



THE MEDIATING ROLE OF WORK EMPOWERMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL ABILITY AND CREATIVITY

Le Ngoc Trung¹, Nguyen Thi Hoang Mai¹, Truong Thi Hoa¹,
 Nguyen Thi Hoang Trang¹, Tran Thanh Phong^{1*}

¹College of Foreign Economy and Relations, Vietnam

ARTICLE INFO	ABSTRACT
DOI: 10.52932/jfm.v16i2.549 <i>Received:</i> June 06, 2024 <i>Accepted:</i> December 05, 2024 <i>Published:</i> April 25, 2025 Keywords: Creativity; Empowerment; Psychological capital; Vietnam JEL codes: D23; M12; O31	The study aims to examine the mediating role of work empowerment (WEM) in the relationship between psychological capital (CAP) and creativity (CRE). The study uses a combined method in which the focus group aims to adjust the scale to suit the context of this research, which is an educational environment, and test hypotheses in the structural model (SEM). The data collected to test the theoretical model is a convenience sample with 378 elements collected from university lecturers in Vietnam. Analysis results show that all hypotheses in the model are statistically significant, specifically, WEM is a partial mediator in the relationship between psychological capital (PsyCap) and creativity (CRE). Finally, based on the results of the study, the author provides implications for educational organizations in Vietnam. Specifically, universities need training to improve psychological capital and increase work empowerment to promote personal creativity.

*Corresponding author:

Email: thanhphongselho_vn@yahoo.com.vn



VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA ỦY QUYỀN TRONG MỐI LIÊN HỆ GIỮA NĂNG LỰC TÂM LÝ VÀ SÁNG TẠO

Lê Ngọc Trung¹, Nguyễn Thị Hoàng Mai¹, Trương Thị Hòa¹,
Nguyễn Thị Hoàng Trang¹, Trần Thanh Phong^{1*}

¹Trường Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại

THÔNG TIN	TÓM TẮT
DOI: 10.52932/jfm.v16i2.549 Ngày nhận: 06/06/2024 Ngày nhận lại: 05/12/2024 Ngày đăng: 25/04/2025 Từ khóa: Năng lực tâm lý; Sáng tạo; Ủy quyền; Việt Nam Mã JEL: D23; M12; O31	Nghiên cứu nhằm xem xét vai trò trung gian của ủy quyền trong công việc (WEM) trong mối liên hệ giữa năng lực tâm lý (PsyCAP) và sáng tạo (CRE). Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp trong đó thảo luận nhóm nhằm để điều chỉnh thang đo phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu này là môi trường giáo dục và kiểm định các giả thuyết trong mô hình cấu trúc (SEM). Dữ liệu được thu thập để kiểm định mô hình lý thuyết là một mẫu thuận tiện với 378 phần tử được thu thập từ các giảng viên các trường đại học tại Việt Nam. Kết quả phân tích cho thấy tất cả các giả thuyết trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê, cụ thể WEM là trung gian bán phần trong mối liên hệ giữa năng lực tâm lý (PsyCap) và sáng tạo (CRE). Cuối cùng, dựa vào kết quả của nghiên cứu tác giả đưa ra các hàm ý đối với các tổ chức giáo dục tại Việt Nam. Cụ thể là các trường đại học cần huấn luyện để nâng cao năng lực tâm lý và tăng cường ủy quyền trong công việc nhằm thúc đẩy sáng tạo cá nhân.

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 Luthans & cộng sự (2007), năng lực tâm lý được xem như là một lợi thế cạnh tranh thông qua nguồn lực con người. Do vậy, ngày nay các tổ chức cần chuyển

đổi để đáp ứng những thay đổi của nền kinh tế và đạt được lợi thế cạnh tranh thông qua yếu tố con người. Muốn đạt được mục tiêu đó, các tổ chức cần phải đổi mới liên tục và kích thích sự sáng tạo của nhân viên để đóng góp vào quá trình đổi mới chung của tổ chức. Thiếu đổi mới có thể làm suy yếu nghiêm trọng khả năng cạnh tranh của tổ chức (House, 2003). Do vậy, cần có mức độ đổi mới cao để đảm bảo rằng các tổ chức vẫn linh hoạt và thành công trong các thị trường cạnh tranh (Amabile và cộng sự, 1996). Về con người tại nơi làm việc, có hai lĩnh vực đã

*Tác giả liên hệ:

Email: thanhphongsenco_vn@yahoo.com.vn

thu hút nhiều sự chú ý của các nhà nghiên cứu trong vài năm qua. Đó là hành vi tổ chức tích cực và chất lượng cuộc sống công việc (Nguyen & Nguyen, 2011).

