

**CHẤT LƯỢNG ĐỜI SỐNG CÔNG VIỆC TRONG MỐI QUAN HỆ GIỮA
NĂNG LỰC TÂM LÝ VÀ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC NGHIÊN CỨU
TRƯỜNG HỢP GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC, VIỆT NAM**

Nguyễn Thị Hoài Trinh¹, Trần Thanh Phong²

Tóm tắt

Bài nghiên cứu nhằm xem xét vai trò trung gian của chất lượng đời sống việc làm (QWL) trong mối liên hệ giữa năng lực tâm lý (CAP) và hiệu quả công việc (JP). Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp trong đó thảo luận nhóm nhằm để điều chỉnh thang đo và kiểm định mô hình cấu trúc (SEM) để kiểm định các giả thuyết trong mô hình. Dữ liệu cho nghiên cứu là một mẫu thuận tiện với 380 phần tử được thu thập từ các giảng viên các trường Đại Học tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các giả thuyết trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê, cụ thể QWL là trung gian bán phần trong mối liên hệ giữa năng lực tâm lý (CAP) và hiệu quả công việc (JP). Cuối cùng, dựa vào kết quả của nghiên cứu tác giả đưa ra các hàm ý đối với các tổ chức tại Việt Nam. Cụ thể là các tổ chức cần thiết lập một hệ thống quản lý nguồn nhân lực phù hợp giúp tăng cường QWL.

Từ khóa: Chất lượng đời sống việc làm, năng lực tâm lý, hiệu quả công việc.

**QUALITY OF WORK LIFE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB PERFORMANCE
A CASE STUDY OF UNIVERSITY LECTURERS, VIETNAM**

Abstract

This study aims to verify the mediating role of quality of work life (QWL) in the relationship between psychological capital (CAP) and job performance (JP). The study uses a mixed method in which focus group aims to adjust the scale and structural model analysis (SEM) to test the hypotheses in the model. Data for the study was a convenience sample with 380 observations collected from lecturers from universities in Vietnam. Research results show that all the hypotheses in the model are statistically significant. Specifically, QWL plays a mediating role in the relationship between psychological capital (CAP) and job performance (JP). Finally, based on the results, the author provides implications for organizations in Vietnam. Specifically, organizations should establish an appropriate human resource management system that enhances QWL.

Keywords: Quality of work life (QWL), Psychological Capital, Job Performance.

JEL classification: I, I23, I25, O15, P36.

1. Giới thiệu

Việt Nam, một trong những nền kinh tế đang phát triển nhanh chóng trong số các quốc gia Đông Nam Á. Mặc dù vậy tốc độ phát triển có dấu hiệu chậm lại trong quý 1 năm 2023 và được dự báo cho những quý tiếp theo (Tổng cục thống kê, 2023). Ngoài những yếu tố không thuận lợi của kinh tế quốc tế. Hiệu quả của những hoạt động như vậy phụ thuộc vào một lượng lớn nhân lực có trình độ được cung cấp bởi hệ thống giáo dục đại học. Do vậy các tổ chức giáo dục đại học đóng vai trò quan trọng trong sự tiến bộ của quốc gia (Tsai, 2012). Hiện nay, người ta đã chấp nhận rộng rãi rằng giáo dục đại học có ý nghĩa sống còn đối với sự nổi lên của mỗi quốc gia trong nền kinh tế tri

thức toàn cầu và giáo dục là một ngành có đóng góp hàng đầu trong việc nâng cao tính cạnh tranh của nền kinh tế quốc gia (Cabauatan & Manalo, 2018). Vì tính chất quan trọng của giáo dục mà chính phủ các nước thường phân bổ một phần đáng kể ngân sách để cải thiện chất lượng giáo dục. Từ việc phân bổ lớp học và tỷ lệ giáo viên/học sinh một cách hợp lý (Khan & Iqbal, 2012), tài nguyên học tập (Jeong & Hmelo-Silver, 2010). Tuy nhiên, đội ngũ nhân sự và giảng viên – một lực lượng lao động đóng vai trò chính trong sự phát triển và tạo nên chất lượng cốt lõi của hệ thống giáo dục lại ít được quan tâm và chú trọng.

Johnsurd (2002) đưa ra nhận định rằng các trường cao đẳng và đại học phải “trả giá”

nếu họ phớt lờ chất lượng cuộc sống trong công việc của giảng viên (Quality of Work Life-QWL). Do đó, các cơ sở giáo dục đại học bắt buộc phải hiểu thấu đáo về Chất lượng cuộc sống công việc của giảng viên.

