



THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERFORMANCE OF LECTURERS AT UNIVERSITY IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Hoai Thu^{1*}, Nguyen Van Hien¹

¹University of Finance – Marketing

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>DOI: 10.52932/jfm.vi5.353</p> <p><i>Received:</i> November 05, 2023</p> <p><i>Accepted:</i> August 30, 2023</p> <p><i>Published:</i> October 25, 2023</p> <p>Keywords: Psychological capital; University lecturers; Work performance.</p>	<p>The study aimed to analyze the impact of psychological capital factors on the performance of university lecturers. Data was collected from 165 lecturers from several universities in the HCMC area including both public and private universities, economic sectors and engineering and technology sectors. along with the method of exploratory factor analysis combined with exploratory factor analysis and multivariate regression. Research results show that the psychological capital of lecturers or its components (confidence, hope, optimism, stability) have a positive effect on the performance of lecturers. universities. In which, confidence is the factor that has the strongest impact on the performance of lecturers, so administrators need to focus on improving the confidence of lecturers in universities.</p>

*Corresponding author:

Email: thu.nth@utschool.edu.vn



TÁC ĐỘNG CỦA YẾU TỐ VỐN TÂM LÝ ĐẾN HIỆU SUẤT LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHU VỰC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Hoài Thu^{1*}, Nguyễn Văn Hiến¹

¹Trường Đại học Tài chính – Marketing

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>DOI: 10.52932/jfm.vi5.353</p> <p>Ngày nhận: 05/11/2023</p> <p>Ngày nhận lại: 30/08/2023</p> <p>Ngày đăng: 25/10/2023</p> <p>Từ khóa: Giảng viên đại học; Hiệu suất làm việc; Vốn tâm lý.</p>	<p>Nghiên cứu nhằm phân tích tác động của yếu tố vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học. Dữ liệu được thu thập từ 165 giảng viên của một số trường đại học thuộc khu vực TPHCM bao gồm cả trường đại học công lập và trường đại học tư thục, các ngành thuộc khối ngành kinh tế và khối kỹ thuật – công nghệ cùng với phương pháp phân tích nhân tố khám phá kết hợp với phân tích nhân tố khám phá và hồi quy đa biến. Kết quả nghiên cứu cho thấy, vốn tâm lý của giảng viên hay các thành phần của nó (sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan, sự vững vàng) đều có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học. Trong đó, sự tự tin là yếu tố có tác động mạnh nhất đến hiệu suất làm việc của giảng viên, vì vậy nhà quản trị cần phải chú trọng trong công tác nâng cao Sự tự tin của giảng viên ở các trường đại học.</p>

1. Giới thiệu

Mục tiêu hàng đầu của một nhà quản lý là tạo ra giá trị lớn nhất với nguồn lực hạn chế của doanh nghiệp. Một nhà quản lý giỏi không đơn thuần là họ quản lý doanh nghiệp quy mô lớn hay nhỏ mà hiệu suất làm việc cao hay thấp mới là thước đo để đánh giá hiệu quả. Thành tố quan trọng nhất để xây dựng một doanh nghiệp hiệu quả là mỗi cá nhân, vị trí trong doanh nghiệp phải có hiệu suất làm việc

cao. Hầu hết các doanh nghiệp đều nhìn nhận được vấn đề này bên cạnh chọn nhân sự đúng chuyên môn, sở thích, các doanh nghiệp lớn còn chú trọng xây dựng môi trường làm việc tốt nhằm mang lại tâm lý tốt nhất cho người lao động. Ví dụ như Google văn phòng luôn được thiết kế độc đáo, phục vụ thức ăn miễn phí, được phép mang thú cưng đến văn phòng và doanh nghiệp luôn chuẩn bị sẵn cầu trượt, bida, máy chơi game cho nhân viên của công ty. Thấy được tầm quan trọng của tâm lý người lao động đến hiệu suất làm việc nên đề tài sẽ đi sâu phân tích các yếu tố nào ảnh hưởng đến tâm lý của người lao động. Dữ liệu phân tích

*Tác giả liên hệ:

Email: thu.nth@utschool.edu.vn

của đề tài có ý nghĩa thực tiễn cao giúp các nhà quản trị nhận biết đâu là yếu tố quan trọng nhất, cần cải tiến ngay để mang lại hiệu quả tốt nhất cho doanh nghiệp. Kết quả nguyên cứu của đề tài cũng góp phần vào cơ sở lý luận cho các nghiên cứu sau này tiếp tục cải tiến.

Điểm khác biệt tạo nên tính cấp thiết của đề tài này là nhắm đến đối tượng làm việc tại các cơ sở giáo dục, trường đại học. Trong lĩnh vực giáo dục, con người là yếu tố quan trọng nhất quyết định luôn cả sự thành bại. Tuy nhiên, nhận thức về chăm sóc cá nhân vẫn chưa được nhận thức đầy đủ đối với từng giảng viên (Robertson, 2016). Bài viết này tập trung chính vào xác định các yếu tố tâm lý tác động đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học khu vực Thành Phố Hồ Chí Minh. Trong đó, các yếu tố quan trọng nhất cũng được xác định và từ đó khuyến nghị quan tâm cải thiện. Việc định lượng trên có thể không thực sự đúng với mỗi giảng viên nhưng sẽ là đúng nhất với một tập thể.

