

# Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức so sánh thang đo bậc một và bậc hai của biến độc lập: Nghiên cứu các trường đại học ngoài công lập tại TP HCM

Thông Phan Thị Thúy Phượng<sup>1</sup>, Trần Thanh Phong<sup>2,\*</sup>



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## TÓM TẮT

Trong nghiên cứu này tác giả xây dựng và kiểm định mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sự gắn kết cảm xúc với tổ chức. Ngoài ra nghiên cứu cũng so sánh mức độ ảnh hưởng của năng lực tâm lý tổng thể và các thành phần riêng lẻ của nó với biến phụ thuộc. Nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn là nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, trong đó định tính dùng để điều chỉnh thang đo cho phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu (thảo luận nhóm), định lượng dùng để kiểm định bằng phân tích sự có mặt của biến không cần thiết (phân tích hữu dụng). Một mẫu thuận tiện với 400 phần tử được thu thập từ 5 trường đại học để làm dữ liệu cho kiểm định mô hình. Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực tâm lý có tác động tới biến phụ thuộc khi xem nó như là các thành phần riêng lẻ hoặc là một thành phần tổng hợp. Phân tích hữu dụng cho thấy thành phần tổng hợp của năng lực tâm lý nó giải thích biến phụ thuộc tốt hơn các thành phần riêng lẻ của nó. Qua phân tích hữu dụng cho thấy biến bậc cao năng lực tâm lý lý giải tốt hơn các thành phần riêng lẻ của nó tới biến hành vi tổ chức. Điều này cho thấy kết quả của nghiên cứu này cũng đồng nhất với nghiên cứu trước đây tại các quốc gia khác, nghĩa là biến bậc cao của năng lực tâm lý giải thích tốt hơn các thành phần riêng lẻ của nó.

**Từ khoá:** Năng lực tâm lý, sự gắn kết với tổ chức, phân tích hữu dụng

## GIỚI THIỆU

Nguồn lực như tài chính, nguồn lực con người và nguồn lực xã hội được biết như là nguồn lực phổ biến. Trong đó đối với tài chính, ta có năng lực về tài chính đó chính là trạng thái vốn vật chất. Ngoài vốn vật chất, vốn về con người thể hiện qua năng lực về con người bao gồm kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của đội ngũ người lao động và vốn xã hội được thể hiện thông qua năng lực về xã hội như một mạng lưới các mối quan hệ với những người khác. Một khái niệm mới được Luthans đưa ra gần đây bắt nguồn từ hành vi tích cực của tổ chức (POB) và đó là năng lực tâm lý, nó có thể cung cấp lợi thế cạnh tranh bền vững cho tổ chức<sup>1</sup>. Năng lực tâm lý là một loại nguồn lực khác cung cấp một cơ sở hạ tầng, trên cơ sở đó các nhà nghiên cứu có thể mở rộng nghiên cứu của họ liên quan đến hành vi tích cực của tổ chức. Nói một cách đơn giản, năng lực tâm lý có thể được coi là "bạn là ai" và "bạn sẽ như thế nào với sự tiến bộ tích cực"<sup>2</sup>. Cần phải xem xét rằng chúng khác biệt với vốn con người "những gì bạn biết", vốn xã hội "những người bạn biết" và vốn tài chính "những gì bạn có"<sup>3</sup>. Nhiều nghiên cứu trong lĩnh vực quản lý đã chỉ ra rằng năng lực tâm lý tạo ra nhiều ảnh hưởng hơn đến

hành vi thực hiện công việc của nhân viên so với các biến tâm lý khác. Kết quả đã tập trung được sự quan tâm vào công tác quản lý nguồn nhân lực. Do đó, phải thừa nhận sự đầy đủ về sức mạnh tâm lý và nguồn nhân lực, cũng như cải thiện hiệu suất công việc và sự gắn kết với tổ chức. Giáo dục có hệ thống để đầu tư vào năng lực tâm lý của nhân viên để cải thiện công việc của họ và kết quả là có thể đạt được những tác động tích cực. Năng lực tâm lý cũng sẽ có tác động lớn đến các nhà lãnh đạo và quản lý so với năng lực con người và xã hội, chẳng hạn như năng lực tâm lý có nhiều ảnh hưởng hơn đến cách nhân viên nhìn nhận công việc của họ<sup>4</sup>. Chủ đề về năng lực tâm lý được khá nhiều nghiên cứu thực hiện trên thế giới<sup>4-6</sup>, và tại Việt nam mặc dù cũng có vài nghiên cứu về chủ đề này<sup>7-9</sup>, nhưng những nghiên cứu này chỉ dừng lại kiểm định mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và với các kiến kết quả hành vi tổ chức<sup>10,11</sup>, việc so sánh các thang đo bậc 1 và bậc 2 của biến năng lực tâm lý chưa tìm thấy. Trong nghiên cứu này tác giả muốn xem xét mối quan hệ này cụ thể là ảnh hưởng của năng lực tâm lý đối với sự gắn kết với tổ chức. Ngoài ra năng lực tâm lý là một khái niệm bậc cao, bao gồm 4 thành phần tự tin, hy vọng, lạc quan và vượt khó. Hầu hết các nghiên cứu cũng nhìn khái niệm này như