Trong hai thập kỷ qua, Việt Nam có sự chuyển đổi kinh tế liên tục nền kinh tế đã làm tăng mạnh nhu cầu về đội ngũ nhân viên có trình độ cao. Chính vì vậy đặt các trường đại học Việt Nam vào áp lực đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng, nhằm đáp ứng yêu cầu này bằng cách nâng cao chất lượng các chương trình giáo dục của họ. Phải thừa nhận rằng giáo dục là một trong những nghề nghiệp không thể thiếu và phổ biến nhất trên toàn thế giới và sẽ tồn tại lâu dài trong tương lai gần, rõ ràng cần phải tích cực giải quyết môi trường tâm lý xã hội của các giảng viên nhằm tạo ra một lực lượng lao động chất lượng trong giáo dục nhằm tối ưu hóa chất lượng đào tạo nói chung. Chủ đề về QWF của giảng viên hầu như chưa tìm thấy tại Việt Nam và bài nghiên cứu này thảo luận về chất lượng cuộc sống công việc của các giảng viên tại các trường đại học tại Việt Nam, liên quan đến việc khám phá các vấn đề trong cuộc sống việc làm mà người giảng viên gặp phải. Cụ thể trong nghiên cứu này xem xét sự tác động của năng lực tâm lý đến hiệu quả công việc và xem xét vai trò trung gian của QWF trong mối quan hệ này.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình

2.1. Các khái niệm nghiên cứu

2.1.1. Chất lượng của đời sống việc làm (Quality of Work Life-QWL)

Nhiều công trình nghiên cứu về chủ đề QWL đã được tiến hành kể từ khi nó ra đời trong nghiên cứu quản lý con người cho đến nay. Khái niệm về chất lượng công việc trong những năm 1960 tập trung vào tâm lý của các cá nhân và nhận thức của họ về môi trường ngành (Reyan, 1995). Vào những năm 1980 QWL là một thuật ngữ chung để bao gồm một tập hợp các điều kiện trong các lĩnh vực khác nhau như tổ chức, môi trường làm việc và quan hệ đối tác (Huzzard, 2003).

Điều này cũng giống như khái niệm như “nhân bản hóa công việc- humanization of work”, “cải thiện điều kiện làm việc- improvement of working conditions” hoặc “bảo vệ người lao động- protection of workers”. Những khác biệt này nhấn

mạnh rằng khái niệm chất lượng cuộc sống làm việc được chia cắt tâm lý học theo tiếp cận xã hội, đảm bảo quyền tự chủ trong công việc, sự phụ thuộc lẫn nhau và sự tham gia của bản thân. Nó cải thiện văn hóa của tổ chức sẽ dẫn đến sự phát triển và trưởng thành của nhân viên. Ban đầu, vấn đề trọng tâm là cuộc sống cá nhân của mọi người.

Qua tổng quan tài liệu tại Ấn Độ, người ta rút ra được rằng chất lượng đời sống việc làm của giảng viên bao gồm các ưu tiên nghề nghiệp, hỗ trợ của cơ sở giáo dục và chất lượng cuộc sống (Johnsrud & Heck, 1998). Ba khía cạnh này đã được chứng minh là có ý nghĩa đối với cuộc sống làm việc của giảng viên. Ba khía cạnh này được xây dựng lại thành các ưu tiên và phần thưởng nghề nghiệp, quan hệ hành chính và hỗ trợ, và các lợi ích và dịch vụ liên quan đến việc bổ nhiệm giảng viên (Johnsrud & Rosser, 2002). Ngoài ra, đời sống công việc của giảng viên cũng có thể được xem xét với các lĩnh vực môi trường làm việc như, áp lực vai trò, đặc điểm công việc để trực tiếp và gián tiếp hình thành kinh nghiệm, thái độ và hành vi của nhân viên khoa học (Winter & cs, 2000). Ngoài môi trường làm việc, các đặc điểm của tổ chức như loại hình tổ chức, nguồn lực và quy mô đơn vị cũng được xem là các khía cạnh về chất lượng cuộc sống nơi làm việc được cảm nhận giữa các giảng viên và nhân viên hành chính (Johnsurd, 2002).

