

# NĂNG LỰC TÂM LÝ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC - NGHIÊN CỨU TẠI MỘT SỐ TRƯỜNG HỌC TẠI PHÍA NAM

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AFFECTING JOB PERFORMANCE - A STUDY AT SOME UNIVERSITIES IN THE SOUTH

Trần Thanh Phong\*, Phan Đức Dũng

## TÓM TẮT

Năng lực tâm lý là một chủ đề thú vị được những nhà khoa học chú ý trong thập kỷ vừa qua, là một trong những vũ khí cạnh tranh quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động. Chủ đề này cũng mới chỉ bắt đầu được các nhà nghiên cứu và các nhà quản trị quốc tế quan tâm trong những năm gần đây trong khi các yếu tố cạnh tranh khác như tài chính, công nghệ đang tiến tới mức bão hòa. Tại Việt Nam, đây là chủ đề khá mới. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đánh giá sự tác động của năng lực tâm lý và tự quyết đối với hiệu quả công việc. Thông qua kiểm định mô hình cấu trúc (SEM). Kết quả cho thấy cả năng lực tâm lý và tự quyết đều có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc với mức ý nghĩa 5%. Kết quả SEM cũng cho thấy tác động của năng lực tâm lý là rất mạnh so với tự quyết.

**Từ khóa:** Năng lực tâm lý; Tự quyết; Hiệu quả công việc.

## ABSTRACT

Psychological capital has been an interesting topic to scientists for the past decade, that is one of the important competitive tools in improving productivity. This topic has only lately begun to be of interest to international researchers and policy makers/administrators in recent years, while other competitive factors such as finance and technology are approaching saturation. This is still a fairly new topic in Vietnam. In this study, the authors assess impacts of psychological capital and self-determination on job performance. Through the structural modeling test (SEM), the results show that both psychological capital and autonomy affects job performance with a 5% significance level. SEM also shows that the impact of psychological capital is very strong compared to self-determination.

**Keywords:** Psychological competence; Autonomy; Job performance.

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP.HCM

\*Email: thanhphongselco\_vn@yahoo.com.vn

Ngày nhận bài: 28/3/2020

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 10/6/2020

Ngày chấp nhận đăng: 24/6/2020

## CHỮ VIẾT TẮT

|        |   |
|--------|---|
| PSYCAP | Năng lực tâm lý (Psychological Capital) |
| JP     | Hiệu quả công việc (Job Performance)    |
| AU     | Tự quyết (Autonomy)                     |
| SE     | Tự tin (Self-efficacy)                  |

|    |                       |
|----|-----------------------|
| OP | Lạc quan (Optimism)   |
| HP | Hy vọng (Hope)        |
| RE | Vượt khó (Resiliency) |

## 1. GIỚI THIỆU

Yếu tố con người được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm trong việc tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp trong quá khứ cũng như trong giai đoạn hiện nay. Theo [21] năng lực tâm lý được xem như là một lợi thế cạnh tranh thông qua nguồn lực con người. Trong nhiều nghiên cứu đã nhấn mạnh rằng, năng lực tâm lý được quản trị tốt sẽ giúp cho tổ chức xây dựng được những điều kiện quan trọng cho sự thành công và lợi thế cạnh tranh trong dài hạn Luthans và Youssef, 2004 (trích dẫn trong Fedai và Ata, 2015)[11].

Trong phạm vi của bài báo này, các thành phần của năng lực tâm lý được chọn để nghiên cứu bởi tính chất mới của nghiên cứu này trên thế giới cũng như tại Việt Nam. Tại Việt Nam những nghiên cứu mang tầm quốc tế hiện chỉ có nghiên cứu của [10, 23] về vấn đề năng lực tâm lý. Nhóm tác giả xác định tầm quan trọng của năng lực tâm lý ảnh hưởng đến hiệu công việc, vấn đề này cũng mới chỉ bắt đầu được các nhà nghiên cứu và các nhà quản trị quốc tế quan tâm trong những năm gần đây trong khi các yếu tố cạnh tranh khác như tài chính, công nghệ đang tiến tới mức bão hòa.

