quan hệ này trong các ngữ cảnh khác nhau.

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CFA: Confirmatory factor analysis (Phân tích nhân tố khẳng định)

EFA: Exploratory factor analysis (Phân tích nhân tố khám phá)

IT: Information Technology (Công nghệ thông tin)

SEM: Structural equation modeling (mô hình phương trình cấu trúc)

## XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Chúng tôi cam đoan bài nghiên cứu không tồn tại bất kì xung đột lợi ích nào.

## ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Ngô Linh Ly phụ trách về nội dung *Giới thiệu, Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu, Phương pháp nghiên cứu và kết quả khảo sát*.

Trần Minh Duy phụ trách về nội dung *Kết quả và thảo luận và Kết luận*.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giacalone RA, Riordan CA, Rosenfeld P. Employee sabotage. *Work Place Sabotage*. 2019;323;Available from: <https://doi.org/10.4324/9781315203850-18>.
2. Brown G. Sabotage: A study in industrial conflict. Spokesman, Nottingham. 1977;.
3. Caudron S. Fighting the enemy within. *Industry Week/IW*. 1995;244(16):36-8;.
4. Analoui F. Workplace sabotage: its styles, motives and management. *Journal of Management Development*. 1995;14(7):48-65;Available from: <https://doi.org/10.1108/02621719510097361>.
5. Abubakar AM, Arasli H. Dear top management, please don't make me a cynic: intention to sabotage. *Journal of Management Development*. 2016;Available from: <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0164>.
6. Ayik A. Examining the Relationship between Mobbing and Organizational Cynicism. *International Journal of Education and Literacy Studies*. 2022;10(2):102-9;Available from: <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.10n.2p.102>.
7. Mousa M, Abdelgaffar HA, Aboramadan M, Chaouali W. Narcissistic leadership, employee silence, and organizational cynicism: A study of physicians in Egyptian public hospitals. *International Journal of Public Administration*. 2021;44(15):1309-18;Available from: <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1758719>.
8. Yalçın S, Özbaş M. Investigation of the organizational justice, perceived organizational support and organizational cynicism perceptions of academicians. *European Journal of Education Studies*. 2021;8(12);Available from: <https://doi.org/10.46827/ejes.v8i12.4012>.
9. Bedük A, Eryeşil K, Altınışık GD. The relationship between mobbing and organizational cynicism: An empirical study. *Journal of Human Sciences*. 2017;14(4):3167-76;Available from: <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i3.4805>.
10. TopDev. Báo Cáo Thị Trường IT Việt Nam Năm 2021: Chuyển Minh Vào Cuộc Cảnh Tranh Trừ Thúc Toàn Cầu 2021;Available from: <https://topdev.vn/blog/bao-cao-thi-truong-it-viet-nam-2021/>.
11. Glaveski S. Stop Sabotaging Your Workforce 2021;Available from: <https://hbr.org/2021/05/stop-sabotaging-your-workforce>.
12. Homans GC. Social behavior: Its elementary forms. 1974;.
13. Thibaut JW, Kelley HH. The social psychology of groups: Routledge; 2017;Available from: <https://doi.org/10.4324/9781315135007>.

