

Vai trò điều tiết của tính tự chủ đối với mối liên hệ của năng lực tâm lý tích cực và hiệu quả đổi mới sáng tạo

Trần Thanh Phong^{1,*}, Phan Đức Dũng², Đỗ Thị Phượng³, Phan Thị Thúy Phượng⁴



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

TÓM TẮT

Trong nghiên cứu này tác giả thiết lập và kiểm định mô hình giữa năng lực tâm lý và tự chủ với hiệu quả đổi mới sáng tạo trong lĩnh vực giáo dục. Ngoài ra vai trò của biến điều tiết (tự chủ) cũng được xem xét trong mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và hiệu quả đổi mới sáng tạo. Khác với hầu hết các nghiên cứu trước đây, mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và tự chủ đối với biến phụ thuộc hiệu quả đổi mới sáng tạo thường được xác lập. Điểm khác biệt trong nghiên cứu này tự chủ còn đóng vai trò điều tiết mối quan hệ của năng lực tâm lý và hiệu quả đổi mới sáng tạo. Với mẫu khảo sát là 440 được thu thập từ các giảng viên trong các trường đại học thuộc khu vực phía nam, Việt nam. Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng phần mềm AMOS 24 để kiểm định mô hình cấu trúc. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng, tất cả các quan hệ đều có ý nghĩa thống kê. Từ kết quả cũng cho thấy rằng, ngoài tác động trực tiếp, tự chủ còn thúc đẩy mối quan hệ năng lực tâm lý và hiệu quả đổi mới sáng tạo. Kết quả nghiên cứu một lần nữa khẳng định mối quan hệ giữa năng lực tâm lý tích cực và hiệu quả đổi mới sáng tạo trong một nền kinh tế chuyển đổi ở một quốc gia đang phát triển. Ngoài ra từ kết quả nghiên cứu này, các hàm ý quả trị cũng được đưa ra nhằm thúc đẩy khả năng sáng tạo trong trường đại học.

Từ khoá: Năng lực tâm lý, tự chủ, hiệu quả đổi mới sáng tạo, Việt nam

GIỚI THIỆU

Ngày nay, đổi mới sáng tạo là một nhân tố cần thiết giúp cho tổ chức có những điều chỉnh trước sự thay đổi nhanh chóng về kinh tế - xã hội nhằm đạt được lợi thế cạnh tranh. Vì vậy, các tổ chức cần phải đổi mới liên tục và kích thích sự sáng tạo của người lao động để đóng góp vào quá trình đổi mới. Thiếu đổi mới có thể làm suy yếu nghiêm trọng khả năng cạnh tranh của tổ chức¹. Ở cấp độ đổi mới sáng tạo cao đảm bảo rằng các tổ chức vẫn linh hoạt và thành công trong thị trường cạnh tranh^{2,3}. Nhiều năm qua các nhà khoa học đã chú ý nhiều đến năng lực tâm lý tích cực tại nơi làm việc, hai nội dung đã thu hút nhiều sự chú ý của các nhà nghiên cứu đó là hành vi tổ chức tích cực và chất lượng đời sống việc làm⁴. Một trong những biểu hiện của hành vi tổ chức tích cực chính là năng lực tâm lý, được định nghĩa là trạng thái phát triển tâm lý của một cá nhân^{5,6}. Nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ phổ biến giữa năng lực tâm lý (PsyCap) và hiệu quả công việc^{5,6}. Tuy nhiên, vai trò của năng lực tâm lý (PsyCap) đối với hoạt động đổi mới sáng tạo (IP) ở một quốc gia đang phát triển như Việt Nam ít được chú ý. Hiện nay giáo dục tại Việt Nam đã đang bắt đầu chuyển đổi từ “giáo dục tinh hoa” sang “giáo dục đại trà” và thực hiện phân tầng. Trong nhiều định hướng khác nhau trong đó có không ít trường Đại học

phát triển theo định hướng Đại Học sáng nghiệp hay Đại Học đổi mới sáng tạo. Điều này tác động không nhỏ đến cơ cấu cũng như yêu cầu về chất lượng của giảng viên⁷. Việc này sẽ xuất hiện nhu cầu “chủ thể vận hành” nó phải làm việc đổi mới sáng tạo và môi trường lao động sáng tạo được xem xét. Vì vậy thực tế nhu cầu tạo ra những con người có khả năng đổi mới sáng tạo để làm việc trong môi trường lao động sáng tạo trong lĩnh vực giáo dục là nhu cầu tất yếu khách quan.

Một câu hỏi khác cần được trả lời là “Người lao động cần những nhân tố nào để tạo ra hiệu quả trong môi trường sáng tạo như vậy?”. Nói chung, mức độ độc lập và tự chủ mà người lao động có được trong cách họ thực hiện nhiệm vụ và vai trò của chính họ là quan trọng. Các nghiên cứu cho thấy những người được trao quyền có xu hướng sáng tạo hơn và có nhận thức tốt hơn về cách thực hiện công việc^{8,9}. Ngoài ra lý thuyết trao đổi xã hội cũng giải thích cho các mối quan hệ trong tổ chức trong đó có tính tự chủ¹⁰. Trong nghiên cứu này, vai trò điều tiết của tự chủ được xem xét trong mối liên hệ giữa năng lực tâm lý và hiệu quả đổi mới sáng tạo.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Trích dẫn bài báo này: Phong T T, Dũng P D, Phượng D T, Phượng P T T. Vai trò điều tiết của tính tự chủ đối với mối liên hệ của năng lực tâm lý tích cực và hiệu quả đổi mới sáng tạo. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(3):3316-3326.

¹Trường Đại Học Kinh Tế Công Nghiệp Long An

²Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

³Trường Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại

⁴Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

Liên hệ

Trần Thanh Phong, Trường Đại Học Kinh Tế Công Nghiệp Long An

Email: thanhphongselco_vn@yahoo.com.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 29/4/2022
- Ngày chấp nhận: 26/9/2022
- Ngày đăng: 15/10/2022

DOI: 10.32508/stdjelm.v6i3.1045



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.



Năng lực tâm lý (Psychological Capital)

Vào cuối những năm 1990, tâm lý học tích cực đã được giáo sư Seligman và cộng sự của ông tiến hành và giới thiệu trong lĩnh vực hành vi tổ chức. Từ đó, thuật ngữ “tâm lý tích cực” dẫn đến cách tiếp cận “Hành vi tổ chức tích cực”, nhằm tìm kiếm để đo lường, phát triển và quản lý điểm mạnh tâm lý của con người thay vì tập trung vào điểm yếu của họ¹¹. Năng lực tâm lý hoặc tâm lý học tích cực có thể được định nghĩa là quá trình mà thái độ tích cực, phản hồi, phê bình đóng góp vào hoạt động và phát triển của một cá nhân hoặc nhóm. Tại thời điểm đó, năng lực tâm lý chưa được các nhà nghiên cứu hành vi tổ chức chú ý nhiều⁵.