Hành vi tổ chức tích cực (Positive Organizational Behavior – POB) là một chủ đề được nhiều học giả quan tâm trong nghiên cứu về tổ chức (Luthans & cộng sự, 2007). POB được gọi là *“nghiên cứu và ứng dụng sức mạnh nguồn nhân lực theo định hướng tích cực và năng lực tâm lý có thể đo lường, phát triển và quản lý hiệu quả để cải thiện hiệu suất tại nơi làm việc ngày nay”* (Luthans, 2002). Tuy nhiên, vai trò của năng lực tâm lý (Psychological Capital – PsyCap) trong hoạt động sáng tạo (CREativity – CRE) ở một quốc gia đang phát triển như Việt Nam lại ít được chú ý. PsyCap, một cấu trúc tương đối mới trong POB, đề cập đến trạng thái tâm lý tích cực cho sự phát triển của cá nhân. PsyCap bao gồm bốn khía cạnh (hiệu quả, sự lạc quan, hy vọng và khả năng vượt khó) (Luthans và cộng sự, 2007). Mức độ PsyCap cao được cho là sẽ giúp nhân viên: kiên trì đạt được mục tiêu và chuyển hướng con đường đến mục tiêu để thành công; tự tin nỗ lực tích cực cho những mục tiêu đầy thử thách; thể hiện khả năng phục hồi để đạt được mục tiêu nhiệm vụ ngay cả trong những tình huống nghịch cảnh; và có thái độ lạc quan tích cực về thành công hiện tại và tương lai (Luthans và cộng sự, 2007).

Một câu hỏi khác cần được trả lời là “Người lao động cần những yếu tố gì để tạo ra môi trường sáng tạo như vậy?”. Mặc dù có nhiều nghiên cứu xác lập mối quan hệ giữa ủy quyền (Work EMpowerment – WEM) và hiệu quả công việc, tuy nhiên, mối quan hệ này đối với sáng tạo thì ít học giả đã chỉ ra. Nhìn chung, mức độ độc lập và tự do mà nhân viên trải nghiệm trong cách họ thực hiện nhiệm vụ và vai trò của họ là quan trọng nhất. Một số nghiên cứu cho thấy những người được trao quyền có xu hướng sáng tạo hơn và nhận thức tốt hơn về cách thức thực hiện công việc (Kazlauskaite và cộng sự, 2012; Spreitzer, 1995).

Việt Nam là một ví dụ điển hình về nghiên cứu PsyCap và ủy quyền trong công việc sẽ kích thích tin thần làm việc sáng tạo. Vì vậy, những nhân tố năng lực tâm lý (yếu tố thuộc về cá nhân) và ủy quyền trong công việc (yếu tố thuộc về môi trường) sẽ hợp thành tác nhân chính giúp giải thích sự sáng tạo. Nghiên cứu này khám phá tác động của PSyCap, ủy quyền đối với sự sáng tạo của nhân viên trong ngành giáo dục đại học tại Việt Nam. Giảng viên đại học là những người có trình độ cao, có đối tượng lao động là con người với hai nhiệm vụ chính là giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Cả hai nhiệm vụ này giảng viên đều thực hiện với ý tưởng đầy sáng tạo, vì không có công thức chung nào cho những công việc loại này. Do vậy, họ luôn thực hiện với sự điều chỉnh trong hoạt động. Vì thế, đối tượng khảo sát được chọn là giảng viên đại học, với lý do là nhằm tối ưu hóa đặc điểm của đối tượng khảo sát.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Năng lực tâm lý – PSyCap

Năng lực tâm lý được định nghĩa như là sự phát triển tình trạng tâm lý tích cực của cá nhân (Luthans và cộng sự, 2007), những nhà nghiên cứu khác cũng khái niệm hóa năng lực tâm lý như là một nhân tố tích cực cơ bản. Đặc biệt là POB, nhân tố cho rằng vượt khỏi năng lực của con người thông thường để đạt lợi thế cạnh tranh thông qua việc khẳng định bản thân (Luthans và cộng sự, 2005). Theo Luthans và cộng sự, 2007), năng lực tâm lý là một cấu trúc đa chiều liên quan đến tình trạng phát triển tâm lý cá nhân. Năng lực tâm lý được xem như là một trạng thái phát triển tâm lý tích cực. Nó được biểu thị thông qua bốn thành phần gồm (1) *Tự tin (SE: Self-efficacy)* là sự cố gắng của bản thân bằng những nỗ lực cần thiết để đạt được sự thành công; (2) *Lạc quan (OP: Optimism)* là những suy nghĩ tích cực về kết quả tốt đẹp về sự thành công, đây là trạng thái từ nội tâm; (3) *Hy vọng (HP: Hope)* là sự kiên định đi tới mục tiêu và khi gặp khó khăn có thể thay đổi

phương pháp và cả hướng đi để đi đến đích, nó thể hiện sự giữ vững định hướng; (4) *Vượt khó* (RE: Resiliency) là khả năng chống đỡ, giữ vững tinh thần, khả năng hồi phục khi gặp phải những khó khăn, thách thức và trở ngại.