Nhóm tác giả cho rằng, cũng rất cần thiết cho các nhà nghiên cứu học thuật và các nhà quản trị trong các doanh nghiệp trong việc nghiên cứu và đưa ra các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công việc, nâng cao hiệu suất công việc trên cơ sở kích thích các thành phần thuộc về năng lực tâm lý và khai thác tiềm năng con người. Ngoài ra trong nghiên cứu này, nhóm tác giả xem xét một nhân tố quan trọng khác là sự tự quyết, một thành phần phản ánh đặc thù cho ngữ cảnh nghiên cứu là các trường đại học trong đó đối tượng khảo sát là các giảng viên. Với đối tượng là người lao động có trình độ cao, sự đổi mới, sáng tạo và tự quyết trong công việc là cần thiết cũng được xem xét như là tác nhân cùng với năng lực tâm lý là tiền tố quan trọng cho năng suất lao động và hiệu quả công việc [12].

## 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

### 2.1. Các thành phần của năng lực tâm lý (Psychological Capital), tự quyết (Autonomy) và hiệu quả công việc (Job Performance)

Vào cuối thập niên 90, tâm lý học tích cực (positive psychology) đã được nghiên cứu và giới thiệu bởi Giáo sư M. Seligman và các đồng nghiệp của ông trong lĩnh vực hành vi tổ chức. Từ đó, thuật ngữ tâm lý học tích cực, đã dẫn đến cách tiếp cận hành vi tổ chức tích cực của tổ chức, tìm kiếm để đo lường, phát triển và quản lý những điểm mạnh của con người thay vì tập trung vào những điểm yếu của họ [19].

Theo [20, 21], có hai đặc tính cơ bản trong khái niệm năng lực tâm lý (Psychcap), chẳng hạn như: đặc tính (trait-like) và trạng thái (state-like). "Đặc tính" đại diện cho tính cách tương đối ổn định không phụ thuộc vào nhiệm vụ hay tình huống cụ thể nào hướng nào. Trong khi đó, "trạng thái" tương đối linh hoạt và cởi mở để thay đổi (other is relatively flexible and open to development). Bốn thành phần của PsyCap được đề xuất bởi [20]: tự tin (self-efficacy), sự lạc quan (optimism), hy vọng (hope) và vượt khó (resiliency). Họ định nghĩa PsyCap là:

Đó là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của từng cá nhân được đặc trưng bởi: (1) có sự tự tin để đảm nhận và nỗ lực cần thiết để thành công trong các nhiệm vụ đầy thách thức (tự tin); (2) đưa ra một sự ghi nhận tích cực (sự lạc quan) về thành công hiện tại và trong tương lai; (3) kiên trì hướng tới mục tiêu và khi cần thiết, chuyển hướng các con đường đến mục tiêu (hy vọng) để thành công; và (4) khi bị bao vây bởi các vấn đề và khó khăn, nghịch cảnh, duy trì sự nỗ lực vượt qua (khả năng vượt khó) để đạt được thành công [20].

#### Tự tin: (SE)

Tự tin vào bản thân đề cập đến niềm tin tổng quát của mọi người khi họ thể hiện trong công việc [15]. Özkalp [25] nói rằng tự tin không được đề cập đến năng lực thật sự của cá nhân, trái lại, nó liên quan đến niềm tin vào khả năng cá nhân. Tự tin có thể được coi là một động lực nội tại để định hướng mọi người và thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ khác nhau được giao.

#### Hy vọng: (HP)

Hy vọng phản ánh niềm tin rằng người ta có thể tìm ra cách thức đi đến mục tiêu mong muốn và có động lực để sử dụng những cách thức đó [28]. Hy vọng bao gồm hai khía cạnh: "cách thức" và "nhận thức". Cách thức đề cập đến một khả năng tạo ra các con đường dẫn đến mục tiêu mong muốn và nhận thức liên quan đến năng lực nhận thức về sử dụng con đường nào để đạt được mục tiêu mong muốn [28].

#### Lạc quan: (OP)

Sự lạc quan được định nghĩa rộng rãi là "xu hướng duy trì một quan điểm tích cực" [27], là "một ý định và kỳ vọng tâm lý để hy vọng kết quả tốt nhất và tích cực có thể ảnh

hưởng tích cực đến sức khỏe thể chất và tinh thần của mọi người" [9]. Những người lạc quan mong đợi những điều tốt đẹp sẽ xuất hiện trong khi những người bi quan luôn nghĩ rằng những điều tồi tệ sẽ đến với họ [8].