Theo Luthans, Youssef & Avolio¹², có hai đặc điểm cơ bản trong cấu trúc của PsyCap: mang tính chất đặc điểm (trait-like) và mang tính chất trạng thái (state-like). Về “đặc điểm” tương đối không cụ thể, đặc điểm nó là ổn định và khó thay đổi, ví dụ cá tính hay tính khí của con người. Trong khi đó, cái còn lại là trạng thái (state-like) tương đối linh hoạt và cởi mở dễ thay đổi. Bốn thành phần của năng lực tâm lý được đề xuất bởi Luthans & cộng sự¹² là tự tin (self-efficacy), lạc quan (optimism), hy vọng (hope) và khả năng vượt khó (resiliency) và được định nghĩa “là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân được đặc trưng bởi: (1) có sự tự tin để đảm nhận và nỗ lực cần thiết để thành công trong những nhiệm vụ đầy thử thách; (2) lạc quan về việc thành công trong hiện tại và tương lai; (3) kiên trì hướng tới các mục tiêu và khi cần thiết, chuyển hướng các con đường đến các mục tiêu hy vọng để thành công; và (4) khi bị tác động bởi các vấn đề và nghịch cảnh thì giữ vững và thậm chí vượt qua khó khăn để đạt được thành công”.

Tự tin (Self-efficacy):

Tự tin là sự chắc chắn hoặc tin tưởng của một cá nhân vào khả năng của họ để thúc đẩy nguồn động lực, tri thức và hành động cần thiết để thi hành những nhiệm vụ được đặt ra¹³. Tự tin không được đề cập đến năng lực của cá nhân, trái lại, nó liên quan đến niềm tin vào năng lực cá nhân. Tự tin có thể được coi là động lực nội tại để định hướng con người và thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao.

Hy vọng (Hope):

Hy vọng đó là sự kiên định đi tới mục tiêu của mình và khi cần thiết có thể thay đổi cách thức thực hiện và cả hướng đi để tìm tới đích¹⁴. Snyder, Irving & Aderson¹⁵ cho rằng là trạng thái động lực tích cực thể hiện năng lượng hướng tới mục tiêu và hướng tới đích. Trong khi đó Snyder, Harris, Anderson., Holleran, Irving, (...) & Harney¹⁶ thì giải thích định nghĩa khái niệm hy vọng theo 1 cách khác đó là hy vọng là khái niệm gồm 2 khía cạnh là (1) cách để thực hiện (pathways) và (2) nhận thức (agency) của cá nhân về cách đi

đến mục tiêu. Nói trang trọng hơn hy vọng là một sự nhận thức dựa trên sự ý thức tương hỗ (reciprocally) về sự thành công¹⁶. Hy vọng hỗ trợ những mong muốn về kết quả tích cực và mang lại cảm giác tốt đẹp để biến ước mơ thành hiện thực trong cuộc sống của con người. Nó có thể được xác định là một tính năng đánh thức mọi người để có động lực¹⁷.

Lạc quan (Optimism):

Lạc quan đó là suy nghĩ tích cực về sự thành công sẽ đến trong hiện tại và tương lai (Luthans & cộng sự, 2007b), đó chính là xu hướng duy trì một triển vọng tích cực¹⁸, là ”một ý định tâm lý và kỳ vọng để hy vọng kết quả tốt nhất có thể và tích cực có thể ảnh hưởng tích cực đến sức khỏe tinh thần và thể chất của mọi người”¹⁹. Con người ta phổ biến luôn có sự khác nhau trong cách tiếp cận với thế giới xung quanh, một số người có xu hướng triển vọng về tương lai, điều này sẽ khiến người lạc quan sống vui vẻ, thoải mái hơn người bi quan. Những người lạc quan mong đợi những điều tốt đẹp sẽ đến trong khi những người bi quan luôn cho rằng những điều tồi tệ sẽ đến với họ²⁰.

Vượt khó (Resilience):

Çavuş & Gökçen¹⁹ cho rằng khả năng phục hồi được định nghĩa là xu hướng lấy lại tinh thần sau nghịch cảnh hoặc những trở ngại, cho phép mọi người nhìn nhận một cách lạc quan về các tình huống khó khăn. Trong khi một quan điểm khác đề cập đến tích cực thích ứng trong bối cảnh nghịch cảnh hoặc rủi ro²⁴. Con người với khả năng phục hồi vốn có của mình có thể dễ dàng thích nghi với những thay đổi của cuộc sống. Cũng có thể nói rằng khả năng phục hồi có thể củng cố, được phát triển và quản lý bởi ba thành phần cốt lõi khác của năng lực tâm lý là tự tin, hy vọng và lạc quan¹⁴.

Tự chủ (Autonomy):

Tự chủ là một khái niệm được mô tả khá đồng nhất trong các tài liệu khoa học khác nhau. Đó là sự nhận thức của cá nhân về việc tự do làm theo ý mình, quyết định cách thức mà công việc sẽ được thực hiện²¹. Còn theo Hackman & Oldham²² tự chủ là nói mức độ làm theo ý mình, có quyết định quan trọng đối công việc của chính mình. Một sự phân biệt giữa tổ chức và cá nhân trong khái niệm về uỷ quyền, theo HRM với cấp dưới đó là ủy quyền tổ chức (Organizational Empowerment) và với cá nhân là nhận thức của cá nhân về quyền lực mà anh ta có được về mặt tâm lý (Psychological Empowerment). Hầu hết các nghiên cứu mô tả quyền tự chủ là mức độ độc lập và tự do trong việc quyết định phương pháp làm việc, nhịp độ và nỗ lực tùy ý mà nhân viên trải qua trong cách họ thực hiện nhiệm vụ²³⁻²⁵.

Hiệu quả đổi mới sáng tạo (Innovative Performance)

Định nghĩa về đổi mới rất phong phú bởi vì khái niệm này xuất hiện trong nhiều lĩnh vực khác nhau và trong nhiều lý thuyết của xã hội học²⁶. Hoạt động đổi mới trong tổ chức là biểu hiện hành vi của sự sáng tạo, nghĩa là đưa ra các ý tưởng, quy trình hoặc sản phẩm đáp ứng hai đặc tính là mới lạ và hữu ích^{27,28}. Trong các tổ chức, sự sáng tạo được mô tả đơn giản là quá trình "đưa ra những ý tưởng mới để thay đổi sản phẩm, dịch vụ và quy trình nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức tốt hơn"²⁹. Trong khi đó, IWB (Innovative Work Behavior) được định nghĩa là hành vi của cá nhân để sản xuất và thực hiện các ý tưởng mới và hữu ích nhằm mục đích rõ ràng là mang lại lợi ích cho cá nhân, nhóm hoặc tổ chức. Định nghĩa này gợi ý rằng IWB rộng hơn và không chỉ là sự sáng tạo (*sự sáng tạo được coi là nguồn gốc của sự đổi mới*) mặc dù sự sáng tạo là một phần cần thiết của IWB, đặc biệt là lúc ban đầu, để tạo ra những ý tưởng độc đáo và hữu ích³⁰.