2. Cơ sở lý thuyết

Vốn tâm lý

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học khác trong lĩnh vực tâm lý học lâm sàng và tâm lý học tích cực cũng như kết quả từ các nghiên cứu thực nghiệm tự thực hiện, Luthans và cộng sự (2015) cho rằng, vốn tâm lý là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân được mô tả bằng:

- (i) Có sự tự tin để nhận nhiệm vụ thử thách và đạt thành công với nỗ lực cần thiết;
- (ii) Đưa ra quy kết tích cực (sự lạc quan) về thành công hiện tại và trong tương lai;
- (iii) Kiên cường theo đuổi các mục tiêu và, khi cần thiết, chuyển hướng các con đường dẫn đến mục tiêu (sự hy vọng) để thành công;
- (iv) Khi gặp phải các vấn đề và nghịch cảnh, họ chịu đựng, phản kháng lại và thậm chí vượt qua (sự vững vàng) để đạt được thành công.

Trong nghiên cứu này, vốn tâm lý của giảng viên các trường đại học được hiểu theo lý thuyết

về vốn tâm lý của Luthans và cộng sự (2015) và được nghiên cứu bởi sự ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học ở góc độ bốn thành phần: sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan và sự vững vàng.

Hiệu suất làm việc

Motowidlo (2003) cho rằng, hiệu suất làm việc đề cập đến tính hiệu suất trong hành vi của cá nhân hướng tới mục tiêu của tổ chức dựa trên chất lượng công việc đã hoàn thành. Hiệu suất cao không chỉ mang lại lợi ích và cơ hội cho các cá nhân mà còn mang lại lợi ích cho tổ chức. Cá nhân có hiệu suất làm việc cao có thể giúp công ty đạt được mục tiêu của họ, tăng lợi thế cạnh tranh (Sonnetag & Frese, 2002).

Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và hiệu suất làm việc

Nhiều nghiên cứu trước về hiệu suất làm việc đã tập trung các yếu tố chính như: lương, thưởng, đãi ngộ, môi trường làm việc và đào tạo. Tuy nhiên, bên cạnh các yếu tố trên, một yếu tố quan trọng không kém là Vốn tâm lý của nhân viên. Việc nghiên cứu Vốn tâm lý tác động đến hiệu suất làm việc là vô cùng quan trọng vì đó cũng là nguồn lực có thể giúp nhân viên phát triển tâm lý để duy trì thành công và tích cực trong môi trường làm việc của họ. Do đó, hiểu được cảm xúc của nhân viên là một mối quan tâm mà các tổ chức đang bị thách thức để tìm cách quản trị phù hợp. Biết được Vốn tâm lý tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên giúp nhà quản trị có các chính sách phù hợp để nhân viên của mình hài lòng với công việc và mang lại hiệu quả cao, góp phần tăng doanh thu cho tổ chức.

Hiệu suất làm việc của nhân viên nên được khái niệm về hành vi chứ không phải là kết quả. Thực hiện công việc là tập hợp các hành vi liên quan đến các mục tiêu của tổ chức hoặc của bộ phận nơi một cá nhân làm việc. Có thể nói, hiệu suất làm việc là những hành vi có thể nhìn thấy mà nhân viên đã thực hiện công việc của họ liên quan đến mục tiêu của tổ chức và tập hợp tất cả các hành vi liên quan đến công việc mà một tổ chức mong đợi các cá nhân của mình thực hiện.

Kết quả các nghiên cứu trước trong và ngoài nước cho thấy, có nhiều yếu tố tác động đến hiệu suất làm việc của nhân viên, trong đó tập trung chủ yếu là các yếu tố gồm Sự tự tin (Wright, 2004; Luthans và cộng sự, 2007; Nguyễn Việt Ngọc Linh, 2012), sự hy vọng (Luthans và cộng sự, 2005; Luthans và cộng sự, 2007; Nguyễn Thị Hải Yến, 2012; Nguyễn Việt Ngọc Linh, 2012), sự lạc quan (Luthans và cộng sự, 2005; Luthans và cộng sự, 2007; Nguyễn Thị Hải Yến, 2012; Nguyễn Việt Ngọc Linh, 2012), sự vững vàng (Luthans và cộng sự, 2005; Luthans và cộng sự, 2007) và khả năng thích nghi (Nguyễn

Việt Ngọc Linh, 2012) có tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên. Từ lý thuyết Vốn tâm lý và một số kết quả nghiên cứu thực nghiệm đã gợi ý rằng Vốn tâm lý (như một cấu trúc cấp cao hơn) tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên. Vốn tâm lý là một giải pháp hữu ích để nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên. Với mức Vốn tâm lý cao hơn, một nhân viên có thể có nhiều khả năng tin cậy hơn để đạt được mục tiêu của công việc và tạo ra hiệu suất làm việc cao hơn (Kappagoda và cộng sự, 2014; Luthans và cộng sự, 2015).