#### Vượt khó: (RE)

Çavuş MF., Gökçen A. [9] nói rằng vượt khó được định nghĩa là xu hướng phục hồi sau khi đối mặt với nghịch cảnh, cho phép mọi người nhìn một cách lạc quan vào các tình huống khó khăn. Những người có khả năng vượt khó có thể dễ dàng thích nghi với những thay đổi trong cuộc sống. Cũng có thể nói rằng khả năng vượt khó có thể được phát triển và quản lý bởi ba thành phần cốt lõi khác của năng lực tâm lý, tự tin, hy vọng và sự lạc quan [20].

#### Quyền tự quyết: (AU)

Quyền tự quyết phản ánh sự tự chủ trong việc bắt đầu và tiếp tục hành vi và quy trình làm việc. Hầu hết các nghiên cứu mô tả sự tự chủ là mức độ độc lập và tự do trong việc quyết định phương pháp làm việc, tốc độ và nỗ lực tùy ý mà nhân viên trải nghiệm trong cách họ thực hiện nhiệm vụ và vai trò của chính họ [16, 26].

#### Hiệu quả công việc: (JP)

Hiệu quả công việc, học tập cũng có thể do chủ thể thực hiện tự đánh giá về quá trình lao động, học tập của chính họ Clarke và cộng sự, 2011 (được trích trong Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2009, trang 325) [9]. Trong nghiên cứu này hiệu quả của công việc của người thực hiện được định nghĩa như những đánh giá tổng quát của chính họ về kiến thức và kỹ năng, kết quả mà họ thu nhận được trong quá trình lao động học tập [9].

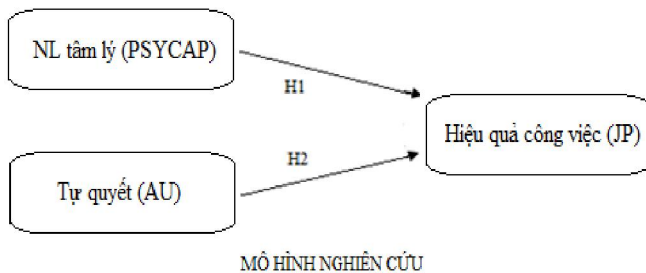
### 2.2 Mối quan hệ giữa các thành phần của năng lực tâm lý, tự quyết và hiệu quả công việc

Trong nghiên cứu của Stajkovic và Luthans [30], cho thấy rằng khả năng tự tin có mối quan hệ rất mạnh với hiệu quả công việc. Trong nghiên cứu [18] cho rằng có sự liên hệ chặt chẽ giữa tự tin và hiệu quả công việc. Ngoài ra trong nghiên cứu của [14] đi đến kết luận rằng, những nhà quản trị có thể cải thiện năng suất lao động của cá nhân cũng như tổ chức thông qua tính lạc quan của con người. Những người có đặc tính hy vọng cao sẽ nỗ lực hướng tới mục tiêu và khả năng khôn khéo vượt qua những trở ngại để đạt được sự thành công Peterson và Byron 2008 (được trích trong Avey và cộng sự, 2010a) [5]. Vượt khó là khả năng lấy lại sự thành công sau khi gặp phải những trở ngại và khó khăn ngăn cản nỗ lực của người thực hiện đạt được sự thành công [20]. Một vấn đề thực tế là mọi cá nhân trong một thời điểm nào đó trong cuộc sống nghề nghiệp của họ có thể bị chững lại vì nhiều lý do khác nhau mà họ không còn tiếp tục với những hy vọng và mong ước của họ. Vượt khó là đặc điểm của người không chịu thua mà luôn tìm cơ hội thật sự để mang tới sự thành công khác [6, 7]. Nhiều nghiên cứu trước đây cho rằng bằng sự phát triển khả năng vượt khó của người lao động, thì tổ chức trở nên dễ thích nghi với môi trường kinh doanh và thành công bền vững Youssef và Luthans, 2005 (được trích trong Meneghel và cộng sự, 2016) [22]. Khi người lao động

được trao quyền, họ có tâm lý tự quyết để giải quyết vấn đề của tổ chức. Trong nghiên cứu của [20], người ta thấy rằng PsyCap là một cấu trúc bậc hai sẽ dự đoán hiệu quả công việc sẽ tốt hơn so với các thành phần của nó. Vì lý do đó, trong nghiên cứu này, các tác giả tập trung vào sức mạnh của PsyCap ở cấp độ tổng thể hơn là các thành phần riêng lẻ của nó. Trong nghiên cứu của Spreitzer [29] cho thấy người lao động với mức độ ủy quyền tâm lý cao sẽ thúc đẩy hiệu quả hoạt động sáng tạo của họ điều này dẫn đến hiệu quả công việc nói chung.