PSyCap nhấn mạnh đến bản chất phát triển của bản thân (Avolio & Luthans, 2006). PSyCap cung cấp một khuôn khổ toàn diện hơn để mô tả đặc điểm nguồn lực con người trong các tổ chức bằng cách tích hợp một cách có hệ thống vốn con người và vốn xã hội (Luthans và cộng sự, 2007). Trong nghiên cứu của Luthans và cộng sự (2007), 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.

Ủy quyền – WEM

Ủy quyền có thể được định nghĩa như là một khái niệm động lực về sự tự tin. Ủy quyền đề cập đến phong cách quản trị và có sự tham gia của nhân viên. Ủy quyền có những đặc điểm như sự tự do làm theo ý mình, tự chủ, có quyền lực và tự điều khiển công việc của mình (Conger & Kanugo, 1998). Ủy quyền là sự kết hợp các khái niệm như là tính chất công việc (job Characteristics (Hackman & Oldham, 1975) và ủy quyền tâm lý – PE (Spreitzer, 1995). Nhân tố ủy quyền tâm lý được các nhà nghiên cứu chú ý cho rằng, nhân tố này thuộc động lực nội tại, là nhóm các đặc điểm phản ánh xu hướng của cá nhân đến vai trò công việc của chính họ bao gồm bốn nhân tố thành phần gồm: Năng lực (Competence – COM), Tác động (Impact – IMP), Ý nghĩa (Meaning – MEA) và Sự tự chủ (Self-determination – SEL) (Spreitzer, 1995).

Sự sáng tạo – CRE

Klijin và Tomic (2010) định nghĩa sáng tạo là việc tạo ra những ý tưởng hoặc giải pháp mới và hữu ích bởi một hoặc nhiều cá nhân trong môi trường làm việc. Sự sáng tạo của nhân viên đóng một vai trò quan trọng trong sự tồn tại lâu dài của tổ chức bằng cách cho phép họ đạt được

lợi thế cạnh tranh và tăng trưởng (Oldham & Cummings, 1996; Amabile, 1988). Do vậy, hành vi đổi mới sáng tạo là hành vi có chủ ý của cá nhân nhằm tạo ra và thực hiện ý tưởng mới lạ và hữu dụng mang lợi ích tới cá nhân, nhóm và tổ chức. Không giống như đổi mới sáng tạo (innovation) sáng tạo chỉ là quá trình tạo ra ý tưởng mới và cũng là điểm xuất phát của tiến trình đổi mới sáng tạo (Scott & Bruce, 1994).

Mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu

PSYCAP-WEM. Trong khi nhiều nhà nghiên cứu đã xem xét mối quan hệ có ảnh hưởng giữa PSyCap và các biến số về thái độ và hành vi của nhân viên như sự cam kết gắn bó với tổ chức (organizational commitment), quyền người lao động trong tổ chức (organizational citizenship) và hiệu suất làm việc (work performance), thì chỉ có một số nghiên cứu xem xét mối quan hệ trực tiếp giữa PSyCap và ủy quyền trong công việc. Luthans và cộng sự (2007) cho rằng, nhìn chung những nhân viên sở hữu mức độ psycap cao thường có động lực và chủ động hơn trong các tình huống công việc. Đặc biệt, những nhân viên có niềm hy vọng, một trong những đặc điểm của psycap, là những người có tư duy độc lập hơn và thể hiện khả năng kiểm soát nội bộ bằng quyền tự chủ. Dẫu vậy, hầu như rất ít nghiên cứu thực nghiệm xem xét về mối quan hệ này. Tuy nhiên, dựa trên nghiên cứu liên quan, những nhân viên có năng lực cao về sự tự tin (self-efficacy), hy vọng (hope), lạc quan (optimism) và vượt khó (resilience) thường nỗ lực thực hiện công việc có ý nghĩa, tính phản hồi và tìm kiếm thành tích trong công việc (Joo và cộng sự, 2016). Từ lý do trên, giả thuyết sau được thiết lập:

Giả thuyết H1: Với giảng viên đại học, năng lực tâm lý có tác động tích cực đến việc ủy quyền của họ trong công việc.

PsyCap-CRE. “Tự tin” không nói về kỹ năng thực sự của một người, mà là niềm tin mà một người có được liên quan đến những gì họ có thể làm với những kỹ năng đó (Bandura, 1997). Bandura (1997) cho rằng, khi một người tính tự tin cao thì họ luôn cố gắng đạt được thành

tích. Thành phần thứ hai là “hy vọng” cũng có tác động đến đổi mới sáng tạo. Khác với tự tin 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 tiêu (Luthans và cộng sự, 2007). Những người có phẩm chất “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 về vấn đề của chính họ và tác động trực tiếp đến khả năng sáng tạo của họ (Seligman, 1998).