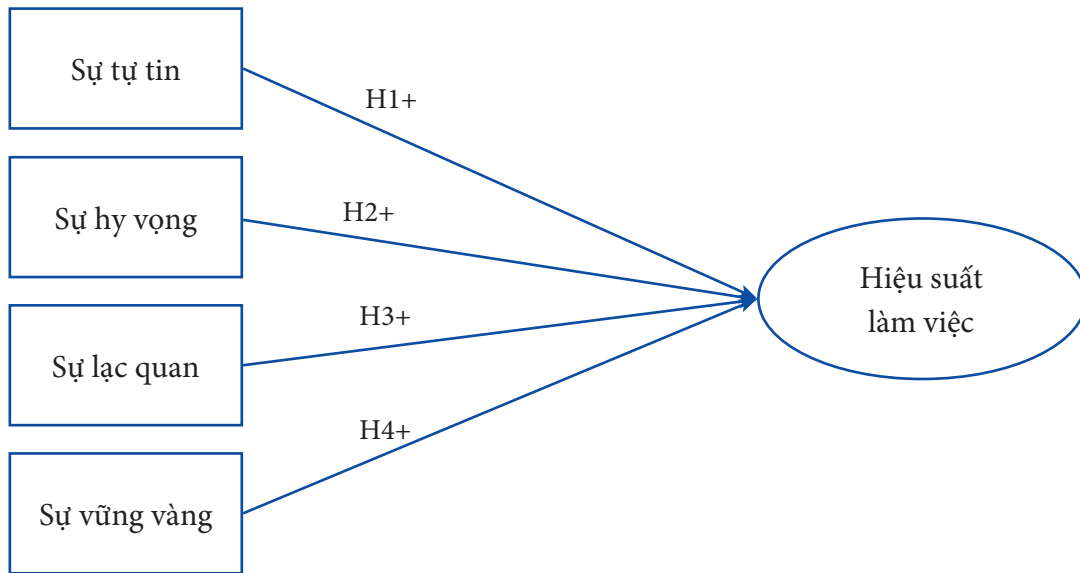
Bảng 2.1. Tóm tắt các nghiên cứu trước

Tác giả	Nội dung	Các nhân tố
Luthans và cộng sự (2005)	Khám phá mối quan hệ giữa Vốn tâm lý và hiệu suất làm việc của các công nhân Trung Quốc	Sự hy vọng Sự lạc quan Sự vững vàng
Luthans và cộng sự (2007)	Mối quan hệ giữa Vốn tâm lý, sự hài lòng công việc và hiệu suất làm việc	Sự tự tin Sự hy vọng Sự lạc quan, Sự vững vàng
Kappagoda và cộng sự (2014)	Vốn tâm lý và hiệu suất làm việc: vai trò trung gian của thái độ làm việc	Vốn tâm lý
Nguyen và Nguyen (2012)	Cuộc sống công việc và chất lượng cuộc sống của nhân viên Marketing: một nghiên cứu từ Việt Nam	
Nguyễn Thị Hải Yến (2012)	Đo lường các yếu tố năng lực tâm lý ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của người được sĩ tại khu vực TPHCM	Sự tự tin Sự hy vọng Sự lạc quan Khả năng thích nghi
Nguyễn Việt Ngọc Linh (2012)	Ảnh hưởng của năng lực tâm lý đến hiệu suất làm việc: nghiên cứu nhân viên ngân hàng và các công ty thương mại - dịch vụ tại TPHCM	Sự tự tin Sự hy vọng Sự lạc quan Khả năng thích nghi

2.5. Cơ sở đề xuất mô hình

Dựa trên mô hình nghiên cứu lý thuyết của Luthans và cộng sự (2007) cùng với tổng hợp các nghiên cứu trước có liên quan (Bảng 1) và sự tư vấn từ các chuyên gia, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu tác động của yếu tố Vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học khu vực Thành phố Hồ Chí Minh gồm

4 yếu tố thành phần của Vốn tâm lý là Sự tự tin, Sự hy vọng, Sự lạc quan, Sự vững vàng tác động lên biến phụ thuộc là Hiệu suất làm việc. Tại Việt Nam, hiện có rất ít các nghiên cứu về Vốn tâm lý tác động đến hiệu suất làm việc, ở các trường Đại học càng không có nghiên cứu về mối quan hệ này. Qua quá trình nghiên cứu, để tài tổng hợp lại lý thuyết các nghiên cứu trước và đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu

Nghiên cứu định tính được tiến hành thông qua kỹ thuật thảo luận nhóm vừa để khám phá vừa để khẳng định, điều chỉnh, bổ sung các yếu tố ảnh hưởng của vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học trên địa bàn TPHCM với 10 giảng viên có thời gian công tác 1 năm trở lên. Kết quả thảo luận nhóm đã cho kết quả 4 biến độc lập giữ nguyên. Tuy nhiên, số lượng biến quan sát có chiều hướng tăng. Từ 20 biến quan sát ban đầu sau khi thảo luận nhóm đã tăng lên 25 biến quan sát.