### 2.3. Mô hình nghiên cứu

Từ những phân tích và bằng chứng tác giả tìm thấy, mô hình được đề xuất cùng các giả thuyết như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

H1<sub>+</sub>: Năng lực tâm lý tác động cùng chiều với hiệu quả công việc.

H2<sub>+</sub>: Tự quyết tác động cùng chiều với hiệu quả công việc

## 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Quy trình nghiên cứu

Để đảm bảo tính khoa học, nghiên cứu được thực hiện thông qua hai giai đoạn chính là nghiên cứu sơ bộ định tính và nghiên cứu chính thức định lượng.

(1) Giai đoạn nghiên cứu sơ bộ: Được thực hiện bằng nghiên cứu định, mục đích là để điều chỉnh và phát triển thang đo cho phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu.

(2) Giai đoạn nghiên cứu chính thức: Được thực hiện thông qua các bước như sau:

- **Kiểm định độ tin cậy Cronbach'Alpha:** Thang đo được chấp nhận khi có  $0,6 \leq$  hệ số Cronbach Alpha  $\leq 0,95$  [24] và hệ số tương quan biến-tổng (Corrected Item - Total correlation) của biến đo lường  $\geq 0,3$  [24].

- **Phân tích EFA:** Trong nghiên cứu này, tác giả dùng phương pháp trích Principal Axis Factoring với phép xoay Promax. Theo Gerbing và Anderson [13], phương pháp trích Principal Axis Factoring với phép xoay Promax sẽ phân ánh cấu trúc dữ liệu chính xác hơn là phương pháp Principal Components với phép xoay Varimax.

Với giả thuyết đặt ra là trong phân tích EFA, rằng các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau phải thỏa điều kiện trị số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)  $\geq 0,5$  đây là trị số dung để chỉ sự thích hợp của phân tích nhân tố, nếu trị số này  $< 0,5$  thì phân tích nhân tố không thích hợp [1]. Ngoài ra ta dùng kiểm định Bartlett's test of sphericity để kiểm định giả thuyết là các biến không có tương quan với nhau trong tổng thể, nói cách khác ma

trên tương quan tổng thể là một ma trận đơn vị. Nếu giả thuyết này bị bác bỏ Sig  $< 0,05$  thì phân tích EFA là thích hợp [1]. Giá trị hội tụ, trong số nhân tố  $\geq 0,4$  sẽ được chấp nhận [14]. Giá trị phân biệt, chênh lệch trọng số  $> 0,3$  [4]; Tổng phương sai trích (TVE), khi đánh giá EFA  $\geq 50\%$  [4] tổng này thể hiện các nhân số trích được bao nhiêu phần trăm của các biến đo lường.

- **Phân tích nhân tố khẳng định CFA:** Mục đích phân tích nhân tố khẳng định CFA (Confirmatory Factor Analysis) là kiểm định sự phù hợp với thang đo. Phương pháp CFA trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính có nhiều ưu điểm hơn so với phương pháp truyền thống như phân tích tương quan, phân tích EFA, lý do là CFA cho phép chúng ta kiểm định cấu trúc lý thuyết của các thang đo lường như quan hệ giữa một khái niệm với các khái niệm khác đồng thời mà không bị sai lệch do sai số đo lường Steenkamp và Van Trijp, 1991 (được dẫn trong Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2008) [2]. Để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu thị trường, người ta thường sử dụng những chỉ số sau để đánh giá: Chi-square (CMIN); Chi-square hiệu chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df); Chỉ số tích hợp so sánh (CFI\_Comparative Fit Index). Chỉ số Tucker & Lewis (TLI\_Tucker & Lewis Index); Chỉ số phù hợp mô hình (GFI-Goodness of Fit Index); Chỉ số căn bậc hai của bình phương sai số RMSEA (Root Mean Square Error Approximation).

- **Kiểm định mô hình SEM:** Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để kiểm định mô hình lý thuyết đề nghị.