Điều cuối cùng là khả năng 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 đổi (Masten & Reed, 2002). 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 chung (Amabile, 1983). 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 tạo.

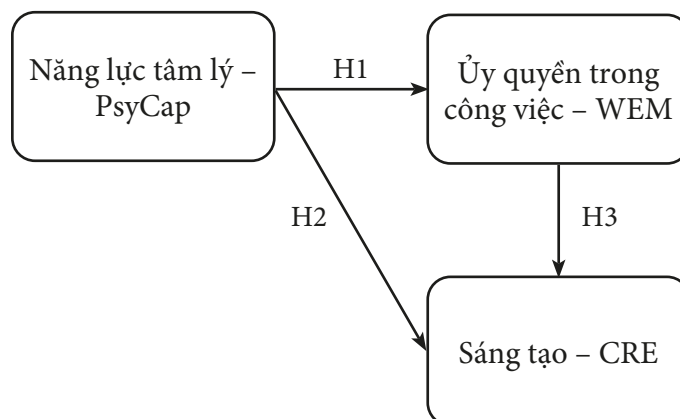
Từ những lý do trên, giả thuyết sau được thiết lập:

Giả thuyết H2: Với giảng viên đại học, năng lực tâm lý có tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của họ.

WEM-CRE. Lý thuyết tự quyết cho rằng động lực nội tại được coi là lời giải thích cho mối liên hệ giữa tự chủ và sự sáng tạo (Sanders và cộng sự, 2010; Ohly và cộng sự, 2006). Ohly và cộng sự (2006) lập luận rằng những nhân viên được ủy quyền có động lực thực chất hơn và điều này sẽ kích hoạt các hành vi chủ động như sự sáng tạo. Khi người lao động được trao quyền, họ có tâm lý tự quyết để giải quyết các vấn đề của tổ chức (Li và cộng sự, 2015). Trong nghiên cứu của Spreitzer (1995), cũng xác nhận rằng những người lao động được trao quyền tự chủ sẽ ảnh hưởng mạnh đến tính sáng tạo của họ. Ngoài ra mối quan hệ giữa ủy quyền và sự đổi mới sáng tạo của người lao động còn được tìm thấy trong những nghiên cứu trước đây (Singh và Sarkar, 2012; Sun và cộng sự, 2012; Zhang & Bartol, 2010). Từ lý do trên, giả thuyết sau được thiết lập:

Giả thuyết H3: Với giảng viên đại học, ủy quyền trong công việc tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của họ.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Thiết kế của nghiên cứu này bao gồm hai giai đoạn, trình tự thực hiện như sau: Đầu tiên, nghiên cứu sơ bộ được thực hiện, mục đích điều chỉnh thang đo tham khảo để thích hợp hóa đối với ngữ cảnh nghiên cứu. Tiếp theo là nghiên cứu chính thức, mục đích kiểm định mô hình lý thuyết.

Nghiên cứu sơ bộ bao gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng sơ bộ. Trong nghiên cứu định tính, kỹ thuật thảo luận nhóm được thực hiện để điều chỉnh bộ thang đo thích hợp với ngữ cảnh nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục. Một nhóm gồm 4 giảng viên đại học có thâm niên giảng dạy từ 10 năm trở lên tại các trường đại học tại TPHCM. Sau khi thảo luận nhóm, tất cả các quan sát của các biến tiềm ẩn được điều chỉnh. Riêng biến sự sáng tạo, các chuyên gia đề nghị bổ sung thêm 1 quan sát mới (*trong công việc tôi luôn tìm cách thay đổi cách làm mới độc đáo hơn*).

Trong nghiên cứu định lượng sơ bộ, phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha được thực hiện, sau đó những quan sát bảo đảm độ tin cậy trong mỗi nhóm trong khái niệm nghiên cứu được đưa vào thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA nhằm để đánh giá giá trị hội tụ và giá trị phân biệt trong tập biến quan sát (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005).