Nghiên cứu định lượng được tiến hành tại các trường đại học trên khu vực TPHCM, với đối tượng nghiên cứu là 150 giảng viên có thời gian làm việc tại trường từ 1 năm trở lên, sử dụng phương pháp lấy mẫu phi xác suất. Dữ liệu được thu thập từ tháng 06/2022 đến

tháng 08/2022 thông qua bảng câu hỏi là kết quả của quá trình nghiên cứu định tính bao gồm 4 yếu tố độc lập với 25 biến quan sát và 1 yếu tố phụ thuộc với 4 biến quan sát (*xem Phụ lục 1 online*). Dữ liệu sau khi được mã hóa sẽ được tổng hợp và tiến hành phân tích với phần mềm SPSS 26.0. Kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan và hồi quy đa biến được sử dụng.

Đối tượng khảo sát nghiên cứu là các giảng viên làm việc tại các trường đại học trên địa bàn TPHCM. Bảng câu hỏi đã xây dựng sẵn được gửi đến đối tượng khảo sát bằng hai cách: (i) gửi bảng câu hỏi in sẵn trực tiếp; (ii) gửi bảng câu hỏi trực tuyến được thiết kế bằng Google Forms qua email. Kết quả thu được 165 phản hồi; trong đó, 54,55% phản hồi qua bảng câu hỏi in sẵn. Sau khi làm sạch dữ liệu, cỡ mẫu dữ

liệu sử dụng chính thức là 150. Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo likert từ 1 là Hoàn toàn không đồng ý đến 5 là Hoàn toàn đồng ý.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả thống kê đặc điểm mẫu nghiên cứu

Kết quả đặc điểm của 150 giảng viên được khảo sát như sau: số giảng viên nữ nhiều hơn số giảng viên nam, độ tuổi 31 đến 40 chiếm hơn 50%, đa số trình độ là thạc sĩ, dày dặn kinh nghiệm và thường có định hướng gắn bó lâu dài với nhà trường, chuyên môn giảng dạy về lĩnh vực Kinh tế, Kỹ thuật – Công nghệ, Xã hội và nhân văn là chủ yếu (xem Phụ lục 2 online).

4.2. Kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Sau khi phân tích Cronbach's Alpha lần đầu, có 3 biến quan sát bị loại bỏ gồm: TT5 – Tôi tự tin trong việc thiết lập các mục tiêu cho công việc của mình, VV3 – Tôi cảm thấy mình có thể xử lý nhiều công việc cùng một thời gian, LQ2 – Tôi không dễ dàng bị gục ngã. Nguyên nhân là các biến quan sát này có hệ số tương quan biến tổng < 0,3. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha lần 2 (Bảng 1) cho thấy, các thang đo đều đạt độ tin cậy cao (thỏa mãn yêu cầu hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3). Nghĩa là, các thang đo đều đạt độ tin cậy để sử dụng cho phân tích nhân tố khám phá (EFA) ở bước tiếp theo.

Bảng 1. Tổng hợp kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát		Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng	Kết luận
		Trước	Sau			
Sự tự tin	TT	6	5	0,804	0,548	Đạt
Sự hy vọng	HV	5	5	0,815	0,584	Đạt
Sự lạc quan	LQ	5	4	0,771	0,536	Đạt
Sự vững vàng	VV	5	4	0,753	0,523	Đạt
Hiệu suất làm việc	HS	4	4	0,787	0,585	Đạt

4.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả khẳng định thang đo các nhóm nhân tố còn lại đều đạt yêu cầu. Cụ thể, hệ số KMO=0,854 > 0,5, thang đo được thiết kế phù hợp với dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett có giá trị Sig.=0,000 ≤ 0,05, các biến quan sát có tương quan với nhau trong mỗi nhóm nhân tố.

Tại các mức giá trị Eigenvalue = 5,736 lớn hơn 1, phân tích nhân tố đã trích được 4 nhân tố từ 18 biến quan sát và với tổng phương sai trích là 58,727% > 50% điều này chứng tỏ phương sai trích thỏa mãn yêu cầu.

Bảng 2. Kết quả KMO và Bartlett's Test Ma trận xoay

Thành phần	Các nhân tố trích			
	1	2	3	4
TT2	0,750			
TT1	0,724			
Sự tự tin	TT4	0,720		
	TT3	0,717		
	TT5	0,674		

Thành phần	Các nhân tố trích			
	1	2	3	4
Sự hy vọng	HV5	0,764		
	HV1	0,754		
	HV2	0,745		
	HV3	0,696		
	HV4	0,651		
Sự lạc quan	LQ1		0,790	
	LQ3		0,714	
	LQ4		0,700	
	LQ2		0,691	
Sự vững vàng	VV4			0,765
	VV1			0,735
	VV3			0,699
	VV2			0,649
Hệ số KMO				0,854
Sig. (Kiểm định Bartlett)				0,000
Eigenvalue				5,736
Tổng phương sai trích				58,727%

Đối với biến phụ thuộc hiệu suất làm việc của giảng viên, kết quả thu được thước đo KMO (Kaiser – Meyer – Olkink) có giá trị bằng 0,788 thỏa mãn điều kiện $0,5 \leq KMO \leq 1$. Kiểm định Bartlett có giá trị Sig.=0,000 $\leq 0,05$, các biến quan sát có tương quan với nhau trong mỗi nhóm nhân tố. Giá trị phương sai tích lũy

của các yếu tố là 61,128% > 50% đáp ứng tiêu chuẩn với tổng phương sai trích là 61,128%. Rút trích nhân tố với Eigenvalue = 2,445 lớn hơn 1 nên đạt yêu cầu. Ngoài ra, hệ số tải nhân tố dao động từ 0,649 đến 0,798 (> 0,5), không có biến nào có hệ số tải cao đồng thời trên cả hai nhân tố. Vì vậy, các thang đo đạt giá trị hội tụ.