Mối liên hệ giữa năng lực tâm lý (VCAP), tự chủ (VAU) và hiệu quả đổi mới sáng tạo (VIP)

VCAP và VIP

Như đã đề cập ở trên, tự tin không nói về kỹ năng thực sự của một người, mà là niềm tin mà một người sở hữu liên quan đến những gì họ có thể làm với những kỹ năng đó³¹. Tự tin là một khả năng tổng hợp tác động đến hiệu suất thông qua việc sử dụng tính sáng tạo³². Nói cách khác, mức độ tự tin có mối tương quan tới hiệu quả đổi mới sáng tạo². Bandura³¹ lập luận rằng khi một người tự tin cao thì hầu như họ luôn cố gắng đạt được thành công (khi họ tin tưởng vào điều đó). Nếu họ không tin rằng mình có thể thành công, họ sẽ bỏ cuộc và không thực hiện công việc đó trong điều kiện khó khăn.

Thành phần thứ hai trong bốn thành phần của năng lực tâm lý là "hy vọng" cũng có tác động đến hiệu quả đổi mới sáng tạo. Khác với tự tin liên quan đến niềm tin của mọi người về những gì họ có thể làm với các kỹ năng của mình, thì hy vọng liên quan đến sức mạnh ý chí để sử dụng những kỹ năng đó cùng với khả năng tạo ra nhiều con đường để đạt được cùng một mục tiêu¹². Những cá nhân có mức độ hy vọng cao không chỉ có thiện chí và động lực mà còn có khả năng quyết định làm thế nào để đạt được mục tiêu của họ. Đối với những người có "hy vọng", họ tiếp tục đạt được mục tiêu của mình ngay cả khi đối mặt với khó khăn. Đối với những người tràn đầy hy vọng, sẽ có tư duy độc lập¹², điều này sẽ dẫn họ đến các hoạt động sáng tạo vì mục tiêu³³.

Lạc quan được mô tả như một "phong cách" giải thích theo đó các sự kiện tích cực được cá nhân quy cho các đặc điểm cá nhân, và các sự kiện tiêu cực được quy cho các yếu tố bên ngoài, tạm thời của hoàn cảnh³⁴. Nhiều người vẫn nhầm lẫn giữa hai khái niệm hy vọng và lạc quan. Trên thực tế, cả hai được coi là khác biệt về mặt khái niệm^{35,36}. Đối với những người lạc quan đối mặt với thử thách, phong cách giải quyết vấn đề của sự lạc quan sẽ mang lại cho các cá nhân cảm giác tự quyết định về vấn đề của chính họ và tác động trực tiếp đến khả năng sáng tạo của họ Seligman, 2014 trích dẫn trong Sweetman & cộng sự³³.

Điều cuối cùng là khả năng vượt khó, định nghĩa của khả năng vượt khó là khả năng thích ứng một cách tích cực với nghịch cảnh. Vượt khó cho phép một cá nhân không chỉ tồn tại mà còn có khả năng phát triển nhờ sự điều chỉnh tích cực để thay đổi³⁷. Hoạt động sáng tạo đòi hỏi một nội lực kiên cường để vượt qua những thách thức và thất bại vốn có trong công việc sáng tạo, cũng như thích ứng với môi trường thay đổi nói chung³⁸. Khả năng vượt khó có thể cung cấp một phẩm chất cần thiết mà nhờ đó người ta có thể kiên trì đối mặt với sự thay đổi và nhu cầu giải quyết vấn đề một cách sáng tạo¹².

Trong nghiên cứu của Luthans & cộng sự¹², người ta thấy rằng năng lực tâm lý dưới dạng cấu trúc bậc hai sẽ dự đoán tốt hơn hiệu suất của nhân viên so với các thành phần riêng lẻ của nó. Vì lý do đó, trong nghiên cứu này tập trung vào sức mạnh tổng thể của PsyCap hơn là các thành phần riêng lẻ của nó. Các tác giả đề xuất rằng PsyCap tổng thể sẽ có những tác động tích cực đến IP. Vì vậy,

Giả thuyết 1 (H1): Năng lực tâm lý (VCAP) có tác động tích cực đến hiệu quả đổi mới sáng tạo (VIP).

VAU và VIP

Dựa trên những ý tưởng từ lý thuyết tự quyết, động lực nội tại được coi là lời giải thích cho mối liên hệ giữa tự chủ và IWB^{39,40}. Ohly & cộng sự³⁹ lập luận rằng những nhân viên được trao quyền có động lực thực chất hơn và điều này sẽ kích hoạt các hành vi chủ động như IWB. Li & cộng sự⁴¹ gợi ý rằng khi người lao động được trao quyền, họ có tâm lý tự quyết để giải quyết các vấn đề của tổ chức. Trong nghiên cứu của Spreitzer⁹, cũng chỉ ra rằng những người lao động có tính tự chủ sẽ ảnh hưởng mạnh đến hiệu quả đổi mới sáng tạo của họ. Vì vậy,

Giả thuyết 2 (H2): Tự chủ (VAU) có tác động tích cực đến hiệu quả đổi mới sáng tạo (VIP).

VCAP và mối quan hệ VAU với VIP

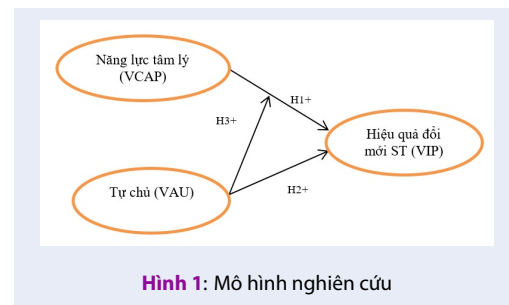
Lý thuyết trao đổi xã hội giải thích cho vai trò điều tiết được đề xuất của quyền tự chủ trong bất kỳ mối quan hệ nào giữa năng lực tâm lý và hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)¹⁰. Một nguyên tắc cơ bản

của lý thuyết trao đổi xã hội là quy tắc “có đi có lại” bắt buộc các cá nhân phải phản ứng tích cực với sự ứng xử phù hợp, tích cực từ đối tác⁴². Trao đổi xã hội đề cập đến mối quan hệ “có đi có lại” giữa hai hoặc nhiều bên, chẳng hạn như mối quan hệ giữa nhân viên và tổ chức của họ, quan hệ thầy trò, quan hệ bạn bè...¹⁰. Nhân viên tham gia xã hội trao đổi mỗi quan hệ với tổ chức của họ và khi nhân viên tin rằng họ được đối xử công bằng trong mối quan hệ, họ có động lực để cống hiến nhiều hơn (về mặt tình cảm, nhận thức và hành vi). Theo lý thuyết, khi người sử dụng lao động tin tưởng giao cho nhân viên của họ trách nhiệm, những trải nghiệm làm việc tích cực, chẳng hạn như quyền tự chủ về nhiệm vụ, thì nhân viên sẽ có nghĩa vụ đáp lại bằng cách tham gia vào tiến trình IWB. Tác động của của trao đổi xã hội trong mối quan hệ tự chủ - hành vi đổi mới sáng tạo cũng đã được chứng minh⁴³. Từ lập luận của giả thuyết H2 cho thấy khi người lao động được trao quyền thì sẽ kích thích hành vi tự chủ của họ, điều này ảnh hưởng đến kết quả của hành vi đó. Do vậy nếu nhân tố tự chủ càng mạnh thì sẽ thúc đẩy càng mạnh mẽ mối quan hệ này. Từ lập luận trên ta có giả thuyết như sau:

Giả thuyết 3 (H3): Tự chủ (VAU) có tác động tích cực với mối quan hệ H2.

Mô hình nghiên cứu

Hình 1 mô tả mô hình khái niệm giải thích vai trò của năng lực tâm lý và tự chủ đối với hiệu quả đổi mới sáng tạo. Ngoài ra quan hệ điều tiết của tự chủ đối với mối quan hệ năng lực tâm lý và hiệu quả đổi mới sáng tạo cũng được xem xét.



PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN

Bối cảnh nghiên cứu

Việt Nam là một điển hình hợp phù hợp để nghiên cứu về hiệu quả đổi mới sáng tạo. Là một nền kinh tế đang chuyển đổi, Việt Nam đang chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang nền kinh tế thị trường. Trong hai thập kỷ qua, sự chuyển đổi kinh tế liên tục

của Việt Nam đã làm tăng mạnh nhu cầu về đội ngũ nhân viên có trình độ cả trong các doanh nghiệp Việt Nam và cả các doanh nghiệp nước ngoài, do họ phải cạnh tranh với các tổ chức kinh doanh trong nước và quốc tế khác trên thị trường Việt Nam⁴⁴. Các trường đại học Việt Nam cũng đã đáp ứng yêu cầu này bằng cách nâng cao chất lượng các chương trình giáo dục của họ. Vì vậy, trường cần có chính sách đẩy mạnh đổi mới đội ngũ giảng viên để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này phương pháp hỗn hợp được sử dụng (phương pháp định tính kết hợp với phương pháp định lượng). Trong đó phương pháp định tính điều chỉnh thang đo và phương pháp định lượng dùng để kiểm định độ tin cậy của thang đo và kiểm định mô hình lý thuyết.

Quy trình nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, hai giai đoạn được thực hiện bao gồm: nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức: (1) Nghiên cứu sơ bộ bao gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng cách sử dụng một nhóm tập trung với 12 giảng viên. Mục đích của nghiên cứu này là hiệu chỉnh thang đo cho phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu. (2) Nghiên cứu sơ bộ định lượng được thực hiện bằng cách phỏng vấn trực tiếp với 124 giảng viên thuộc các trường: Đại học như Đại học Tài chính - Marketing, Đại học Tiền Giang, và Đại học Kinh Tế Công Nghiệp Long An, Trường Cao Đẳng Văn Hóa Nghệ Thuật và Du Lịch Sài Gòn, Trường Cao Đẳng Lý Tự Trọng TPHCM, Đại học Nguyễn Tất Thành để tinh chỉnh các thang đo. Độ tin cậy Cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để đánh giá sơ bộ các thang đo.

(3) Nghiên cứu chính thức cũng được thực hiện bằng cách phỏng vấn trực tiếp các giảng viên tại các trường trường Đại học gồm: Đại Học Công Nghiệp Thực Phẩm TPHCM, Đại Học Thủ Dầu Một, Đại Học Kinh Tế Công Nghiệp Long An, Đại Học Tiền Giang, Đại Học Nguyễn Tất Thành, Đại Học Mỏ TPHCM, Đại Học Tài Chính Marketing, Trường Cao Đẳng Lý Tự Trọng, Trường Cao Thủ Đức, Trường Cao Đẳng Văn Hóa Nghệ Thuật và Du Lịch Sài Gòn. Số bảng câu hỏi được gửi đi khảo sát tổng cộng là 500 bảng (mỗi đơn vị trường 50 bảng), thu về hợp lệ 440 bảng sạch, đạt tỷ lệ 88%. Mục đích của cuộc khảo sát chính này là để đánh giá lại độ tin cậy của thang đo thông qua phân tích nhân tố khẳng định CFA được sử dụng để đánh giá mô hình tới hạn và kiểm định mô hình cấu trúc SEM bằng cách sử dụng phần mềm AMOS 24.

Thang đo lường

Tất cả các khái niệm được sử dụng các thang đo đã được thiết lập và đánh giá với những sửa đổi nhỏ để phản ánh bối cảnh nghiên cứu bao gồm tự chủ (VAU) là thang đo đơn hướng và Năng lực tâm lý (VCAP) và hiệu quả đổi mới sáng tạo (VIP) là thang đo đa hướng. Tự chủ được đo lường bởi ba quan sát, được tham khảo từ thang đo của Spreitzer⁹ và 1 quan sát được phát triển trong trong thảo luận nhóm (nghiên cứu định tính). Psycap bao gồm 4 thành phần: *tự tin, hy vọng, lạc quan và vượt khó*, tất cả được đo bằng 15 quan sát tham khảo từ thang đo của Nguyen & Nguyen⁴. Cuối cùng, IP bao gồm hai thành phần: *sẵn sàng thay đổi* và *sáng tạo độc đáo*. Sự *sẵn sàng thay đổi* được đo lường bằng 4 quan sát kế thừa từ thang đo của Hurt, Joseph & Cook⁴⁵. *Sáng tạo độc đáo* được đo lường bởi 4 quan sát cũng kế thừa từ thang đo của Hurt & cộng sự⁴⁵. Tất cả các mục được đo bằng thang điểm Likert 5 điểm (1 = *rất không đồng ý*, 2 = *không đồng ý*, 3 = *hơi không đồng ý hoặc đồng ý*, 4 = *đồng ý*, 5 = *rất đồng ý*) Tất cả các thước đo ban đầu được chuẩn bị bằng tiếng Anh và sau đó được dịch sang tiếng Việt bởi một học giả thông thạo cả hai ngôn ngữ. Quy trình này được thực hiện vì không phải tất cả các giảng viên đều giỏi Anh ngữ.