<sup>1</sup>Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

<sup>2</sup>Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An

### Liên hệ

**Trần Thanh Phong**, Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An

Email: thanhphongselco\_vn@yahoo.com.vn

### Lịch sử

- Ngày nhận: 29-11-2022
- Ngày chấp nhận: 07-4-2023
- Ngày đăng: 31-5-2023

### DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v7i2.1168>



### 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:** Phượng T P T T, Phong T T. **Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức so sánh thang đo bậc một và bậc hai của biến độc lập: Nghiên cứu các trường đại học ngoài công lập tại TP HCM.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 7(2):4307-4316.

cấu trúc bậc cao<sup>12-14</sup>, rất hiếm nghiên cứu xem khái niệm này như các thành phần riêng lẻ. Nghiên cứu này tiến hành so sánh mô khái niệm này dưới 2 dạng trên này để xem xét có sự khác biệt nào không đối với các nghiên cứu trên trước đây.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

### Khái niệm nghiên cứu

**Năng lực tâm lý** (Psychological Capital- Psycap)

Năng lực tâm lý được định nghĩa như là tình trạng tâm lý tích cực của cá nhân<sup>15</sup>, là một niềm tin, nhận thức, thái độ tích cực của cá nhân đối với đời sống. Theo Luthans, Youssef & Avolio<sup>15</sup> năng lực tâm lý là một khái niệm nghiên cứu đa hướng liên quan đến tình trạng phát triển tâm lý cá nhân. Ngoài ra Năng lực tâm lý được xem như là một trạng thái phát triển tâm lý tích cực, được biểu thị thông qua 4 thành phần là tự tin, lạc quan, hy vọng và vượt khó:

- Tự tin (SE:Self- efficacy) là sự cố gắng của bản thân bằng những nỗ lực cần thiết để đạt được sự thành công.

- Lạc quan (OP: Optimism) là những suy nghĩ tích cực về kết quả tốt đẹp về sự thành công, đây là trạng thái từ nội tâm.

- Hy vọng (HP: Hope) là sự kiên định đi tới mục tiêu và khi gặp khó khăn có thể thay đổi phương pháp và cả hướng đi để đi đến đích, nó thể hiện sự giữ vững định hướng.

- Vượt khó (RE: Resiliency) là khả năng chống đỡ, giữ vững tinh thần, khả năng hồi phục khi gặp phải những khó khăn, thách thức và trở ngại.

**Sự gắn kết với tổ chức** (Organization Commitment- OC)

Có khá nhiều khái niệm khác nhau về sự gắn kết. Mỗi nhà nghiên cứu có những định nghĩa khác nhau về sự gắn kết của người lao động với tổ chức và cũng có những cách khác nhau để đo lường khái niệm này. Mowday & cộng sự (1979)<sup>16</sup> đề xuất 03 thành phần của sự gắn kết là: (1) Sự đồng thuận (niềm tin mạnh mẽ và chấp nhận mục tiêu, giá trị của tổ chức), (2) Lòng trung thành (mong muốn một cách mạnh mẽ duy trì vai trò thành viên), (3) Sự lỗi cuốn (dấn thân vào các hoạt động của tổ chức). Trong khi đó O'Reilly & Chatman (1986)<sup>17</sup> đề xuất 03 thành phần của sự gắn kết là: (1) Sự tuân thủ (Compliance) tức là sự dấn thân vì những phần thưởng đặc biệt, (2) sự đồng thuận (Identification) là sự gắn kết vì mong muốn hội nhập với tổ chức, (3) sự tiếp thu (Internalisation) là sự dấn thân do có sự phù hợp, sự tương đồng giữa giá trị của cá nhân với giá trị của tổ chức. Một quan điểm khác về gắn kết với tổ chức được nhiều đồng thuận