### Mẫu nghiên cứu và thang đo

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng cách sử dụng các cuộc phỏng vấn trực tiếp. Một mẫu thuận tiện gồm 350 giảng viên tại Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh (HOU), Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh (FIU), Đại học Nguyễn Tất Thành (NTTU) và Đại học Kinh tế và Công nghiệp Long An (LAU) đã được phỏng vấn trong cuộc khảo sát này.

Trong nghiên cứu này có 3 khái niệm nghiên cứu là năng lực tâm lý, tự quyết và hiệu quả công việc. Trong đó PsyCap là thang đo bậc 2 gồm 4 thành phần gồm 13 quan sát được tham khảo từ thang đo (Nguyen & Nguyen, 2011), Tự quyết là thang đo bậc 1 gồm 3 quan sát được tham khảo từ thang đo [29], thang đo hiệu quả công việc gồm 4 quan sát được tham khảo từ thang đo (Nguyen & Nguyen, 2011).

## 4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

### 4.1. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng kỹ thuật thảo luận nhóm với 5 chuyên gia là các nhà quản lý cũng đồng thời là những người có thâm niên trong giảng dạy và nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu định tính điều chỉnh nhỏ về câu từ cho dễ hiểu, bổ sung thêm 1 quan sát trong thang đó từ quyết "Trong công việc, tôi không bị kiểm soát hay áp lực phải làm theo ý người khác"

**4.2. Phân tích định lượng**

**Phân tích Cronbach Alpha**

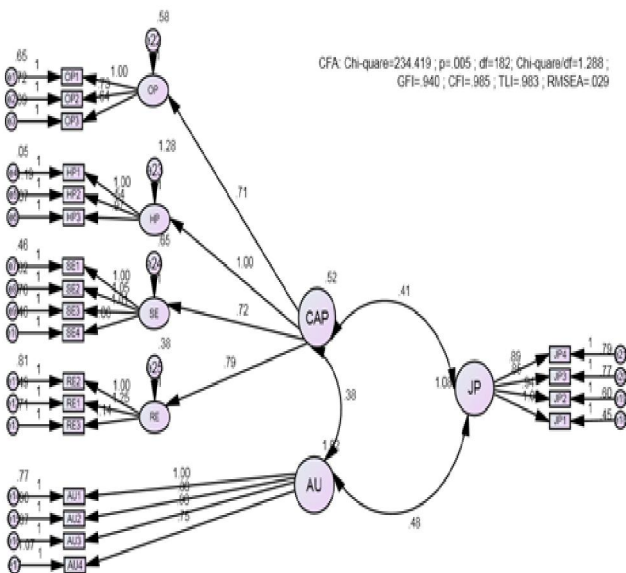
Kết quả phân tích Cronbach Alpha có kết quả như trong bảng 1. Trong phân tích Cronbach's Alpha của các biến, biến có hệ số Cronbach's Alpha nhỏ nhất là SE (0,797), hệ số tương quan biến tổng của tất cả các quan sát đều đạt yêu cầu  $\geq 0,3$  (quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất là 0,450). Như vậy tất cả các quan sát đều đạt yêu cầu tiếp tục phân tích EFA.

**Phân tích EFA**

Kết quả phân tích với psycap, tại eigenvalue = 1,880 trích được 4 thành phần với phương sai trích TVE = 67,254% chứng tỏ psycap là thang đo bậc 2 với 4 thành phần. Tương tự AU trích được 1 thành phần tại eigenvalue = 3,280 và TVE = 61,154% chứng tỏ AU là thang đo bậc 1 với 1 thành phần. JP trích được 1 thành phần tại eigenvalue = 2,980 và TVE = 59,164% chứng tỏ JP là thang đo bậc 1 với 1 thành phần.

**Mô hình tối hạn - CFA**

Mô hình đo lường tối hạn (CFA) ở hình 2 cho thấy có sự thích hợp với dữ liệu thị trường:  $\chi^2 [182] = 234,419$  ( $p = 0,005$ ),  $Cmin/df = 1,288$ ,  $GFI = 0,940$ ,  $CFI = 0,985$ ,  $TFI = 0,938$  và  $RMSEA = 0,029$ . Trọng số tải nhân tố của tất cả các quan sát đều  $\geq 0,5$  và có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,001$ ). 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 (bảng 4). Bảng 2 liệt kê trọng số tải nhân tố, hệ số tin cậy tổng hợp, tổng phương sai trích của thang đo.