Đặc tính mẫu

Trong nghiên cứu này mẫu khảo sát được chọn là n=500 được thực hiện chọn mẫu phân tầng và snowball. Trong 500 phiếu được phát ra thu hồi về được 440 đạt tỷ lệ 88%, cụ thể như sau: Theo trang *thongtintuyensinh.vn* hiện có 194 trường Đại Học- Cao Đẳng ở khu vực phía nam, trong đó có 134 (chiếm 69,07%) trường thuộc công lập và 60 (chiếm 30,92%) ngoài công lập. Tác giả lấy 5% số trường Đại Học- Cao Đẳng khu vực phía nam để thực hiện việc khảo sát tương đương khoảng 10 trường (194*5%= 9,7). Trong 10 trường tác giả sẽ chọn 7 trường Đại Học- Cao Đẳng thuộc công lập (69,07%* 10) tương ứng với 350 phần tử mẫu và 3 trường Đại Học- Cao Đẳng ngoài công lập (30,92*10) tương ứng với 150 phần tử mẫu.

Xử lý biến điều tiết

Trong nghiên cứu có sử dụng biến điều tiết (VCA-PAU), đây chính là tích số của VCAP và VAU. Trong đó VCAP là thang đo đa hướng. Đối với thang đo đa hướng giá trị biến tiềm ẩn được tính như sau: đầu tiên lấy trung bình cộng của từng khái niệm thành phần rồi nhân với trọng số λ của từng thành phần, sau đó lấy trung bình cộng của của các tích trên. Để tránh hiện tượng đa cộng tuyến ta tiến hành chuẩn hóa các giá trị của biến tiềm ẩn này (VCAP và VAU) trước khi nhân chúng với nhau và gán chúng cho biến điều tiết VCAPAU.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Nghiên cứu sơ bộ

Kết quả thảo luận nhóm, các quan sát được góp ý điều chỉnh cho phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu và 1 quan sát được đề xuất cho biến tiềm ẩn tự chủ. Sau đó bộ thang đo được đánh giá độ tin cậy thông qua phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, sử dụng tập dữ liệu được thu thập từ 124 giảng viên đại học trong nghiên cứu sơ bộ. Kết quả cho thấy tất cả các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu đều đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy Cronbach's alpha. Cụ thể, Cronbach's alpha của các thang đo tự tin, lạc quan, hy vọng, vượt khó, tự chủ, sẵn sàng thay đổi và sáng tạo độc đáo lần lượt là 0,862, 0,709, 0,807, 0,794, 0,784, 0,822 và 0,848 và tương quan biến-tổng đều đạt yêu cầu (> 0,3). Phân tích EFA với phương pháp trích Principal Axis Factoring, phép quay promax cho phép trích được 7 nhân tố từ 25 biến quan sát tại Eigenvalues= 1,334 và phương sai trích được là 58, 286%. Kết quả đánh giá sơ bộ chỉ ra rằng tất cả các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này đều đáp ứng các yêu cầu về độ tin cậy. Theo đó, các thang đo này tiếp tục được sử dụng trong cuộc khảo sát chính thức.

Nghiên cứu chính thức

Trong bước này phân tích CFA được sử dụng để đo lường mô hình tối hạn (Hình 2) cho thấy có sự thích hợp với dữ liệu thị trường: $\chi^2 [266] = 368,725$ ($p = 0.000$), $Cmin/df=1.386$, $GFI = 0.931$, $CFI = 0.978$, $TLI=0.975$, and $RMSEA = 0.031$. Trọng số tải nhân tố của tất cả các quan sát đều ≥ 0.5 và có ý nghĩa thống kê, $p < 0.001$ (Hình 2). Hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu đều khác 1 có ý nghĩa thống kê vì vậy thỏa mãn giá trị phân biệt (tất cả các $AVE > MSV$), hệ số tin cậy tổng hợp (tất cả các $CR > 0,5$), tổng phương sai trích đều thỏa mãn (tất cả các $AVE > 0,5$) (Bảng 1).

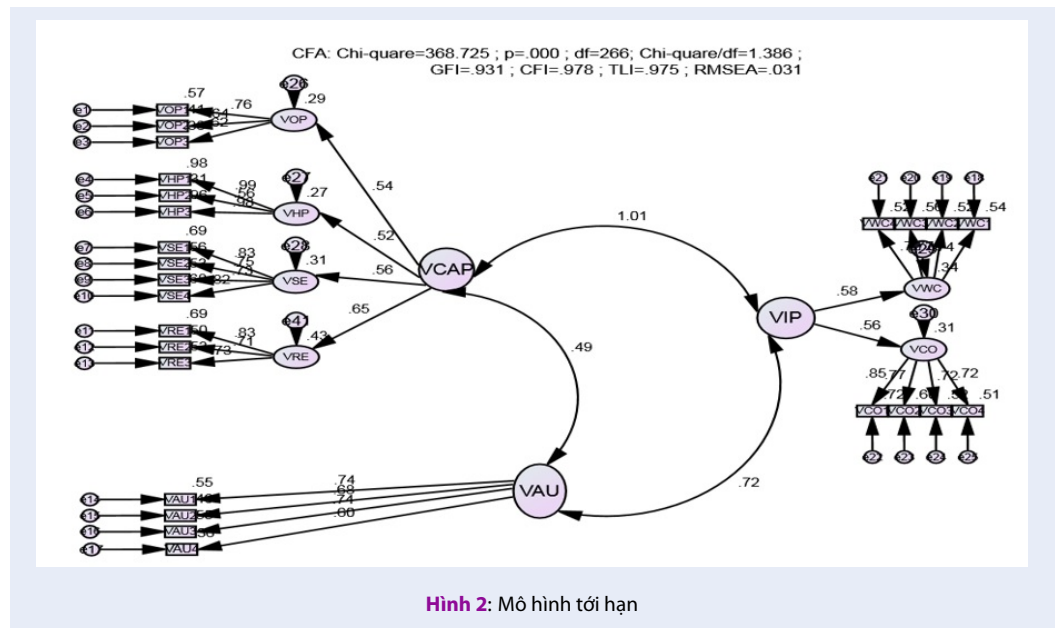
Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc

Kết quả kiểm định SEM được sử dụng để kiểm tra mô hình lý thuyết và 3 giả thuyết. Kết quả SEM chỉ ra rằng cả 3 giả thuyết đề xuất đều được ủng hộ (Bảng 2, Hình 3), cụ thể như sau:

Có mối quan hệ thuận chiều giữa VCAP và VIP với hệ số tác động là 0,716 ($p < 0,001$) do vậy giả thuyết H1 được ủng hộ.

Giả thuyết H2 đề xuất mối liên hệ tích cực giữa VAU và VIP với hệ số tác động là 0,308 ($p < 0,001$), do vậy giả thuyết H2 được thỏa mãn.

Biến điều tiết VCAP có tác động lên dương mối liên hệ của VCAP với VIP với hệ số tác động là 0,461 ($p < 0,05$), do vậy giả thuyết H3 được ủng hộ.