của các nhà khoa học về tổ chức là của Allen & Meyer (1990)<sup>18</sup>, nhóm này đề xuất 03 thành phần của sự gắn kết là gắn kết tình cảm/cảm xúc (affective commitment), gắn kết lợi ích (continuance commitment) và gắn kết chuẩn tắc/đạo đức (normative commitment). Trong nghiên cứu phân tích tổng hợp các tiền đề, tương quan và kết quả của ba dạng gắn kết “cảm xúc”, “lợi ích” và “đạo đức”, Allen & Meyer (1990)<sup>18</sup> đã nhận thấy ba dạng gắn kết này có liên quan với nhau với mức độ không đồng đều, trong đó, sự gắn kết vì cảm xúc có mối tương quan mạnh nhất và phù hợp nhất đến các vấn đề liên quan của tổ chức. Ngoài ra Eisenberger & cộng sự (1990)<sup>19</sup> cũng đưa ra nhận định rằng các nhân viên sẽ gắn kết tình cảm với tổ chức hơn nếu họ cảm nhận được tổ chức cũng mong muốn được gắn kết với bản thân họ thông qua chế độ đãi ngộ và chính sách phúc lợi tốt. Do đó, tác giả sử dụng quan điểm về sự gắn kết của của Allen & Meyer (1990) và thành phần gắn kết vì cảm xúc làm biến phụ thuộc để đo lường cho sự gắn kết với tổ chức.

### Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý (Psycap) và sự gắn kết với tổ chức (OC)

Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức đã được cứu thực nghiệm tại Ấn Độ. Như nghiên cứu của Sinha, Talwar & Rajpal (2002)<sup>11</sup> đã nghiên cứu mối quan hệ giữa tự tin và sự cam kết của tổ chức trong một mẫu gồm 167 nhà quản lý và nhận thấy rằng cam kết của tổ chức có quan hệ thuận chiều với tự tin, nhưng không thể tìm thấy các khía cạnh khác nhau của gắn kết với tổ chức và các khía cạnh khác nhau của năng lực tâm lý ở những nghiên cứu khác<sup>20</sup>. Kết quả nghiên cứu ở trên cho thấy các khía cạnh khác nhau của năng lực tâm lý có tương quan thuận với sự gắn kết của tổ chức nhưng cũng không thể tìm thấy đủ các nghiên cứu của Ấn Độ về điều này. Ngoài ra trong một nghiên cứu khác đã xác định và nó cũng đã được tìm thấy có mối tương quan với Hy vọng, Lạc quan, Tự tin và Vượt khó<sup>4</sup>. Từ những lý do nêu trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1+: Có sự tác động tích cực giữa sự tự tin của người lao động và sự gắn kết cảm xúc trong tổ chức.

H2+: Có sự tác động tích cực giữa Niềm hy vọng của người lao động và sự gắn kết cảm xúc trong tổ chức.

H3+: Có sự tác động tích cực giữa sự lạc quan của người lao động và sự gắn kết cảm xúc trong tổ chức.

H4+: Có sự tác động tích cực giữa sự vượt khó của người lao động và sự gắn kết cảm xúc trong tổ chức.

Luthans, Youssef & Avolio (2007)<sup>15</sup> phát hiện ra rằng PsyCap nhìn chung là một công cụ dự đoán tốt hơn về hiệu suất của nhân viên so với các thành phần riêng lẻ của nó. Vì lý do đó, trong nghiên cứu này tác giả tiến

hành so sánh ảnh hưởng dự đoán của PsyCap tổng thể so với các thành phần riêng lẻ của nó ảnh hưởng tới biến kết quả là như thế nào. Dựa vào nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã cho thấy thành phần tổng hợp của năng lực tâm lý (PsyCap tổng thể) sẽ có tác động tích cực đến biến kết quả<sup>12,14,21</sup>. Do vậy trong nghiên cứu này tác giả đề nghị giả thuyết như sau:

H5+: Năng lực tâm lý tổng thể của người lao động sẽ có tác động tích cực đến sự gắn kết cảm xúc trong tổ chức hơn bất cứ thành phần riêng lẻ nào của nó.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu này tác giả sử dụng phương pháp kết hợp định tính kết hợp với định lượng. Trong đó nghiên cứu định tính để điều chỉnh thang đo bằng kỹ thuật thảo luận nhóm; (2) Nghiên cứu định lượng dùng để đánh giá độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha và EFA) và kiểm định sự có mặt của biến không cần thiết (phân tích tương quan và hồi quy).

- **Kiểm định độ tin cậy Cronbach'Alpha:** Trong nghiên cứu thực hiện phân tích độ tin thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Hệ số tin cậy của thang đo được chấp nhận khi có giá trị nằm trong khoảng (0,6-0,95) và hệ số tương quan biến-tổng của biến đo lường không được bé hơn 0,3<sup>22</sup>.

- **Phân tích nhân tố khám phá EFA:** Tác giả phân tích EFA với phương pháp trích Principal Component Analysis với phép xoay Varimax<sup>23</sup>. Điều kiện chấp nhận cho phân tích khi các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau phải thỏa điều kiện trị số KMO>=0,5 (có ý nghĩa thống kê) đây là trị số dùng để chỉ sự thích hợp của phân tích nhân tố, nếu trị số này <0,5 thì phân tích nhân tố không thích hợp<sup>24</sup>. Giá trị phân biệt được chấp nhận khi chênh lệch trọng số tải nhân tố >0,3 và tổng phương sai trích TVE >=50%<sup>10,25</sup>.