Nghiên cứu định lượng chính thức cũng được sử dụng kỹ thuật điều tra bằng bảng câu hỏi. Một mẫu thuận tiện gồm 378 giảng viên được khảo sát từ 3 trường đại học tại TPHCM gồm: (1) Trường Đại học Nguyễn Tất Thành; (2) Trường Đại học Công Thương; (3) Trường Đại học Mở TPHCM. Tiếp theo, sử dụng phân tích CFA để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu thị trường trong mô hình tới hạn. Các chỉ số sau được sử dụng để đánh giá độ phù hợp của mô hình đối với dữ liệu: "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)" (Nguyễn Đình Thọ, 2013). Cuối cùng, phân tích SEM được thực hiện dùng phần mềm Amos 24 để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

3.2. Thang đo

Có ba khái niệm trong nghiên cứu này là (1) năng lực tâm lý (PsyCap), ủy quyền trong công việc (WEM) và sáng tạo (CRE). Thang đo lường của các khái niệm nghiên cứu được tham khảo từ bộ thang đo của Nguyen và Nguyen (2011), Spreitzer (1995) và Oldham và Cummings (1996), sau đó các quan sát được điều chỉnh cho phù hợp với ngữ cảnh bằng nghiên cứu định tính. Các khái niệm nghiên cứu năng lực tâm lý và ủy quyền là cấu trúc bậc hai, còn sáng tạo là cấu trúc bậc nhất.

PsyCap (năng lực tâm lý) được đo lường bằng 13 quan sát chẳng hạn như "Tôi rất tự tin trong phân tích và tìm giải pháp cho các vấn đề trong công việc"; WEM (ủy quyền trong công việc) được đo lường bằng 12 quan sát chẳng hạn như "Tôi tự tin về khả năng làm việc của tôi hay Tôi bảo đảm về khả năng hoạt động nghề nghiệp của tôi"; CRE (sáng tạo) được đo lường bằng 4 quan sát chẳng hạn như "Trong công việc tôi thường có cách làm độc đáo và hữu ích làm lợi cho tổ chức" (*xem Phụ lục 1 online*). Tất cả các thang đo đều sử dụng thang đánh giá Likert 5 điểm (1 là hoàn toàn không đồng ý, 2 là không đồng ý, 3 là không ý kiến/ không đồng ý cũng không phản đối, 4 là đồng ý, 5 là hoàn toàn đồng ý).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích Cronbach's Alpha và EFA

Như đã nói ở trên, các thang đo được đánh giá độ tin cậy bằng hai công cụ Cronbach's Alpha và Phân tích nhân tố khám phá (EFA). Một mẫu khảo sát sơ bộ gồm 150 quan sát được thu thập từ các giảng viên các trường đại học tại TPHCM. Cụ thể, hệ số Cronbach's Alpha

của các biến tiềm ẩn của thang đo như sau: lạc quan (OP), hy vọng (HP), tự tin (SE), vượt khó (RE), năng lực (COM), tác động (IMP), ý nghĩa (MEA), sự tự chủ (SEL) và sự sáng tạo (CRE) lần lượt là: 0,793; 0,844; 0,799; 0,801; 0,798; 0,587 (hệ số Cronbach's Alpha của IMP nhỏ hơn 0,6, không đạt độ tin cậy và cũng không

thể cải thiện bằng cách loại biến, nên biến tiềm ẩn này bị loại khỏi nghiên cứu) (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005); 0,822; 0,811 và 0,882. Tất cả các mối tương quan biến-tổng của tất cả các biến tiềm ẩn giữ lại đều lớn hơn 0,3 (Nunnally & Bernstein, 1994).

Bảng 1. Hệ số Cronbach's Alpha

Stt	Biến tiềm ẩn	Hệ số Cronbach's alpha	Số biến quan sát
1	OP (Lạc quan)	0,793	3
2	HP (Hy vọng)	0,844	3
3	SE (Tự tin)	0,799	4
4	RE (Vượt khó)	0,801	3
5	COM (Năng lực)	0,798	3
6	IMP (Tác động)	0,587	3
7	MEA(Ý nghĩa)	0,822	3
8	SEL(Quyền tự chủ)	0,811	3
9	CRE(Tính sáng tạo)	0,882	4

Kết quả phân tích cho thấy, hệ số KMO và Barlett's trong Phân tích nhân tố có kết quả sig bằng 0,000 và hệ số KMO bằng 0,861 lớn hơn 0,5, qua đó bác bỏ giả thuyết trên, chứng tỏ phân tích nhân tố khám phá (EFA) thích hợp được sử dụng trong nghiên cứu này. Phân tích EFA với PCA với phép xoay varimax cùng lúc cho cả 3 khái niệm nghiên cứu với 8 biến tiềm ẩn trích xuất 6 thành phần với tỷ lệ phương sai được trích 71,18% (tại eigenvalue bằng 1,227). Trong đó, 2 biến tiềm ẩn OP và HP gom lại thành một nhân tố (được đặt tên biến mới là OPHP) và COM và SEL gom lại thành một nhân tố (được đặt tên biến mới là COMSEL).