Hình 2. CFA tối hạn

Bảng 1. Kết quả Cronbach Alpha thang đo các thành phần

| Nhân tố     | Tự tin - SE | Lạc quan - OP | Hy vọng - HP | Vượt khó - RE | Tự quyết - AU | Hiệu quả - AP |
|-------------|-------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Số quan sát | 4           | 3             | 3            | 3             | 4             | 4             |
| Hệ số Cron  | 0,797       | 0,883         | 0,836        | 0,821         | 0,822         | 0,810         |

Bảng 2. Trọng số tải nhân tố, hệ số tin cậy tổng hợp, tổng phương sai trích

| ITEM  | CFA loading | p   |
|---|-------------|-----|
| <b>Psychological capital: Self-efficacy: <math>\rho_c = 0,873</math>; AVE = 0,633</b> |             |     |
| Tôi rất thoải mái trong phân tích và tìm giải pháp cho các vấn đề trong công việc.    | 0,829       | *** |
| Tôi rất thoải mái khi trình bày các vấn đề chuyên môn với cấp trên.                   | 0,748       | *** |
| Tôi rất thoải mái khi tiếp xúc với đồng nghiệp bên trong và bên ngoài tổ chức.        | 0,726       | *** |
| Tôi rất thoải mái khi thảo luận các vấn đề chuyên môn với đồng nghiệp.                | 0,824       | *** |
| <b>Psychological capital: Optimism: <math>\rho_c = 0,685</math>; AVE = 0,453</b>      |             |     |
| Khi gặp khó khăn trong công việc, tôi tin điều tốt nhất sẽ xảy ra với tôi.            | 0,758       | *** |
| Trong công việc tôi thường kỳ vọng mọi việc theo ý tôi.                               | 0,638       | *** |
| Nói chung trong công việc, Tôi tin mọi việc tốt lành luôn đến với tôi.                | 0,616       | *** |
| <b>Psychological capital: Hope: <math>\rho_c = 0,893</math>; AVE = 0,746</b>          |             |     |
| Hiện tại, tôi chủ động theo đuổi mục tiêu công việc hiện tại của mình.                | 0,988       | *** |
| Tôi có rất nhiều cách để giải quyết vấn đề tôi đang vướng mắc trong công việc.        | 0,557       | *** |
| Tôi có nhiều cách để đạt được mục tiêu hiện tại của mình.                             | 0,981       | *** |
| <b>Psychological capital: Resiliency: <math>\rho_c = 0,801</math>; AVE = 0,575</b>    |             |     |
| Tôi dễ dàng hồi phục sau khi gặp những vấn đề rắc rối công việc.                      | 0,708       | *** |
| Tôi dễ dàng hòa đồng với đồng nghiệp.   | 0,828       | *** |
| Trong công việc, mỗi khi nổi giận, tôi rất dễ dàng lấy lại bình tĩnh.                 | 0,727       | *** |
| <b>Autonomy: <math>\rho_c = 0,781</math>; AVE = 0,474</b>                             |             |     |
| In the work   |             |     |
| Tôi có quyền quyết định cách công việc được thực hiện.                                | 0,741       | *** |
| Trong công việc tôi tự mình quyết định làm việc như thế nào.                          | 0,678       | *** |
| Trong công việc, tôi có cơ hội tự do và độc lập trong quyết định.                     | 0,740       | *** |
| Trong công việc, tôi không bị kiểm soát hay áp lực phải làm theo ý người khác.        | 0,602       | *** |
| <b>Job Performance: <math>\rho_c = 0,848</math>; AVE = 0,584</b>                      |             |     |
| In the work   |             |     |
| Tôi tin rằng tôi là một người làm việc hiệu quả.                                      | 0,741       | *** |
| Tôi đạt kết quả tốt trong công việc   | 0,678       | *** |
| Cấp trên đánh giá tôi là người làm việc tốt.  | 0,740       | *** |
| Đồng nghiệp luôn đánh giá tôi là người làm việc tốt.                                  | 0,741       | *** |