- **Phân tích sự có mặt của biến không cần thiết (phân tích hữu dụng)**

Phân tích này thông qua 2 kỹ thuật là phân tích tương quan và phân tích hồi quy. Phân tích tương quan để dự đoán sơ bộ mối quan hệ của các biến, trong khi phân tích hồi quy thông qua hệ số phù hợp của mô hình (R Square) và sự thay đổi hệ số phù hợp của mô hình (R Square change) khi biến mới tham gia vào mô hình, xem xét độ lớn và ý nghĩa thống kê để xác định mức độ quan trọng của biến mới xuất hiện, khi đó sẽ đánh giá sự đóng góp sự phù hợp của mô hình nghiên cứu.

## Mẫu nghiên cứu và thang đo

Một mẫu nghiên cứu được thu thập bằng cách sử dụng bảng bảng hỏi. Kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện được áp dụng trong nghiên cứu này. 450 phiếu được phát ra cho các đáp viên là những giảng viên đang công tác tại 5 trường Đại học gồm (1) Đại học Nguyễn Tất Thành (2) Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An (3) Đại học Văn Lang và (4) Đại học Hutech, (5) Đại học Hồng Bàng.

Trong nghiên cứu này thang đo năng lực tâm lý tham khảo từ thang đo PCQ 24 của Luthans, & cộng sự (2007)<sup>15</sup>, trong khi đó thang đo sự gắn kết với tổ chức tham khảo 4 quan sát của thành phần gắn kết cảm xúc từ thang đo bậc 2 của Allen & Meyer (1990)<sup>18</sup>.

## KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

### Thống kê mẫu khảo sát

Việc khảo sát được tiến hành bằng bảng câu hỏi (phiếu khảo sát) đánh giá cho điểm theo thang đo điểm 5 được gửi trực tiếp cho các giảng viên 5 trường Đại Học đã chọn. Số phiếu phát ra khảo sát trong nghiên cứu chính thức là 450 phiếu, thu về hợp lệ là 400 phiếu đạt tỷ lệ 88,8%. Trong đó có 220 nam (chiếm 55,0%) và 180 nữ (chiếm 45,0%). Phân chia theo cơ sở giáo dục (CSGD) trong số 400 phiếu hợp lệ thì Đại Học Kinh tế Công Nghiệp Long An có 91 người chiếm 22,75%, Đại Học Nguyễn Tất Thành có 80 người chiếm 20,0%, Đại Học Văn Lang có 69 người chiếm 17,25%, Đại Học Hutech có 85 người chiếm 21,25% và Đại Học Hồng Bàng có 75 người chiếm 18,75%.

### Kết quả nghiên cứu định tính

Kết quả thảo luận nhóm cho thấy 4 trong số 24 quan sát của thang đo PsyCap bị loại cụ thể như sau: 1 quan sát của thang đo tự tin (SE), 1 quan sát của thang đo hy vọng (HP), 2 quan sát của thang đo vượt khó (RE). Các thang đo lạc quan (OP) và gắn kết cảm (OC) vẫn giữ nguyên không loại quan sát nào. Các quan sát bị loại là do giá trị nội dung chưa thể hiện tính nhất quán cao. Điều này cho thấy các quan sát này có mức độ đóng góp vào tính nhất quán nội tại chung của biến đó thấp, nên các chuyên gia quyết định loại.

### Kết quả nghiên cứu định lượng

#### Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha

Phân tích độ tin cậy các biến tiềm ẩn cho thấy hệ số Cronbach's Alpha đều nằm trong khoảng được chấp nhận, và tương quan biến-tổng cũng không bị vi phạm (xem Bảng 1)

**Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha**

STT	Biến tiềm ẩn	Hệ số Cronbach's Alpha	Số quan sát
1	SE	0,880	5
2	OP	0,856	6
3	HP	0,866	5
4	RE	0,823	4
5	OC	0,785	4

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

**Bảng 2: Ma trận xoay**

	Ma trận xoay nhân tố				
	1	2	3	4	5
SE1		0,828			
SE2		0,756			
SE3		0,791			
SE4		0,799			
SE5		0,818			
OP1	0,835				
OP2	0,769				
OP3	0,685				
OP4	0,802				
OP5	0,699				
OP6	0,693				
HP1			0,885		
HP2			0,677		
HP3			0,705		
HP4			0,710		
HP5			0,892		
RE1				0,803	
RE2				0,793	
RE3				0,709	
RE4				0,785	
OC1					0,785
OC2					0,747
OC3					0,771
OC4					0,740