OP và HP là hai khái niệm khác biệt nhau về mặt lý thuyết, nhưng trong thực tế khó phân

biệt. Cả hy vọng và lạc quan đều liên quan đến mong muốn tích cực của một người nào đó, nên các đáp viên đồng nhất chúng với nhau. Tương tự COM và SEL cũng là hai khái niệm phân biệt về mặt lý thuyết. Nhưng trong thực tế thì nó có liên quan khá mạnh đối với các khái niệm này. Thường thì một người có năng lực thì gần họ với tính tự tin và tự chủ bản thân và ngược lại, một người có đức tính tự tin, tự chủ thường là người có năng lực, có tài năng. Kết quả đánh giá độ tin cậy bước đầu cho thấy, tất cả các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu đều đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy và độ giá trị. Sau đó, tất cả các thang đo này tiếp tục được sử dụng trong phân tích CFA ở mô hình tối hạn (Bảng 2).

Bảng 2. Kết quả EFA (ma trận xoay)

	Component					
	1	2	3	4	5	6
OP1			0,734			
OP2			0,786			
OP3			0,646			

	Component					
	1	2	3	4	5	6
HP1			0,671			
HP2			0,767			
HP3			0,540			
RE1					0,752	
RE2					0,742	
RE3					0,764	
SE1				0,819		
SE2				0,843		
SE3				0,753		
SE4				0,836		
COM1	0,817					
COM2	0,699					
COM3	0,681					
SEL1	0,799					
SEL2	0,681					
SEL3	0,842					
MEA1		0,569				
MEA2		0,648				
MEA3		0,551				
CRE1						0,815
CRE2						0,794
CRE3						0,693
CRE4						0,588

4.2. Phân tích CFA

Tất cả các quan sát thỏa mãn phân tích EFA được tiếp tục đưa vào phân tích nhân tố khẳng định (CFA) trong mô hình tối hạn. Như đã trình bày ở phần trên, mô hình bao gồm 3 khái niệm: PsyCap, WEM, và CRE. Khi phân tích mô hình CFA tối hạn cho thấy, tất cả các chỉ số mô hình phù hợp cụ thể như sau: χ^2 [284] bằng 501,187 ($p = 0,000$). Tuy nhiên, các chỉ số GFI bằng 0,918, CFI bằng 0,960, TFI bằng 0,954 tất cả lớn hơn 0,9 và RMSEA bằng 0,042

(< 0,08). Hệ số tải của tất cả các quan sát trong mô hình đều cao ($\geq 0,500$) và có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$), điều này cho thấy đạt được giá trị hội tụ. Ngoài ra, khi xem xét hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu có giá trị khác 1 có ý nghĩa thống kê nên thỏa mãn giá trị phân biệt (tất cả AVE > MSV), hệ số tin cậy tổng hợp thỏa mãn (tất cả CR > 0,5), và phương sai trích đều thỏa mãn (tất cả AVE > 0,5) (xem Phụ lục 3 online).

Bảng 3. Hệ số đo lường mô hình

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	COMSEL	OPHP	SE	RE	MEA	CRE
COMSEL	0,880	0,551	0,291	0,888	0,742					
OPHP	0,871	0,531	0,252	0,883	0,163**	0,729				
SE	0,901	0,697	0,149	0,938	0,256***	0,179***	0,835			
RE	0,759	0,513	0,252	0,764	0,326***	0,502***	0,272***	0,716		
MEA	0,706	0,549	0,538	0,707	0,539***	0,378***	0,386***	0,468***	0,667	
CRE	0,844	0,577	0,538	0,849	0,493***	0,479***	0,359***	0,501***	0,734***	0,759

4.3. Kết quả phân tích SEM

Qua phân tích mô hình cấu trúc cho thấy, cả 3 giả thuyết H1, H2, H3 đều có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5%. Cụ thể kết quả của bảng 4 như sau:

Có sự tác động cùng chiều giữa năng lực tâm lý và ủy quyền trong công việc với hệ số tác động rất lớn 0,773 ($p < 0,001$), do vậy giả thuyết H1 được ủng hộ. Giả thuyết H2 đề xuất mối liên hệ tích cực giữa năng lực tâm lý và sự sáng tạo, kết quả SEM cho thấy, hệ số tác động của mối quan hệ này khá lớn là 0,568 ($p < 0,001$), do vậy giả thuyết H2 được thỏa mãn. Có sự tác động tích cực giữa ủy quyền trong công việc và sự sáng tạo với hệ số tác động là 0,336, do vậy giả thuyết H3 được thỏa mãn.

Kết quả rà soát lại hiện tượng đa cộng tuyến có thể xảy ra trong mô hình. Hai phương trình hồi quy phụ được phân tích độc lập. Phương trình thứ 1 là PSYCAP $\rightarrow$ WEM (biến phụ thuộc), với phương trình hồi quy này, VIF đương nhiên bằng 1. Phương trình hồi quy thứ 2 (PSYCAP, WEM) $\rightarrow$ CRE (biến phụ thuộc). Kết quả phân tích cho thấy, VIF lần lượt là 1,802 và 1,807, tất cả hai giá trị nằm trong khoảng chấp nhận [0-2] (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Do vậy, hiện tượng đa cộng tuyến không xảy ra.