Bảng 3. Kết quả EFA của nhân tố Hiệu suất làm việc

Tên nhân tố	Thành phần	Các nhân tố trích
Hiệu suất làm việc	HS1	0,798
	HS3	0,780
	HS4	0,776
	HS2	0,773
Hệ số KMO		0,788
Sig. (Kiểm định Bartlett)		0,000
Eigenvalue		2,445
Tổng phương sai trích		61,128%

4.4. Phân tích tương quan và hồi quy

Hệ số tương quan giữa các nhân tố độc lập: Sự tự tin (TT), sự hy vọng (HV), sự lạc quan (LQ), sự vững vàng (VV) và nhân tố phụ thuộc hiệu suất làm việc (HS) đều có giá trị Sig < 0,05. Điều này cho thấy, các nhân tố này có tương quan với nhân tố phụ thuộc. Trong đó, hệ số tương quan giữa biến độc lập sự tự tin với biến phụ thuộc hiệu suất làm việc là cao nhất với $r = 0,609$ và tương quan giữa biến độc lập sự lạc quan với biến phụ thuộc hiệu suất làm việc là thấp nhất với $r = 0,586$. Như vậy, các biến độc lập này có thể đưa vào mô hình để giải thích

cho sự ảnh hưởng của vốn tâm lý lên hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học.

Ngoài ra, hệ số tương quan giữa các biến độc lập không cao. Lớn nhất là hệ số tương quan giữa biến vững vàng và biến sự hy vọng với $r = 0,419$ cho thấy, khả năng xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập trong mô hình là khá thấp, kết quả kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến sẽ được diễn giải chi tiết hơn sau khi chạy mô hình hồi quy.

Như vậy, sơ bộ ta có thể kết luận các biến độc lập này có thể đưa vào mô hình để giải thích cho biến hiệu suất làm việc.

Bảng 4. Ma trận hệ số tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc

Các nhân tố	TT	HV	LQ	VV	HS
Sự tự tin (TT)	1				
Sự hy vọng (HV)	0,355**	1			
Sự lạc quan (LQ)	0,411**	0,410**	1		
Sự vững vàng (VV)	0,373**	0,419**	0,412**	1	
Hiệu suất làm việc (HS)	0,609**	0,605**	0,586**	0,598**	1

Ghi chú: Ký hiệu ** hiển thị cho mức ý nghĩa 5%.

Tiến hành hồi quy biến phụ thuộc hiệu suất làm việc của giảng viên với các biến phụ thuộc

thu được kết quả sau:

Bảng 5. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến (VIF)
	B	Sai số chuẩn				
Sự tự tin	0,320	0,057	0,314	5,644	0,000	1,314
Sự hy vọng	0,278	0,054	0,289	5,109	0,000	1,358
Sự lạc quan	0,219	0,055	0,229	3,982	0,000	1,403
Sự vững vàng	0,250	0,054	0,265	4,659	0,000	1,375
Hằng số	-0,310	0,252		-1,231	0,221	
Các kiểm định						
R ²				0,659		
R ² hiệu chỉnh				0,649		
Hệ số Durbin – Waston (DW)				1,876		
Giá trị thống kê F (sig)				69,933 (0,000)		

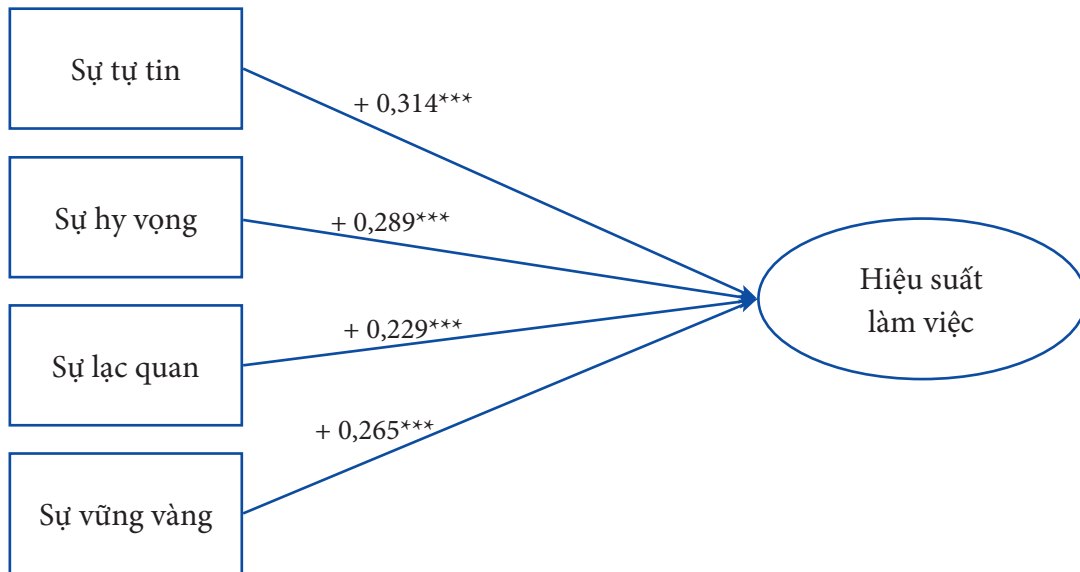
Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội có $R^2 = 0,659$ và R^2 được hiệu chỉnh là 0,649. Điều này nói lên độ thích hợp của mô hình là 64,9% hay nói một cách khác là 64,9% sự biến thiên của biến hiệu suất làm việc (HS) được giải thích chung của 04 biến quan sát. Phân tích ANOVA cho thấy, thông số F có sig. = 0,000 chứng tỏ rằng, mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được. Kiểm định Durbin – Watson (d) cho thấy, kết quả $d = 1,876$ ($1 < d < 3$) nên các phần dư là độc lập với nhau hay không có tương quan giữa các phần dư. Mô hình không bị vi phạm hiện tượng đa cộng tuyến do hệ số phóng đại phương sai của các biến độc lập (VIF) đều nhỏ hơn 2 (dao động từ 1,314 đến 1,403). Phân phối chuẩn của phần dư không bị sai phạm, giá trị trung bình bằng $-317E-16$ (gần bằng 0) và độ lệch chuẩn bằng 0,986 (gần bằng 1). Qua các kết quả kiểm định trên cho thấy, các giả định của hàm hồi quy tuyến tính không bị vi phạm và mô hình hồi quy đã xây dựng là phù hợp với tổng thể.