**Phân tích SEM**

Kết quả SEM cho thấy mô hình đạt yêu cầu:  $\chi^2 [182] = 234,419$  ( $p = 0,005$ ),  $Cmin/df = 1,288 < 2$ ,  $GFI = 0,940$ ,  $CFI = 0,985$ ,  $TFI = 0,938$  tất cả  $> 0,9$  và  $RMSEA = 0,029 < 0,03$ . Như vậy ta kết luận mô hình thích hợp với dữ liệu của thị trường. Kết quả ước lượng chuẩn hóa các tham số chính được trình bày trong bảng 3. Kết quả này cho thấy các mối quan hệ (giả thuyết) đều có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa

5%. Thông qua kết quả SEM ở bảng 3 cho thấy kết quả của nghiên cứu này thống nhất với nhiều nghiên cứu trước đó là mối quan hệ trực tiếp của năng lực tâm lý và hiệu quả công việc. Tuy nhiên mối quan hệ đồng thời giữa năng lực tâm lý và tự quyết với hiệu quả công việc được xem xét trong nghiên cứu này. Kết quả cho thấy độ lớn của mối quan hệ năng lực tâm lý và hiệu quả công việc gần gấp 2 lần mối quan hệ tự quyết và hiệu quả công việc. Điều này cho thấy tự quyết có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

Bảng 3. Kết quả SEM

|    |      |     | Unstandardized Estimate | Standardized Estimate | S.E   | C.R   | P     |
|----|------|-----|-------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| JP | <--- | CAP | 0,605                   | 0,420                 | 0,141 | 4,286 | ***   |
| JP | <--- | AU  | 0,251                   | 0,244                 | 0,081 | 3,095 | 0,002 |

Bảng 4. Kiểm định giá trị phân biệt

|             | r     | Se(r)       | CR        | P           | KẾT LUẬN  |
|-------------|-------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| JP <--> CAP | 0,547 | 0,039999743 | 13,675088 | 1,05821E-35 | PHAN BIẾT |
| AU <--> CAP | 0,518 | 0,040871667 | 12,673816 | 1,41187E-31 | PHAN BIẾT |
| AU <--> JP  | 0,462 | 0,042376762 | 10,902202 | 1,19548E-24 | PHAN BIẾT |

**5. KHUYẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN**

Trong 2 tiền tố dự báo hiệu quả công việc đã đề nghị kiểm định, cả năng lực tâm lý và tự quyết đều có ý nghĩa thống kê trong việc dự báo hiệu quả.

Mẫu dữ liệu thực hiện kiểm định mô hình lý thuyết chủ yếu thu thập từ các trường Đại học ở TPHCM, do vậy sự tổng quát hóa kết quả nghiên cứu bị hạn chế.

Những nhân tố đặc thù của ủy quyền tâm lý ngoài tự quyết còn có các thành phần khác như năng lực (competence), sự ảnh hưởng (Impact), ý nghĩa của công việc (Meaning) chưa đề cập trong nghiên cứu này [29].

Theo kết quả của SEM ta thấy hệ số tác động của Psychap cao gấp 2 lần hệ số tác động của AU. Qua đó để nâng cao hiệu quả công việc, các biện pháp tác động vào tâm lý được xem là quan trọng.

Thực tế ta có dễ dàng cảm nhận được trong thực tiễn xã hội rằng, với những giảng viên có trình độ thạc sĩ, họ chỉ là những nhà khoa học tập sự, có thể họ còn một khoảng không để phấn đấu, đó chính là mục tiêu họ cần đạt được. Để đạt được mục tiêu trong thành tựu nghiên cứu khoa học và đạt được học hàm học vị cao hơn trong việc củng cố nghề nghiệp, họ cần phải nỗ lực nhiều hơn, và điều này chỉ có thể đạt được ở bậc học này chính là năng lực bản thân trong đó năng lực tâm lý đóng vai trò quan trọng nhất. Trong khi đó tự quyết lại là nhân tố hỗ trợ để hoàn thành mục tiêu của họ, đó chính là môi trường, xúc tác từ bên ngoài tác động vào ý thức tâm lý của họ. Do vậy xét ở khía cạnh nào đó, một cách tổng quát năng lực tâm lý sẽ là yếu tố quyết định.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

[1]. Hoàng Trọng, Chu nguyên Mộng Ngọc, 2005. *Phân tích dữ liệu với SPSS*. NXB Thống kê.

[2]. Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang, 2008. *Nghiên cứu khoa học Marketing - Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*. NXB Đại học Quốc gia TPHCM.