Kết quả phân tích SEM cho thấy, tất cả các giả thuyết đều có ý nghĩa thống kê, điều này có bằng chứng để khẳng định WEM là trung gian bán phần trong mối liên hệ giữa PSYCAP và CRE. Kết quả nghiên cứu cũng cung cấp một nghiên cứu thực nghiệm xác nhận mối quan hệ giữa PSYCAP, WEM và CRE.

Bảng 4. Kết quả phân tích SEM

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số chuẩn hóa	Hệ số chưa chuẩn hóa	S.E.	C.R.	P
H1	WEM $\leftarrow$ PSYCAP	0,773	0,862	0,129	6,680	0,000
H2	CRE $\leftarrow$ PSYCAP	0,336	0,482	0,183	2,637	0,000
H3	CRE $\leftarrow$ WEM	0,568	0,692	0,169	4,107	0,008

Kiểm định tác động gián tiếp của PSYCAP đến CRE thông qua biến trung gian WEM. Trong nghiên cứu này sử dụng Kiểm định Sobel để kiểm định tác động gián tiếp. Đây là kiểm định được đề xuất của nhà thống kê người Mỹ Michiael Edward Sobel; trong đó, giá trị của hệ số Sobel tuân theo phân phối chuẩn. Mức ý nghĩa $\alpha = 5\%$ thì $Z\alpha/2 = (0,5-0,025 = 0,475)$ tra

bảng phân phối bình thường chuẩn hóa ta có giá trị cận trên $Z\alpha/2 = 19,6$. So sánh Tvalue và khoảng ($Z-\alpha/2-Z\alpha/2$), ta nhận thấy $T_{\text{value}} = 3,50 > Z\alpha/2 = 1,96$, do vậy WEM là trung gian thuận giữa PSYCAP và CRE. Tổng giá trị tác động là $= 0,336 + 0,773 \times 0,568 = 0,775$ (xem Phụ lục 2 online).

4.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Chủ đề về năng lực tâm lý được nghiên cứu nhiều nơi trên thế giới. Trong đó, mối quan hệ giữa các khái niệm như trong nghiên cứu này ít được tìm thấy, và càng hiếm thấy ngay cả trong ngành giáo dục tại, đặc biệt Việt nam. Những phát hiện trong nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng đối trong bối cảnh giáo dục của Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, các yếu tố cá nhân, công việc và bối cảnh góp phần vào sự sáng tạo công việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng, PsyCap là một yếu tố dự báo mạnh mẽ không chỉ về trao quyền trong công việc ($\beta = 0,773$) mà còn cho sự sáng tạo trong công việc ($\beta = 0,336$) (Tho & Duc, 2021; Schuckert và cộng sự, 2018; Abbas & Raja, 2015; Ziyae và cộng sự, 2015; Sweetman và cộng sự, 2010). Luthans và cộng sự (2007) cho rằng, những ai sở hữu PsyCap ở mức độ cao sẽ có nhiều động lực thực chất hơn trong công việc và được thể hiện qua quyền tự chủ khi họ được trao quyền.

Nghiên cứu thực nghiệm này xem xét tác động tích cực của PsyCap đối với việc trao quyền và sự sáng tạo. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng phát hiện ra rằng, việc trao quyền là tiền đề quan trọng của sáng tạo trong công việc ($\beta = 0,568$). Kết quả nghiên cứu này củng cố cho nhiều nghiên cứu về mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sự sáng tạo (Nwanzu & Babalola, 2019; Budhiraja và cộng sự, 2017; Li và cộng sự, 2015; Singh & Sarkar, 2012; Sun và cộng sự, 2012; Zhang & Bartol, 2010; Peterson & Seligman, 2004). Do đó, việc trao quyền trong công việc đóng vai trò quan trọng trong mối quan hệ này.