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

### Phân tích EFA

Phân tích EFA cho 5 biến tiềm ẩn kết quả cho thấy  $KMO = 0,837 > 0,5$  và có ý nghĩa thống kê ( $Sig = 0,000 < 0,05$ ). Tại  $eigenvalues = 1,809$ , TVE bằng  $63,897\% > 50\%$  trích được 5 thành phần. Điều đó chứng tỏ là năng lực tâm lý là một khái niệm bậc 2 với 4 thành phần phân biệt (xem Bảng 2)

### Phân tích tương quan

Bảng 3 cho thấy tương quan lẫn nhau của tất cả các biến nghiên cứu. Như đã chỉ ra trong bảng, OC có tương quan dương có ý nghĩa thống kê với các thành phần riêng lẻ của Psycap và biến tổng hợp Psycap cụ thể như sau: SE ( $r = 0,211, p < 0,01$ ), OP ( $r = 0,229, p < 0,01$ ), HP ( $r = 0,216, p < 0,01$ ) và RE ( $r = 0,238, p < 0,01$ ), có tương quan thuận chiều, phù hợp với giả thuyết 1-4.

Giả thuyết 5 dự đoán PsyCap sẽ có mối tương quan chặt chẽ hơn với OC so với bất kỳ thành phần nào trong bốn thành phần riêng lẻ SE, OP, HP và RE. Mặc dù PsyCap có mối tương quan với biến phụ thuộc cao hơn bất kỳ thành phần riêng lẻ nào ( $r = 0,326$ ), nhưng mối tương quan đơn giản không phải là một phép thử thích hợp cho giả thuyết này. Do đó cũng như nghiên cứu trực tiếp về PsyCap của Luthans, & cộng sự (2007)<sup>15</sup>, nhóm tác giả tiến hành phân tích sự có mặt của biến không cần thiết bằng phân tích “*sự có mặt của biến không cần thiết*” hay *phân tích hữu ích*” (usefulness analysis)<sup>26</sup>.

### Phân tích hồi quy (phân tích sự có mặt của biến không cần thiết)

Phân tích sự có mặt của biến không cần thiết (hữu ích) là một chuỗi hồi quy trong đó một biến (trong trường hợp này là PsyCap) được so sánh với các biến khác (trong trường hợp này là tự tin, lạc quan, hy vọng và vượt khó) để xem biến nào “hữu ích” nhất về mặt dự đoán phương sai trong (các) biến tiêu chí (trong trường hợp này biến OC). Phân tích được thiết lập trong hai giai đoạn. Đầu tiên, biến so sánh được đưa vào mô hình hồi quy, và sau đó ở bước 2, biến tiếp theo tiếp tục được đưa vào mô hình hồi quy để xem liệu nó có dự đoán phương sai đáng kể ngoài biến đầu tiên hay không. Quá trình sau đó được đảo ngược.

Kết quả như đã thấy trong Bảng 4, khi PsyCap được thêm vào bất kỳ mô hình hồi quy nào với một thành phần hiện có, nó dự đoán phương sai đáng kể ngoài thành phần đó. Chúng dao động từ 0,50 đến 0,61. Ngoài ra, khi đảo ngược và thành phần được thêm vào mô hình hồi quy, cả tự tin, lạc quan, hy vọng và vượt khó đều không giải thích hộ cho PsyCap. Nhìn chung, trong 8 mô hình hồi quy trong phân tích mức

độ hữu ích, PsyCap nổi lên như một công cụ dự đoán hữu ích nhất về OC và do đó giả thuyết 5 được ủng hộ.

Rà soát các giả định nhằm mục đích xem xét sự vi phạm của các giả định khi thực hiện hồi quy. Tất cả các dò tìm sự vi phạm các giả định đều không tìm thấy sự vi phạm như: (1) sự phù hợp của mô hình (tất cả các  $Sig = 0,000$ ), (2) Đa cộng tuyến không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến ( $0 \leq$  tất cả  $VIF \leq 2$ ), (3) hiện tượng tự tương quan cho phần dư là độc lập không xảy ra hiện tượng tự tương quan ( $1 <$  tất cả Durbin Watson  $< 3$ ), (4) hiện tượng phương sai thay đổi, chuẩn đoán bằng hình ảnh-ScatterPlot cho thấy tất cả các hình không thấy có quan hệ nào rõ ràng giữa giá trị dự báo và phần dư chuẩn hoá và cuối cùng là (5) Sai số có phân phối chuẩn trên tất cả các đồ thị ta thấy (tất cả Mean có giá trị gần bằng 0 và tất cả độ lệch chuẩn (Std.Dve) gần bằng 1 xem như sai số có phân phối chuẩn. Điều này cho ta thấy việc phân tích trên là thích hợp.