Bảng 1: Đo lường giá trị mô hình

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	VAU	VCAP	VIP
VAU	0,856	0,518	0,361	0,868	0,721		
VCAP	0,841	0,507	0,0,1	0,867	0,601***	0,712	
VIP	0,848	0,502	0,123	0,859	0,291***	0,298***	0,719

Bảng 2: Kết quả kiểm định SEM

		Hệ số ước lượng	S.E.	C.R.	P	Giả thuyết	
VIP	<—	VCAPAU	0,461	0,025	6,374	***	H3
VIP	<—	VCAP	0,716	0,116	5,293	***	H1
VIP	<—	VAU	0,308	0,053	3,408	***	H2

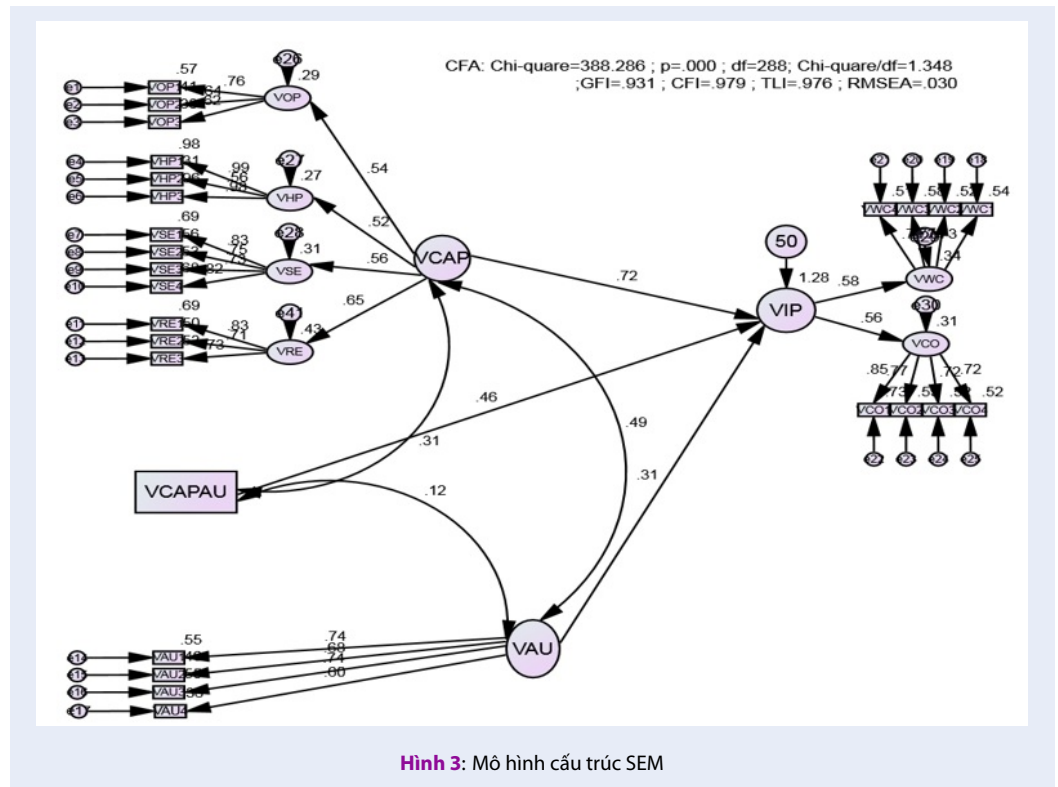
Thảo luận

Kết quả nghiên cứu khẳng định lại mối quan hệ của năng lực tâm lý đối với đổi mới sáng tạo bên cạnh số ít các nghiên cứu trước đây^{10,33}. Ngoài ra trong nghiên cứu này tự chủ trong công việc cũng chứng minh là có tác động trực tiếp đến đổi mới sáng tạo, trong khi đó phần nhiều những nghiên cứu thực nghiệm trước đây đã khẳng định có mối quan hệ giữa uy quyền tâm lý và đổi mới sáng tạo⁴⁶⁻⁴⁸. Bên cạnh đó nghiên cứu này có điểm mới so với các nghiên cứu trước đây là thành phần tự chủ ngoài tác động trực tiếp nó còn là thành phần điều tiết. Mô hình đo lường cho thấy biến điều tiết có tác động thúc đẩy mối quan hệ Psycap- VIP, cụ thể hệ số tác động của VCAPAU là dương và khá mạnh 0,461 so với 0,308 (VAU-VIP). Trong khi đó tác động của VCAP-VIP là mạnh nhất 0,716.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

Kết luận

Mục đích của nghiên cứu này là để xem xét mối quan hệ giữa mức độ tổng thể của các nguồn lực tâm lý tích cực (tức là tự tin, hy vọng, lạc quan và vượt khó) và kết quả hành vi trong bối cảnh sáng tạo. Bên cạnh đó, một thành phần quan trọng khác trong môi trường làm việc đổi mới sáng tạo là tự chủ, cũng được xem xét cùng với năng lực tâm lý có liên quan trực tiếp đến hiệu quả đổi mới sáng tạo. Các phát hiện đã ủng hộ tất cả các giả thuyết nghiên cứu. Cụ thể, năng lực tâm lý và tự chủ tác động tích cực đến hiệu quả đổi mới sáng tạo. Các phát hiện cho thấy rằng hiệu quả đổi mới sáng tạo có thể được cải thiện thông qua năng lực tâm lý và tự chủ của cá nhân. Ngoài ra kết quả cũng cho thấy quyền tự chủ đã điều tiết mối quan hệ



VCAP-VIP theo hướng tăng lên.

Hàm ý

Quan sát hệ số tác động ta nhận thấy rằng từ năng lực tâm lý tới biến phụ thuộc lớn gấp 2 lần từ tự chủ tới biến phụ thuộc (0,716 so với 0,308). Do vậy, năng lực tâm lý sẽ là nhân tố quan trọng. Bên cạnh đó tự chủ ngoài tác động trực tiếp nó còn giữ vai trò điều tiết trong mối quan hệ đó (năng lực tâm lý- hiệu quả đổi mới sáng tạo). Do vậy, để làm tăng khả năng đổi mới sáng tạo thì bộ phận tổ chức nên sử dụng những nhân viên có mức năng lực tâm lý thích hợp trong tổ chức. Điều này là khả thi thông qua các hoạt động tuyển dụng và đào tạo²⁷ cụ thể như sau:

Tự tin: Với người quản lý cần phải có ý thức giúp đỡ nhân viên của mình để có được đức tính tự tin là điều quan trọng, thể hiện cho người nhân viên thấy được chính họ là thành phần không thể thiếu trong việc thành công của tổ chức. Chính những tác động về mặt tâm lý đó sẽ thúc đẩy tính tự tin của họ. Ngoài ra cũng cần hoàn thiện và minh bạch hệ thống đánh giá-khen thưởng nhằm làm tăng niềm tin của nhân viên đối với tổ chức.