Những vấn đề xảy ra trong nghiên cứu này tác giả thấy cũng xảy ra trong nhiều nghiên cứu khác nhau khi giữa lý thuyết (khái niệm) và thực tế (thực tế lại không phân biệt). Đây chính là điểm thú vị trong vận dụng lý thuyết vào thực tế. Trong nghiên cứu này là việc hai khái niệm “Lạc quan” và “Hy vọng” khác nhau về mặt khái niệm, nhưng thực tế thì chúng ta cũng khó phân biệt. Chính lý do này mà dữ liệu “ủng hộ” cho sự sáp nhập hai khái niệm này về mặt thực tiễn.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện thông qua 2 giai đoạn định tính (để điều chỉnh thang đo) và định lượng (để kiểm định mô hình). Một mẫu thuận tiện gồm 378 giảng viên được khảo sát từ 3 trường đại học tại TPHCM làm dữ liệu cho kiểm định mô hình lý thuyết. Kết quả phân tích mô hình SEM ở mức ý nghĩa 5%, cho thấy tất cả các giả thuyết nghiên cứu đều có ý nghĩa thống kê. Cụ thể giả thuyết H1 (mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và ủy quyền), H2 (mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sáng tạo), H3 (mối quan hệ giữa ủy quyền và sáng tạo). Kết quả nghiên cứu cho thấy, ủy quyền là trung gian bán phần trong mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sáng tạo. Như vậy, ngoài tác động trực tiếp còn có tác động gián tiếp từ PSYCAP tới CRE. Kết quả của nghiên cứu này cũng tương tự như nhiều nghiên cứu thực nghiệm trước đây.

5.2. Hàm ý quản trị

Nghiên cứu này còn có ý nghĩa thực tiễn quan trọng vì năng lực tâm lý là đặc tính thuộc về trạng thái tâm lý của mỗi cá nhân và rất linh hoạt. Cụ thể, những phát hiện này cho thấy sáng tạo có thể được tăng cường thông qua phát triển về năng lực tâm lý của cá nhân. Ngoài ra, ảnh hưởng của năng lực tâm lý gián tiếp qua ủy quyền. Do vậy, để tăng cường sự sáng tạo trong tổ chức nói chung, đặc biệt đối với giảng viên, ngoài thúc đẩy năng lực tâm lý đối với các cá nhân thông qua huấn luyện, còn có một phương cách khác là ủy quyền trong công việc. Đây không phải là một vấn đề mới đối với HRM mà là mới đối với mối quan hệ giữa các khái niệm trong nghiên cứu này. Có nghĩa là nếu tổ chức tăng cường mức độ trao quyền đối với cấp dưới, thì sáng tạo của các cá nhân trong tổ chức sẽ tăng lên.

Cũng giống nhiều nghiên cứu khác, nghiên cứu này cũng có một số hạn chế như kỹ thuật lấy mẫu trong nghiên cứu này là lấy mẫu thuận tiện. Kết quả của nghiên cứu này gặp khó khăn khi suy rộng kết quả nghiên cứu, ngoài ra quy

mô của mẫu cũng tương đương đối nhỏ. Một hạn chế nữa là đối tượng khảo sát đặc thù như giảng viên. Kết quả nghiên cứu sẽ tin cậy hơn

nếu đối tượng khảo sát đa dạng hơn như nhân viên văn phòng, công nhân làm việc tay chân ở nhiều ngành nghề khác nhau.

Tài liệu tham khảo

- Abbas, M. & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Amabile, T.M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357-376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.357>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Avolio, B.J. and Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development* (1st ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Budhiraja, S., Pathak, U. K., & Kaushik, N. (2017). A framework for untapped creativity: Leveraging components of individual creativity for organizational innovation. *Development and Learning in Organizations*, 31(6), 7-9. <https://doi.org/10.1108/DLO-05-2017-0050>
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Thống kê.
- Nguyễn Đình Thọ (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB Tài chính.
- House, D. (2003). The top five profit drains and how to plug them. *Journal of Business Strategy*, 24(2), 32-35. <https://doi.org/10.1108/02756660310508173>
- Joo, B.-K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0005>
- Kazlauskaitė, R., Buciuniene, I. & Turauskas, L. (2012). Organizational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*, 34(2), 138-158. <http://dx.doi.org/10.1108/01425451211191869>
- Klijn, M., & Tomic, W. (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. *Journal of Management Development*, 29(4), 322-343. <https://doi.org/10.1108/02621711011039141>
- Li, Y., Wei, F., Ren, S. & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment, and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 422-438. <https://doi.org/10.1108/jmp-10-2012-0318>
- 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., 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. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>

- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder, S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- 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), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Nwanzu, C. L. & Babalola, S. S. (2019). Psychological capital, task autonomy and innovative work behaviour among public organisation employees. *Int. J. Work Organisation and Emotion*, 10(4), 322-338. <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJWOE.2019.106892>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.5465/256657>
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3), 257-279. <https://doi.org/10.1002/job.376>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S., Goeneveld, C. (2010). How to support innovative behaviour? The role of LMX and satisfaction with HR practices. *Technology and Investment*, 1(1), 59-68. <https://doi.org/10.4236/ti.2010.11007>
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 776-796. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2016-0282>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127-137. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000065>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Sun, L.-Y., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 55-65. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.005>
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Tho, N. D., & Duc, L. A. (2021). Team psychological capital and innovation: The mediating of team exploratory and exploitative learning. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1745-1759. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0475>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saeediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(8), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40497-015-0024-9>