Kết quả 04 nhân tố của mô hình đề xuất đều có ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của giảng

viên các trường Đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Hệ số Beta của nhân tố sự tự tin có tác động mạnh nhất ($\beta = 0,314$), tiếp theo là nhân tố sự hy vọng ($\beta = 0,289$); sự vững vàng ($\beta = 0,265$); sự lạc quan ($\beta = 0,229$). Điều này cho thấy, 04 nhân tố đều tác động cùng chiều lên hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học trên địa bàn TPHCM. Trong đó, sự ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu suất làm việc là khác nhau. Nhân tố Sự tự tin có ảnh hưởng lớn nhất đến hiệu suất làm việc khi có hệ số Beta = 0,314. Đây là nhân tố quan trọng nhất vì thực tế tại các trường đại học, những giảng viên có Sự tự tin cao thường làm việc với tinh thần hăng hái hơn, nhiệt huyết hơn và luôn chủ động trong công việc.

4.5. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả hồi quy cho thấy, cả 4 thành phần của vốn tâm lý đều có tương quan thuận chiều đến hiệu suất làm việc. Điều này hoàn toàn phù hợp với giả thuyết ban đầu, mô hình nghiên cứu cũng được giữ nguyên như mô hình đề xuất ban đầu.



Hình 2. Kết quả mô hình nghiên cứu

Thành phần Sự tự tin có hệ số hồi quy = 0,314. Đây là thành phần có ảnh hưởng mạnh nhất đến hiệu suất làm việc của giảng viên tại trường Đại học Tài Chính – Marketing và Trường Đại học Văn Lang. Kết quả này thống nhất với kết quả trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Hải Yến (2012) và Nguyễn Việt Ngọc Linh (2012) nhưng lại có phần khác so với kết quả trong khi nghiên cứu của Luthans và cộng sự (2007) thành phần lạc quan có tác động mạnh nhất và thành phần sự tự tin có tác động mạnh thứ hai đến hiệu suất làm việc. Thực tế tại các trường đại học cho thấy những giảng viên có sự tự tin cao thường làm việc với tinh thần hăng hái hơn, nhiệt huyết hơn, họ luôn chủ động trong công việc của mình.

Thành phần Sự hy vọng có hệ số hồi quy = 0,289. Như vậy, Sự hy vọng có tác động mạnh thứ hai đến hiệu suất làm việc nhưng mức độ tác động yếu hơn sự tự tin. Kết quả này phù hợp với kết quả trong nghiên cứu của Luthans và cộng sự (2007). Sự hy vọng thể hiện thông qua việc cá nhân xây dựng các mục tiêu cụ thể cho công việc của mình và hoạch định cách thức để đạt được mục tiêu đó. Hy vọng thường được sử dụng trong ngôn ngữ hàng ngày, nhưng trong khuôn khổ của tâm lý học nó có một ý nghĩa mang giá trị nhất định và nó được định nghĩa

như là động cơ tích cực dựa trên sự tương tác giữa các yếu tố để dẫn đến thành công, bao gồm: (i) định hướng mục tiêu (ii) cách thức đạt mục tiêu. Nói cách khác, hy vọng bao gồm cả sức mạnh ý chí (tác động của các cá nhân, hoặc quyết tâm để đạt được mục tiêu của họ) và cách nghĩ có chủ đích (để có thể đưa ra các cách thức tương đương và kế hoạch dự phòng để đạt được một mục tiêu khi đối mặt với những trở ngại).