### Thảo luận

Kết quả của nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng đối với việc xây dựng lý thuyết. Như đã chỉ ra PsyCap đã được thực nghiệm chứng minh có liên quan đến thái độ mong muốn của nhân viên như sự hài lòng trong công việc<sup>15</sup> và hạnh phúc<sup>27</sup>, và các hành vi quyền nhân viên trong tổ chức<sup>28</sup>, sự gắn kết trong tổ chức<sup>4,6</sup>. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa PsyCap và OC cũng không nhiều nghiên cứu tại Việt nam. Kết quả của nghiên cứu này cung cấp bằng chứng ban đầu cho thấy PsyCap có thể liên quan đến sự gắn kết (cảm xúc) với tổ chức và cơ chế tổng hợp của Psycap có tác động đáng kể tới biến phụ thuộc, cụ thể trong nghiên cứu này là gắn kết về cảm xúc. Kết quả nghiên cứu này tiếp tục củng cố khẳng định biến năng lực tâm lý tổng hợp (biến bậc 2) sẽ là một biến giải thích tốt hơn bất cứ thành phần riêng lẻ nào của nó mà trong rất nhiều nghiên cứu thực nghiệm trước đây có nhiều nghiên cứu đã khẳng định như: Sweetman & cộng sự (2010)<sup>6</sup>, Youssef & Luthans (2007)<sup>4</sup>.

## KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

### Kết Luận

Nghiên cứu này có 2 mục tiêu quan trọng là kiểm định mối quan hệ của năng lực tâm lý và sự gắn kết với tổ chức và so sánh mức độ ảnh hưởng của năng lực tâm lý tổng thể với các thành phần riêng lẻ của nó với biến phụ thuộc. Phương pháp kết hợp được sử dụng trong nghiên cứu này trong đó phương pháp định tính với hình thức thảo luận nhóm nhằm điều chỉnh bộ thang đo và nghiên cứu định lượng với phân tích hữu dụng

**Bảng 3: Hệ số tương quan**

		Tương quan					
		SE	OP	HP	RE	PSYCAP	OC
SE	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
OP	Pearson Correlation	0,178**	1				
	Sig. (2-tailed)	0,000					
HP	Pearson Correlation	0,368**	0,245**	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000				
RE	Pearson Correlation	0,284**	0,312**	0,350**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000			
PSYCAP	Pearson Correlation	0,685**	0,645**	0,733**	0,664**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		
OC	Pearson Correlation	0,211**	0,229**	0,216**	0,238**	0,326**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

(phân tích sự có mặt của biến không cần thiết) nhằm kiểm định mô hình và so sánh cơ chế tác động xem liệu biến thêm vào nó có dự đoán phương sai đáng kể ngoài biến đầu tiên hay không.

Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực tâm lý có tác động tới biến phụ thuộc khi xem nó như là các thành phần riêng lẻ hoặc là một thành phần tổng hợp. Phân tích hữu dụng cho thấy thành phần tổng hợp của năng lực tâm lý nó giải thích biến phụ thuộc tốt hơn các thành phần riêng lẻ của nó. Điều này cho thấy kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy có sự đồng nhất với nghiên cứu trước đây<sup>12,17,21</sup>.

### Hàm ý của nghiên cứu

Nghiên cứu này đã cho thấy vai trò quan trọng mà PsyCap của nhân viên có thể đóng góp trong tiến trình tâm lý của nhân viên đến kết quả hành vi. Trong nghiên cứu này biến phụ thuộc là sự gắn kết với tổ chức cho thấy có thể thúc đẩy PsyCap của người lao động để nâng cao hiệu quả HRM. Điều này nói cho chúng ta biết rằng, để tăng hiệu lực HRM ngoài những cách truyền thống như tuyển dụng, đào tạo hay duy trì..., còn một cách khác là thúc đẩy Psycap.

### Hạn chế và hướng nghiên cứu trong tương lai

Tương tự như nhiều nghiên cứu khác, nghiên cứu này cũng có một số hạn chế cụ thể như sau: Chọn mẫu nghiên cứu trong nghiên cứu này là mẫu thuận tiện làm cho việc suy rộng và tổng quát hóa bị hạn chế.

Ngoài ra đối tượng khảo sát được chọn là giảng viên trong các trường Đại Học. Kết quả của nghiên cứu sẽ có sức tổng quát tốt hơn nếu đối tượng khảo sát làm việc trong nhiều ngành nghề khác nhau. Từ những hạn chế trên có thể thấy trong tương lai cần thực hiện nghiên cứu với mẫu điều tra là mẫu xác suất và thực hiện với nhiều đối tượng khảo sát khác nhau. Cuối cùng là việc đánh giá hiệu lực của thang đo Psycap khi so sánh cấu trúc bậc 1 và bậc 2 của nó nên được kiểm định với các mô hình khác nhau.

### DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

POB: Positive Organizational Behavior  
 HRM: Human Resource Management  
 PSYCAP: PSYchological CAPital  
 SE: Self-Efficacy  
 OP: Optimism  
 HP: Hope  
 RE: Resiliency  
 RE: Resiliency  
 OC: Organization Commitment

### XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong nghiên cứu này

### ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Trong nghiên cứu này các tác giả đều có đóng góp để bài nghiên cứu được thực hoàn thành cụ thể như sau:

**Bảng 4: Phân tích sự có mặt của biến không cần thiết Psycap với các thành phần**

Mô hình	R	Thông kê chi số mô hình				Thông kê sự thay đổi		
		R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng	Thay đổi R bình phương (R Square Change)	Thay đổi F (F Change)	Mức ý nghĩa của thay đổi F (Sig. F Change)	
1 SE	0,211a	0,045	0,042	1.01540	.045	18.636	.000	
2 Psycap	0,326b	0,106	0,102	.98328	.061	27.430	.000	
1 Psycap	0,326a	0,106	0,104	.98218	.106	47.293	.000	
2 SE	0,326b	0,106	0,102	.98328	.000	.116	.734	
1 OP	0,229a	0,052	0,050	1,01129	0,052	22,029	0,000	
2 Psycap	0,327b	0,107	0,102	0,98309	0,054	24,166	0,000	
1 Psycap	0,326a	0,106	0,104	0,98218	0,106	47,293	0,000	
2 OP	0,327b	0,107	0,102	0,98309	0,000	0,271	0,603	
1 HP	0,216a	0,047	0,044	1,01436	0,047	19,496	0,000	
2 Psycap	0,328b	0,107	0,103	0,98279	0,059	26,973	0,000	
1 Psycap	0,326a	0,106	0,104	0,98218	0,106	47,293	0,000	
2 HP	0,328b	0,107	0,103	0,98279	0,000	0,506	0,477	
1 RE	0,238a	0,056	0,054	1,00914	0,056	23,820	0,000	
2 Psycap	0,327b	0,107	0,103	0,98298	0,050	22,467	0,000	
1 Psycap	0,326a	0,106	0,104	0,98218	0,106	47,293	0,000	
2 RE	0,327b	0,107	0,103	0,98298	0,000	0,355	0,552	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

Phan Thị Thúy Phượng chịu trách nhiệm chính về nội dung và thiết kế nghiên cứu, Trần Thanh Phong phụ trách về thu thập dữ liệu và chuẩn hóa các trích dẫn và tóm lược kết quả nghiên cứu.

## PHỤ LỤC

Bảng 5.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hodges TD. An Experimental study of the impact of psychological capital on performance, Engagement and the contagion Effect University Nebraska; 2010.
- Luthans F, Avey JB, Avolio JB, Norman SM, Combs GM, Combs GM. Psychological capital development: toward a micro-intervention. J Organ Behav. 2006;27(3):387-93; Available from: <https://doi.org/10.1002/job.373>.
- Luthans F, Youssef CM, Youssef C.M. Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. Organ Dyn. 2004;33(2):143-60; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>.
- Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace. The impact of hope, optimism and resilience. J Manag. 2007;33(5):774-800; Available from: <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.
- Joo B.-K., Lim DH, Kim S. Enhancing work engagement. Leadership Organ Dev J. 2009;37(8):1117-34; Available from: <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0005>.
- Shahnawaz MG, Hassan Jafri MD. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. J Indian Acad Appl Psychol. 2009;35; Special Issue:78-84.
- Nam ND, Lan UTN. Mối quan hệ giữa tính cách cá nhân, vốn tâm lý và sự hài lòng trong công việc đến cam kết gắn bó đối với tổ chức của nhân viên khu vực công-Nghiên cứu trường hợp tỉnh Kiên Giang. Tạp chí khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh-Kinh tế và quản Trị kinh doanh. 2022;17(3):17-35; Available from: <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.17.3.1964.2022>.
- Nguyen HM, Ngo TT. Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. J Asian Fin Econ Bus. 2020;7(5):269-78; Available from: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.269>.
- Tần PQ, Thanh BT. Ảnh hưởng của năng lực tâm lý đến cam kết làm việc và kết quả công việc của nhân viên: Trường hợp doanh nghiệp điện-điện tử trong các Khu công nghiệp tại TP.