[3]. Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang, 2009. *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh*. NXB Thống kê.

[4]. Nguyễn Đình Thọ, 2013. *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB Tài chính.

[5]. Avey J.B., Luthans F., Youssef, C.M., 2010a. *The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors*. Journal of Management, 36(2), pp.430-452.

[6]. Bonanno G.A., 2004. *Loss, Trauma, and Human Resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely adverse events?*. American Psychologist, 59(1), pp.20-28.

[7]. Bonanno G.A., 2005. *Clarifying and Extending the Construct of Adult Resilience*. American Psychologist, 60(3), pp.265-267

[8]. Carver CS., Scheier M., 2003. *Optimism*. (Edt: S. J. Lopez, & C. R. Snyder). Positive psychological assessment. A Handbook of Models and Measures. American Psychological Association. Washington D. C.

[9]. Çavuş M.F., Gökçen A., 2014. *Psychological Capital: Definition, Components and Effects*. British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 5(3): 244-255. DOI:10.9734/BJESBS/2015/12574

[10]. Dinh Tho N., Dong Phong N., Ha Minh Quan T., 2014. *Marketers' psychological capital and performance*. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 6(1), pp.36-48. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/APJBA-04-2013-0026>.

[11]. Fedai M., Ata O.K., 2015. *Psychological Capital: Definition, Components and Effects*. British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 5(3), pp.244-255.

[12]. Garg P., Rastogi R., 2006. *New model of job design: motivating employees' performance*. Journal of Management Development, 25(6), pp.572-587.

[13]. Gerbing WD., Anderson JC, 1998. *An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessments*. Journal of Marketing Research, 25(2), 186-92.

[14]. Hair et al, 2014. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Edinburgh Gate: Harlow, US.

[15]. Hmieleski KM, Carr JC., 2007. *The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being*. Babson College(BCERC). Frontiers of Entrepreneurship Research. Available: <http://ssrn.com/abstract=1064021>.

[16]. Janssen O., 2005. *The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 78 No. 4, pp. 573-578.

[17]. Jr K. W. G., Medlin B., Whitten D., 2004. *Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector*. Industrial Management & Data Systems, 104(2), 106-114.

[18]. Legal J.B., Meyer T., 2009. *Goal Priming and Self-efficacy: Independent Contributions to Motor Performance*. Perceptual and Motor Skills, 108(May), pp.383-391

[19]. Luthans F, Youssef CM. Human, 2004. *Social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*. Organizational Dynamics, 33(2):143-160.

[20]. Luthans F., Youssef C.M., Avolio, B.J., 2007a. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.

- [21]. Luthans F., Avolio B., Avey J., Norman S.M., 2007b. *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. *Personnel Psychology*, 60(3), pp.541–572.
- [22]. Meneghel I., Martínez I.M., Salanova M., 2016. *Job-related antecedents of team resilience and improved team performance*. *Personnel Review*, 45(3), pp.505–522.
- [23]. Nguyen T.D., Nguyen T.T.M., 2011. *Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam*. *Journal of Macromarketing*, 32(1), pp.87–95.
- [24]. Nunnally J.C., Bernstein I.H., 1994. *Psychometric Theory*, 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- [25]. Özkalp E. A., 2009. *New Dimension in organizational behavior: A positive (positive) approach and organizational behavior issues*. Proceedings of 17<sup>th</sup> National Management and Organization Congress. 491-498. Turkish.
- [26]. Ramamoorthy N., Flood P.C., Slattery T., Sardesai R., 2005. *Determinants of innovative work behaviour: development and test of an integrated model*. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 14 No. 2, pp. 142-150.
- [27]. Schneider, Sandra L., 2001. *In Search of Realistic Optimism Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness*. *American Psychologist*, 56 (3), 250-263.
- [28]. Snyder C. R., Kevin L. Rand, David R. Sigmon, 2002. *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, 257-276.
- [29]. Spreitzer G.M., 1995. *Psychological empowerment in the workplace: Dimension, Measurement and Validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5), pp.1442–1465.
- [30]. Stajkovic A.D., Luthans F., 1998. *Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches*. *Organizational Dynamics*, 26(4), pp.62–74.

---

#### **AUTHORS INFORMATION**

**Tran Thanh Phong, Phan Duc Dung**

University of Economics and Law, Vietnam National University - HCM