Thành phần sự vững vàng có hệ số hồi quy = 0,265. Kết quả cho thấy, tại trường Đại học Tài Chính - Marketing và Trường Đại học Văn Lang, sự vững vàng có tác động tích cực đến hiệu suất làm việc sau thành phần sự tự tin và sự hy vọng. Thành công đòi hỏi một quá trình, và hành trình đi đến thành công đòi hỏi sự vững vàng. Đầu đó trong cuộc sống luôn chực chờ những “bất công”, đôi khi có vẻ như chúng được sinh ra chỉ để đánh gục một người. Trên thực tế, những giảng viên có sự vững vàng cao họ sẽ cố gắng hòa nhập, quản lý được cảm xúc và tìm ra giải pháp hỗ trợ, hướng dẫn sinh viên làm quen với môn học mới và môi trường học tập mới khi mới bước lên đại học. Họ cũng xem đây là cơ hội để có thể giúp đỡ sinh viên, học hỏi trau dồi thêm kinh nghiệm giảng dạy và những kỹ năng cần thiết cho bản thân.

Thành phần sự lạc quan có hệ số hồi quy = 0,229. Như vậy, sự lạc quan có tác động yếu nhất đến hiệu suất làm việc của nhân viên. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Luthans và cộng sự (2005) và nghiên cứu của Nguyễn Việt Ngọc Linh (2012). Sự lạc quan không được đánh giá cao đối với hiệu suất làm việc của giảng viên tại Trường Đại học Tài Chính – Marketing và Trường Đại học Văn Lang là do một số nguyên nhân sau: chính sách thăng tiến chưa rõ ràng, nhà trường chưa đưa ra được những điều kiện thống nhất, quy chuẩn rõ ràng làm căn cứ để thăng tiến cho giảng viên nên tạo sự hụt hẫng, thất vọng, bi quan trong tâm lý ở đa số giảng viên làm việc tại các trường đại học. Khi giảng viên có sự lạc quan thì sẽ giúp họ có cái nhìn tích cực về công việc của mình, từ đó họ sẽ có thái độ tích cực trước những khó khăn và thử thách trong công việc hiện tại.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu gồm bốn nhân tố độc lập: Sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan, sự vững vàng tác động lên Hiệu suất làm việc, có tất cả 20 biến quan sát được rút ra từ những nghiên cứu trước dùng để đo lường 5 nhân tố này. Kết quả nghiên cứu định tính bổ sung thêm 5 biến quan sát nên có tất cả có 25 biến quan sát được sử dụng trong nghiên cứu sơ bộ định lượng với kích thước mẫu là 50 giảng viên ở các trường đại học để đánh giá độ tin cậy và giá trị thang đo. Nghiên cứu chính thức thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy cũng như giá trị. Kết quả hồi quy tuyến tính bội cho thấy, 4 yếu tố thuộc vốn tâm lý đều có ảnh hưởng cùng chiều đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học. Các yếu tố này đều có ý nghĩa về mặt thống kê với mức ý nghĩa 5%. Mô hình giải thích được 58,7% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Điều này hoàn toàn phù hợp với những giả thuyết ban đầu, mô hình nghiên cứu cũng được giữ nguyên như mô hình đề xuất ban đầu.

5.2. Khuyến nghị

Nâng cao sự tự tin của giảng viên. Nhân tố sự tự tin có tác động mạnh nhất đến hiệu suất làm việc trong mô hình hồi quy. Vì vậy, nhà quản trị cần phải chú trọng trong công tác nâng cao Sự tự tin của giảng viên bằng cách đào tạo về chuyên môn và kỹ năng, xây dựng môi trường làm việc thân thiện và văn hóa giáo dục nhà trường. Ngoài ra, trao quyền cũng là một trong những vấn đề các nhà lãnh đạo cần quan tâm, cần tạo ra một môi trường tin tưởng lẫn nhau cho cả đôi bên. Giảng viên rất cần sự nhìn nhận, trân trọng từ nhà quản trị thể hiện qua việc trao quyền tự quyết, tạo cơ hội cho giảng viên trình bày ý kiến của mình trong các buổi họp. Người lãnh đạo cần lắng nghe và tiếp nhận ý kiến đóng góp của giảng viên và cần giao nhiệm vụ có tính thử thách cao với giảng viên để kích thích giúp họ cải thiện thành tích cũng như đặt ra các mục tiêu cao hơn cho công việc của mình. Việc đưa ra nhiệm vụ khó chính là truyền tải sự tự tin của nhà quản trị cho giảng viên, giảng viên sẽ có cảm giác được cấp trên tin tưởng, đánh giá cao.

Nâng cao sự hy vọng của giảng viên. Nhân tố sự hy vọng có tác động mạnh thứ hai đến hiệu suất làm việc trong mô hình hồi quy. Các nhà lãnh đạo có thể gia tăng sự hy vọng cho giảng viên thông qua một số giải pháp như: Đảm bảo sự thống nhất và cam kết thực hiện mục tiêu trong tổ chức, lập những mục tiêu và kết quả cụ thể để người giảng viên có được niềm tin và mục đích phấn đấu. Đồng thời, nhấn mạnh đến chính sách khen thưởng, đãi ngộ, đào tạo hoặc thăng tiến mà họ được hưởng nếu làm tốt công việc. Ngoài ra, người lãnh đạo cần lượng hóa công việc của giảng viên để có thể xây dựng bản mô tả công việc chuẩn, đó cũng là cơ sở đo lường hiệu suất làm việc mà giảng viên đạt được. Việc đào tạo kỹ năng hoạch định kế hoạch, mục tiêu, đưa ra những cách thức thực hiện mục tiêu cũng rất cần thiết cho sự nâng cao sự hy vọng của giảng viên.