**Bảng 5: bảng phụ lục**

Mã hóa	Nội dung quan sát	Nguồn tham khảo
HP01	Tôi có nhiều cách để giải quyết vấn đề tôi đang vướng mắc trong công việc.	Luthans và cộng sự (2007)
HP02	Tôi luôn hăng hái đeo đuổi mục tiêu của tôi.	
HP03	Tôi thấy có nhiều cách giải quyết bất cứ vấn đề nào trong công việc của tôi.	
HP04	Tôi có thể suy nghĩ nhiều cách để đạt được mục tiêu trong cuộc sống.	
HP05	Trong công việc, ngay cả khi người khác chán nản, tôi có thể tìm cách giải quyết vấn đề.	
OP01	Khi gặp khó khăn trong công việc, tôi tin điều tốt đẹp sẽ đến với Tôi.	Luthans và cộng sự (2007)
OP02	Nếu có vấn đề gì bất trắc xảy ra với tôi, tôi xem là điều bình thường.	
OP03	Trong công việc, tôi luôn nhìn vào tính tích cực của vấn đề.	
OP04	Tôi luôn luôn lạc quan về tương lai của tôi.	
OP05	Trong công việc, mọi thứ đều trong tầm kiểm soát của tôi.	
OP06	Trong công việc, tôi tin vào điều “ mọi khó khăn đều có cách giải quyết”.	
SE01	Tôi tự tin trong phân tích và tìm giải pháp cho vấn đề trong công việc.	Luthans và cộng sự (2007)
SE02	Tôi tự tin trình bày các vấn đề với cấp trên của mình.	
SE03	Tôi tự tin đề xuất với ban quản trị cách cải thiện hiệu quả làm việc của mình.	
SE04	Tôi tự tin đóng góp những ý kiến của mình vào chiến lược của tổ chức.	
SE05	Tôi tự tin thảo luận vấn đề trong công việc với đồng nghiệp.	
RE01	Tôi dễ dàng hoà đồng với đồng nghiệp trong công việc.	Luthans và cộng sự (2007)
RE02	Tôi dễ dàng phục hồi sau khi gặp những khó khăn trong công việc.	
RE03	Tôi thích đương đầu với tình huống mới lạ.	
RE04	Trong công việc, mỗi khi nổi giận tôi dễ dàng lấy lại bình tĩnh.	
Tự chủ\ tự chủ (autonomy) (AUTONOMY)		
OC1	Tôi hạnh phúc khi làm việc với tổ chức này.	Myer & Allen ( 1990)
OC02	Tôi rất vui khi nói về tổ chức của tôi với người khác.	
OC03	Tôi cảm thấy vấn đề của tổ chức như là vấn đề của chính tôi.	
OC04	Tổ chức này có ý nghĩa với tôi.	



- Hồ chí Minh. Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á. 2020;29(6):71-92;
10. Nguyễn Đ.T. Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Tài chính; 2013;
  11. Sinha SP, Talwar T, Rajpal R. Correlational study of organizational commitment, self-efficacy and psychological barriers to technological change. *Psychologia*. 2002;45(3):176-83; Available from: <https://doi.org/10.2117/psysoc.2002.176>.
  12. Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W, Li W. The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Manag Organ Rev*. 2005;1(02):249-71; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>.
  13. Mortazavi, Shalbfaz Yazdi S, SV, Amini A. The role of the psychological capital on Quality of work life and organization performance. *Interdiscip J Contemp Res Bus*. 2012;6:206-17;
  14. Sweetman D, Luthans F, Avey JB, Luthans BC. Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Can J Admin Sci / Rev Canadienne Sci Admin*. 2011;28(1):4-13; Available from: <https://doi.org/10.1002/cjas.175>.
  15. Luthans F, Youssef C.M., Avolio, B.J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Publisher. Oxford University Press; 2007; Available from: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.003.0001>.
  16. Mowday RT, Porter LW, Stress RM. The measures of organizational commitment. *J Vocat Behav*. 1979;22(8):90-6;
  17. O'reilly C, Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification on prosocial behavior. *J Appl Psychol*. 1986; Available from: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>.
  18. Allen NJ, Meyer JP. The measure and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *J Occupational Psychol*. 1990;63:1-18; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
  19. Eisenberg M, Gathy K, Vincent T, Rawls J. Molecular cloning of the UMP synthase gene rudimentary-like from *Drosophila melanogaster*. *Mol Gen Genet*. 1990;222(1):1-8; PMID: 2122228. Available from: <https://doi.org/10.1007/BF00283015>.
  20. Shahnawaz M, Jafri MH. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *J Indian Acad Appl Psychol*. 2009;35(October):78-84;
  21. Lehoczky M.H. The Social-Demographic Correlations of Psychological Capital. *Eur Sci J*. 2013;9(29):26-42;
  22. Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill; 1994;
  23. Gerbing WD, Anderson JC. An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessments. *J Mark Res*. 1998;25(2):186-92; Available from: <https://doi.org/10.1177/002224378802500207>.
  24. Hoàng T, Chu MNM. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Tp.HCM: NXB Hồng Đức; 2008;
  25. Nguyễn Đ.T, Nghiên NTMT cứu khoa học Marketing-Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Hà Nội: Nhà xuất Đại Học Quốc Gia TPHCM; 2008;
  26. Darlington RB. *Regression and linear models*. New York: McGraw-Hill; 1990;
  27. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. The Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time. *J Occup Health Psychol*. 2010;15(1):17-28; PMID: 20063956. Available from: <https://doi.org/10.1037/a0016998>.
  28. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *J Manag*. 2010;36(2):430-52; Available from: <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>.