14. Blau PM. Social exchange. International encyclopedia of the social sciences. 1968;7(4):452-7;.
15. Leichty G. Social exchange theory. Encyclopedia of public relations. 2005;2:783-5;.
16. Spielberger C. Encyclopedia of applied psychology: Academic press; 2004;.
17. Jung HS, Yoon HH. Understanding workplace bullying. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2018;30(3):1453-71; Available from: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2017-0002>.
18. Serenko A. Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: conceptualization, typology, and empirical demonstration. Journal of Knowledge Management. 2019;23(7):1260-88; Available from: <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2018-0007>.
19. Taylor L, Walton P. Industrial sabotage: Motives and meanings. Risk Management: Routledge; 2020. p. 283-310; Available from: <https://doi.org/10.4324/9781315203850-2>.
20. Mars G. Cheats at work: An anthropology of workplace crime: Routledge; 2019; Available from: <https://doi.org/10.4324/9780429020452>.
21. Scheff TJ. Being mentally ill: a sociological study: Routledge; 2017; Available from: <https://doi.org/10.4324/9781351328241>.
22. Dean Jr JW, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational cynicism. Academy of Management review. 1998;23(2):341-52; Available from: <https://doi.org/10.2307/259378>.
23. Çaylak E, Altuntas S. Organizational silence among nurses: The impact on organizational cynicism and intention to leave work. Journal of Nursing Research. 2017;25(2):90-8; PMID: 28277389. Available from: <https://doi.org/10.1097/JNR.000000000000139>.
24. Jiang H, Chen Y, Sun P, Li C. Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation. Current Psychology. 2019;38(6):1668-78; Available from: <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9726-1>.
25. Lapointe É, Vandenberghe C, Fan SX. Psychological contract breach and organizational cynicism and commitment among self-initiated expatriates vs. host country nationals in the Chinese and Malaysian transnational education sector. Asia Pacific Journal of Management. 2020;1-24; Available from: <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09729-7>.
26. Duy TM. Ảnh hưởng của lãnh đạo tư lợi đến sự kiệt sức về tinh thần, với vai trò trung gian của sự hoài nghi đối với tổ chức: Trường hợp người lao động trong doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC MỞ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH-KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH. 2022;17(2):134-49; Available from: <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.17.2.1619.2022>.
27. Abubakar AM, Arasli H. Dear top management, please don't make me a cynic: intention to sabotage. Journal of Management Development. 2016;35(10):1266-86; Available from: <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0164>.
28. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims. 1990;5(2):119-26; PMID: 2278952. Available from: <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>.
29. Agervold M, Mikkelsen EG. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. Work & Stress. 2004;18(4):336-51; Available from: <https://doi.org/10.1080/02678370412331319794>.
30. Vartia-Väänänen M. Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health. 2003;.
31. Bowling NA, Beehr TA. Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. Journal of applied psychology. 2006;91(5):998; PMID: 16953764. Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>.
32. Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. Work & Stress. 2012;26(4):309-32; Available from: <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>.
33. Hershcovis MS, Barling J. Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. Journal of Applied Psychology. 2010;95(5):874; PMID: 20718532. Available from: <https://doi.org/10.1037/a0020070>.
34. Branch S, Ramsay S, Barker M. Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. International Journal of Management Reviews. 2013;15(3):280-99; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>.
35. Tekin E, Özdemir B. The role of organizational cynicism in the relationship between mobbing and organizational citizenship behavior. Hitit University Journal of Social Sciences Institute. 2018;11(3):1924-38;.
36. Steffgen G, Kohl D. The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric properties of a new instrument. 2014; Available from: <https://doi.org/10.1037/e574242014-157>.
37. Pfrombeck J, Doden W, Grote G, Feierabend A. A study of organizational cynicism and how it is affected by social exchange relationships at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2020;93(3):578-604; Available from: <https://doi.org/10.1111/joop.12306>.
38. Hair JF. Multivariate data analysis. 2009;.
39. Osborne JW. Best practices in exploratory factor analysis: CreateSpace Independent Publishing Platform; 2014;.
40. Bagozzi RP, Yi Y. On the evaluation of structural equation models. Journal of the academy of marketing science. 1988;16(1):74-94; Available from: <https://doi.org/10.1007/BF02723327>.
41. Chin WW, Todd PA. On the use, usefulness, and ease of use of structural equation modeling in MIS research: A note of caution. MIS quarterly. 1995;237-46; Available from: <https://doi.org/10.2307/249690>.
42. Abugre JB, Acquah M. A contextual study of co-worker relationship and turnover intentions: the mediating role of employee cynicism. African Journal of Economic and Management Studies. 2022;13(2):219-35; Available from: <https://doi.org/10.1108/AJEMS-08-2021-0384>.

# Employees' feelings of mobbing and intention to sabotage information technology organizations

Ngo Linh Ly<sup>1,\*</sup>, Tran Minh Duy<sup>2</sup>

## ABSTRACT

Information technology (IT) companies play a pivotal role in modern life, offering solutions and services encompassing computers, software, networks, security, storage, and data processing. However, due to the unique characteristics of their work environment, these companies constantly grapple with risks stemming not only from external threats but also from within their own organizations. Particularly concerning for IT organizations is the specter of employee sabotage due to its detrimental impact on workplace atmosphere, competitiveness, organizational stability, and overall growth. This study conducted a survey involving 400 employees working within the IT sector in Ho Chi Minh City, Vietnam. The research findings a positive correlation between workplace mobbing experiences and employees' cynicism toward their organization, comprising cognitive cynicism, affective cynicism, and behavioral cynicism. Likewise, heightened cynicism toward the organization significantly amplifies employees' intentions to engage in sabotage. Specifically, the results of this study shed light on two critical aspects: (1) the direct link between feelings of mobbing and sabotage intentions and (2) the mediating role played by organizational cynicism attitudes in the relationship between workplace mobbing experiences and the intention to sabotage. These findings have made a significant contribution to both theory and practical management.

**Key words:** intention to sabotage, information technology, mobbing at workplace, organizational cynicism, social exchange theory

<sup>1</sup>Thu Dau Mot University, Binh Duong, Vietnam

<sup>2</sup>Saigon University, HCM City, Vietnam

## Correspondence

**Ngo Linh Ly**, Thu Dau Mot University, Binh Duong, Vietnam

Email: ngolinhly20@gmail.com

## History

- Received: 04-9-2023
- Accepted: 11-3-2024
- Published Online: 31-3-2024

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v8i1.1307>



## Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Cite this article :** Ly N L, Duy T M. **Employees' feelings of mobbing and intention to sabotage information technology organizations.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.* 2024, 8(1):5029-5039.