Lạc quan: Là thái độ sống lành mạnh, tích cực. Chính thái độ sống lành mạnh hóa tâm lý của mỗi cá nhân. Do vậy, người quản lý cần có sự ý thức giúp

đỡ nhân viên có được trạng thái tích cực này. Do vậy với người quản lý cần khơi gợi thái độ sống tích cực của nhân viên là đòn bẩy cơ bản để thúc đẩy tinh thần lạc quan kích hoạt thái độ sống tích cực điều đó sẽ tác động đến chất lượng công việc mà họ đa đảm nhận.

Hy vọng: Cũng như lạc quan, hy vọng là những tác động đến từ bên ngoài. Hy vọng đó là sự kiên định đi tới mục tiêu của mình. Do vậy người quản lý cần có những động viên, khuyến khích cho người lao động thực hiện và người lao động sẽ biến những mục tiêu đó vào công việc hàng ngày tại cơ quan.

Vượt khó: Là năng lực chống lại nghịch cảnh và khả năng hồi phục sau những biến cố. Đây là tiền đề cho cả tự tin, lạc quan và hy vọng. Do vậy trong cuộc sống người quản lý cần phải “tiếp liệu” kịp thời khi nhân viên gặp khó khăn bế tắc trong cuộc sống.

Tự chủ: Ngoài ra để thúc đẩy tính tự chủ trong đội ngũ người lao động tổ chức cần thực hiện việc giao quyền, ủy quyền nhằm nâng cao tính tự chủ tự chịu trách nhiệm. Bên cạnh đó đối với cấp quản lý nên áp dụng bằng mục tiêu không nên quản lý công việc theo quá trình.

Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Mặc dù cố gắng nhưng nghiên cứu này vẫn còn có một vài hạn chế như phạm vi khảo sát chỉ chọn lãnh vực

Bảng 3: Trọng số tải CFA chuẩn hóa

			Ước lượng	
VSE1	<—	VSE	.829	***
VSE2	<—	VSE	.749	***
VSE3	<—	VSE	.727	***
VSE4	<—	VSE	.824	***
VOP1	<—	VOP	.758	***
VOP2	<—	VOP	.639	***
VOP3	<—	VOP	.616	***
VHP1	<—	VHP	.888	***
VHP2	<—	VHP	.557	***
VHP3	<—	VHP	.881	***
VRE1	<—	VRE	.828	***
VRE2	<—	VRE	.707	***
VRE3	<—	VRE	.728	***
VAU1	<—	VAU	.742	***
VAU2	<—	VAU	.678	***
VAU3	<—	VAU	.739	***
VAU4	<—	VAU	.602	***
VCO1	<—	VCO	.837	***
VCO2	<—	VCO	.776	***
VCO3	<—	VCO	.728	***
VCO4	<—	VCO	.723	***
VWC1	<—	VWC	.721	***
VWC2	<—	VWC	.714	***
VWC3	<—	VWC	.768	***
VWC4	<—	VWC	.721	***

giáo dục. Khả năng tổng quát hóa kết quả nghiên cứu sẽ cao hơn nếu kỹ thuật lấy mẫu hoàn toàn là mẫu xác suất và đối tượng khảo sát đa dạng hơn ở các ngành khác nhau hay nhiều khu vực khác nhau trên thế giới. Trong 4 thành phần của ủy quyền tâm lý là *tự chủ, ý nghĩa, ảnh hưởng, tác động*⁹, thì nghiên cứu này chỉ sử dụng *tự chủ* như một nhân tố điều chỉnh cho ngữ cảnh nghiên cứu. Các thành phần còn lại (*ý nghĩa, ảnh hưởng, tác động*) có thể được sử dụng để điều chỉnh cho ngữ cảnh của các nghiên cứu khác trong tương lai.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AU: Autonomy
IP: Innovative Performance

IWB: Innovative Work Behavior
SEM: Structure Equation Modelling
Psychap: Psychological Capital

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: Trần Thanh Phong chịu trách nhiệm chính về nội dung và thiết kế nghiên cứu. Phan Đức Dũng đọc bản thảo, sửa và góp ý về tổng quan nghiên cứu và những nội dung khác chưa phù hợp. Đỗ Thị Phương phụ trách về thu thập dữ liệu và chuẩn hóa các trích dẫn. Phan Thị Thúy Phương xử lý dữ liệu và tóm lược kết quả nghiên cứu.

PHỤ LỤC

Bảng 3

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- House D. The top five profit drains and how to plug them. *Journal of Business Strategy*. 2003; 24: 32-35; Available from: <https://doi.org/10.1108/02756660310508173>.
- Amabile TM. *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview; 1996.
- Oldham GR. Stimulating and supporting creativity in organizations. In S.Jackson, M.Hitt, & A.DeNisi (Eds.), *Managing knowledge for sustained competitive advantage*. San Francisco: Jossey-Bass; 2002, 243-273.
- Nguyen TD, Nguyen TTM. Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers. *Journal of Macromarketing*. 2011; 32(1): 87-95; Available from: <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>.
- Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*. 2005 ; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>.
- Luthans F, Steven MN, Bruce, JA, James BA. The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 2008; 29(2): 214-238; Available from: <https://doi.org/10.1002/job.507>.
- Phạm P. *Khuôn Mặt Mới Của Giáo Dục Đại Học Việt Nam*. NXB: Đại Học Quốc Gia Tp. HCM; 2005.
- Kazlauskaitė R, Buciuniene I, Turauskas L. Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations International Journal of Contemporary Hospitality Management Iss Personnel Review Personnel Review*. 2011; 34(3): 138-158; Available from: <http://dx.doi.org/10.1108/01425451211191869>.
- Spreitzer GM. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(5): 1442-1465; Available from: <https://doi.org/10.5465/256865>.
- Nwanzu CL, Babalola, SS. Psychological capital, task autonomy and innovative work behaviour among public organisation employees. *Int. J. Work Organisation and Emotion*. 2019; 10(4), 322-338; Available from: <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2019.106892>.