Nâng cao sự vững vàng của giảng viên. Nhân tố sự vững vàng có tác động mạnh thứ ba đến hiệu suất làm việc trong mô hình hồi quy. Sự

vững vàng là một dạng tâm lý mà bất kỳ người nào cũng có (Masten, 2001), điều quan trọng là phải biết đánh thức tiềm năng này, để nó trở thành năng lực thực sự, được tận dụng như một tài nguyên hữu ích. Nhà lãnh đạo cần cho giảng viên biết tổ chức luôn đồng hành với giảng viên hãy cố vũ, động viên giảng viên khi họ gặp khó khăn thông qua những giải pháp, sự hỗ trợ kịp thời và truyền cảm hứng thông qua những câu chuyện vượt lên số phận, những tấm gương đã vượt qua bao nhiêu khó khăn, thử thách, đã thất bại bao nhiêu lần để đến với thành công.

Công bằng cũng là điều quan trọng trong tổ chức. Muốn giảng viên có sự vững vàng cao thì phải cho họ thấy được sự phấn đấu của họ, công sức họ bỏ ra có được đền bù một cách xứng đáng hay không. Nhà trường cần xây dựng một hệ thống đánh giá công việc của giảng viên một cách công bằng. Bên cạnh đó, nhà trường cần vạch ra con đường thăng tiến một cách rõ ràng để giảng viên có động lực phấn đấu. Chính sách trả lương, thưởng và thăng tiến công bằng, phù hợp cũng là một trong những giải pháp nâng cao sự vững vàng của giảng viên.

Nâng cao sự lạc quan của giảng viên. Mặc dù, sự lạc quan có hệ số hồi quy nhỏ nhất nhưng vẫn có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất làm việc, để nâng cao sự lạc quan của giảng viên, nhà trường cần công bố những kết quả, thành tích mà nhà trường đạt được, và công nhận những thành tích đó là do sự đóng góp của tất cả giảng viên, để giảng viên thấy được mình là một phần quan trọng của tổ chức. Tạo cân bằng giữa cuộc sống và công việc cho giảng viên là điều cần thiết. Nhà trường cũng nên

tổ chức những hoạt động mang tính chất vui chơi, giải trí tại tổ chức đánh dấu những dịp đặc biệt và cố gắng tạo ra môi trường làm việc thân thiện để giảng viên cảm thấy vui vẻ, thoải mái tại nơi làm việc và như vậy cũng sẽ cảm thấy lạc quan hơn.

5.3. Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu đã tìm ra những nhân tố chính của Vốn tâm lý tác động đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ mới thực hiện khảo sát ở một số trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, nên kết quả nghiên cứu không phản ánh chính xác cho tất cả các khu vực. Ngoài ra, nghiên cứu này chỉ mới tập trung khảo sát 4 nhân tố có tác động đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy các biến chỉ giải thích được 69,4 % sự biến động của nhân tố hiệu suất làm việc. Như vậy, còn 30,6 % sự biến động nhân tố hiệu suất làm việc được giải thích bởi các nhân tố bên ngoài mô hình, đây là các nhân tố chưa được đề cập trong mô hình nghiên cứu đề xuất.

Trong các nghiên cứu tiếp theo nên xem xét ảnh hưởng của Vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc ở các cấp độ khác nhau như cá nhân, đội nhóm, quốc gia trong mối quan hệ với các với các thành phần khác như thái độ công việc, động lực làm việc, môi trường làm việc, văn hóa tổ chức,... nhằm thay đổi, phát triển nguồn lực tâm lý hướng đến mục tiêu cải thiện hiệu suất làm việc. Đồng thời, mở rộng phạm vi nghiên cứu ở nhiều trường đại học và chuyên môn giảng dạy khác nhau, nhiều vị trí địa lý khác nhau.

Tài liệu tham khảo

- Kappagoda, U. W. M. R., Othman, P., Zainul, H., & Alwis, G. (2014). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.

- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Nguyễn Việt Ngọc Linh (2012). *Ảnh hưởng của năng lực tâm lý đến kết quả công việc: nghiên cứu nhân viên ngân hàng và các công ty thương mại – dịch vụ tại TP HCM*, Luận văn thạc sỹ Quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Thị Hải Yến (2012). *Đo lường các yếu tố năng lực tâm lý ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của người được sĩ tại khu vực TP HCM*, Luận văn thạc sỹ Quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Robertson SL (2016). Piketty, vốn và giáo dục: Giải pháp hay vấn đề trong việc gia tăng bất bình đẳng xã hội? *Tạp chí Xã hội học Giáo dục Anh*, 37(6), 823–835. <https://doi.org/10.1080/01425692.2016.1165086>
- Sonnentag, S. (Ed.) (2003). *Psychological management of individual performance*. John Wiley & Sons.
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, 14(1), 59-78.