11. Luthans, F., Youssef C.M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*. 2004; 33(2):143-160; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>.
12. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Publisher: Oxford University Press; 2007a; PMID: 16435945. Available from: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>.
13. Stajkovic AD, Luthans F. Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*. 1998; 26(4): 62-74; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7).
14. Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., Norman, S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007b; 60(3): 541-572; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
15. Snyder CR, Irving LM, Anderson JR. Hope and health. In: Snyder C. R. & Forsyth D. R. (Eds.), *Pergamon general psychology series. Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* Pergamon Press; 1991a. 285-305;
16. Snyder CR, Harris, C, Anderson JR, Holleran SA, Irving LM, Sigmon ST, Yoshinobu L, Gibb J, Langelle C, Harney P. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991b; 60(4): 570-585; PMID: 2037968. Available from: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>.
17. Akman Y, Korkut F. A study on the scale of hope. *Haceteppe University Faculty of Education Journal*. 1992; 9:193-202;.
18. Schneider SL. In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*. 2001; 56(3): 250-263; Available from: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.250>.
19. Çavuş M, Gökçen, Aş. Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*. 2015; 5(3): 244-255; Available from: <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>.
20. Carver CS, Scheier M. Optimism. (Edt: S. J. Lopez, & C. R. Snyder). *Positive psychological assessment. A Handbook of Models and Measures*. Washington D. C: American Psychological Association; 2003; PMID: 12569176. Available from: <https://doi.org/10.1037/10612-005>.
21. Zigarani D, Nimon K, Houson D, Witt D, Diehl J. The Work Intention Inventory: Initial Evidence of Construct Validity. *Journal of Business Administration Research*. 2012; 1(1): 24-42; Available from: <https://doi.org/10.5430/jbar.v1n1p24>.
22. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 1975; 60(2): 159-170; Available from: <https://doi.org/10.1037/h0076546>.
23. Janssen O. The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2005; 78(94), 573-578; Available from: <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>.
24. Ramamoorthy N, Flood PC, Slattery T, Sardessai R. Determinants of innovative work behaviour: development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*. 2005; 14(2): 142-150; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>.
25. Spector PE. Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*. 1986; 39: 1005-1016; Available from: <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>.
26. Goldsmith RE, Foxall GR. The Measurement of Innovativeness. *The International Handbook on Innovation*. 2003; 321-330; Available from: <https://doi.org/10.1016/B978-008044198-6/50022-X>.
27. Amabile TM. A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*. 1988; 10: 123-167; Available from: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf.
28. Oldham GR, Cummings A. Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*. 1996; 39(3): 607-634; Available from: <https://doi.org/10.5465/256657>.
29. Amabile TM, Barsage, SG, Mueller JS, Staw BM. Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*. 2005; 50, 367; Available from: <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>.
30. Scott SG, Bruce RA. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. 1994; 37(3): 580-607; Available from: <https://doi.org/10.2307/256701>.
31. Bandura A. *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman; 1997;.
32. Bandura A. *Self-Efficacy Conception of Anxiety*. *Anxiety Research*. 1988; 1, 77-98; Available from: <https://doi.org/10.1080/10615808808248222>.
33. Sweetman D, Luthans F, Avey JB, Luthans BC. Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*. 2010; 28(1): 4-13; Available from: <https://doi.org/10.1002/cjas.175>.
34. Seligman MEP. *Learned optimism*. New York: Pocket; 1998;.
35. Snyder C R. *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here*. New York: Free Press; 1994;.
36. Snyder CR, Kevin L, Rand, David R. Sigmon. Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family. in *Handbook of Positive Psychology*, C. R. Snyder and Shane J. Lopez, eds. Oxford, UK: Oxford University Press; 2002. 257-276;.
37. Masten AS, Reed M.G.J. Resilience in development. In C.R.Snyder & S.Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. UK: Oxford University Press; 2002; 74-88;.
38. Amabile TM. The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1983; 45: 357-376; Available from: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.357>.
39. Ohly S, Sonnentag S, Pluntke F. Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behaviour*. 2006; 27(3): 257-279; Available from: <https://doi.org/10.1002/job.376>.
40. Sanders K, Moorkamp M, Torka S, Groeneveld S, Groeneveld C. How to support innovative behaviour? The role of LMX and satisfaction with HR practices. *Technology and Investment*. 2010; 1(1): 59-68; Available from: <https://doi.org/10.4236/ti.2010.11007>.
41. Li Y, Wei F, Ren S, Di Y. Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*. 2015; 30(4): 422-438; Available from: <https://doi.org/10.1108/jmp-10-2012-0318>.
42. Blau P. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley; 1964;.
43. Kim W, Park J. Examining structural relationships between work engagement, organisational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behaviour for sustainable organisations. *Sustainability*. 2017; 9(205):1-6;.
44. Nguyen, T.D., Shultz, C.J., Westbrook, M.D. Psychological Hardiness in Learning and Quality of College Life of Business Students: Evidence from Vietnam. *Journal of Happiness Studies*. 2012; 13(6): 1091-1103; Available from: <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9308-0>.
45. Hurt HT, Joseph K, Cook CD. Scales for The Measurement of Innovation Research. *Human Communication Research*. 1977; 4(1): 58-65; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x>.
46. Singh M, Sarkar A. The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: A dimensional analysis with job involvement as mediator. *Journal of Personnel Psychology*. 2012; 11(3): 127-137 ; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x>.

- [org/10.1027/1866-5888/a000065](https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000065).
47. Sun LY, Zhang Z, Qi j, Chen ZX. Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *Leadership Quarterly*. 2012; 23(1), 55-65; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.005>.
48. Zhang X, Bartol KM. Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process management. *Academy of Management Journal*. 2010; 53(1); 107-128; Available from: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>.

The moderating role of autonomy on the relationship of positive psychological capital and innovation performance

Tran Thanh Phong^{1,*}, Phan Duc Dung², Do Thi Phuong³, Phan Thi Thuy Phuong⁴



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

ABSTRACT

In this study, the author establishes and tests a model in which psychological capital and autonomy affect the innovative performance in education. In addition, the role of the moderator (autonomy) is also considered in the relationship between psychological capital and innovative performance. Unlike most previous studies, such as the relationship between psychological capital, autonomy and dependent variable of innovative performance is often established. The difference, in this study, is that autonomy also plays a role in moderating the relationship between psychological capital and innovative performance. For this study, a survey sample of 440 responses were collected from lecturers in universities in the southern of Vietnam. The author used AMOS 24 software to test the structural model. Research results show that, all hypotheses are statistically significant. The results also show that, in addition to the direct impact, autonomy also enhances the relationship between psychological capital and innovative performance. The results, once again, confirm the relationship between positive psychological capital and innovative performance in a transition economy of a developing country. Besides, from those results of the study, implications are also given to promote creativity in universities.

Key words: Psychological capital, Autonomy, Innovative performance, Vietnam

¹Long An University of Economics and Industry, Vietnam

²University of Economics and Law, Vietnam National University Ho Chi Minh City, Vietnam

³College of Foreign Economy and Relations, Ho Chi Minh City, Vietnam

⁴Nguyen Tat Thanh University, Ho Chi Minh City, Vietnam

Correspondence

Tran Thanh Phong, Long An University of Economics and Industry, Vietnam

Email:
thanphongselco_vn@yahoo.com.vn

History

- Received: 29/4/2022
- Accepted: 26/9/2022
- Published: 15/10/2022

DOI : 10.32508/stdjelm.v6i3.1045



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 : Phong T T, Dung P D, Phuong D T, Phuong P T T. **The moderating role of autonomy on the relationship of positive psychological capital and innovation performance.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 2022, 6(3):3316-3326.