Việc xem xét tài liệu cũng tiết lộ rằng ở Malaysia, chất lượng đời sống việc làm của các giảng viên được nghiên cứu với sự trợ giúp của mười khía cạnh như: (1) hỗ trợ từ tổ chức, (2) xung đột giữa công việc và gia đình, (3) mối quan hệ với đồng nghiệp, (4) năng lực bản thân, (5) tác động đến công việc, (6) ý nghĩa của công việc, (7) sự lạc quan về thay đổi tổ chức, (8) quyền tự chủ, (9) tiếp cận các nguồn lực và (10) kiểm soát thời gian. Người ta quan sát thấy rằng tất cả các khía cạnh đều là một yếu tố dự báo nổi bật về sự hài lòng trong công việc nhưng chỉ có ba khía cạnh cụ thể là: (1) ý nghĩa của công việc, (2) sự lạc quan về sự thay đổi của tổ chức và (3) quyền tự chủ có liên quan đáng kể đến sự hài lòng trong công việc (Saad & cs, 2008).

Về mặt tổng quát, QWL nói về niềm hạnh phúc của người lao động đối với đời sống của họ

trong công việc (Sirgy & cs, 2001). Trong bối cảnh của nghiên cứu này các tác giả định nghĩa QWL là sự hài lòng của người lao động đối với một tập hợp các nhu cầu của con người khi tham gia vào công việc và có được tại nơi làm việc. Tập hợp các nhu cầu của con người bao gồm: (1) nhu cầu về sức khỏe và an toàn, (2) nhu cầu kinh tế và gia đình, (3) nhu cầu xã hội, (4) nhu cầu được tôn trọng, (5) nhu cầu thể hiện, (6) nhu cầu tri thức và (7) nhu cầu thẩm mỹ. Cuối cùng Sirgy & cs, (2001) rút lại QWF tổng quát gồm 3 khía cạnh nhu cầu (1) nhu cầu tồn tại (survival needs), (2) nhu cầu xã hội (belonging needs), (3) nhu cầu kiến thức (knowledge needs).

2.1.2. Năng lực tâm lý (Psychological Capital- PSYCAP)

Psycap (năng lực tâm lý hoặc tâm lý học tích cực) có thể được định nghĩa là một tiến trình tâm lý của con người mà thái độ tích cực được phản hồi vào hoạt động và phát triển của một cá nhân hoặc nhóm (Luthans & cs, 2005). Theo Luthans & cs, (2007a), có hai đặc điểm cơ bản trong cấu trúc của Psycap: đặc điểm (trait-like) và trạng thái (state-like). Về “đặc điểm” tương đối không cụ thể, đặc điểm nó là ổn định và khó thay đổi, ví dụ cá tính hay tính khí của con người. Trong khi đó, trạng thái (state-like) tương đối linh hoạt dễ thay đổi.

Bốn khía cạnh của năng lực tâm lý được đề xuất bởi Luthans & cs, (2007a) là tự tin (self-efficacy), lạc quan (optimism), hy vọng (hope) và khả năng vượt khó (resiliency) và được định nghĩa “là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân” được đặc trưng bởi bốn đặc điểm trên. Cụ thể, (1) tự tin đó là sự cố gắng bằng những nỗ lực cần thiết để đạt được sự thành công; (2) lạc quan đó là tạo ra những suy nghĩ tích cực về sự thành công sẽ đến trong hiện tại và tương lai; (3) hy vọng đó là sự kiên định đi tới mục tiêu của mình và khi cần thiết có thể thay đổi cách thức thực hiện và cả hướng đi để đi đến đích; và (4) vượt khó đó là khả năng chống đỡ, giữ vững phục hồi khi gặp phải những trở ngại khó khăn.

2.1.3. Hiệu quả công việc (Job Performance- JP)

Khái niệm hiệu quả công việc của một cá nhân nhận được nhiều sự quan tâm đáng kể của những nhà nghiên cứu học thuật. Về mặt tổng quát

có thể phân biệt hiệu quả công việc ở khía cạnh 1 tiến trình (ví dụ như hành vi) và khía cạnh kết quả (Roe, 1999). Khía cạnh hành vi (Behavioral respect) là nói đến hành động mà một người thực hiện tại nơi làm việc (Campbell, 1990). Ví dụ như lắp đặt các bộ phận của một sản phẩm, do vậy ngụ ý rằng chỉ có những hành động có thể được đo lường. Ở khía cạnh kết quả của công việc thì đề cập đến kết quả của hành vi đó. Những hành động ở trên của người lao động sẽ dẫn đến kết quả là sản phẩm hoàn chỉnh được lắp ráp xong (Sonnetag & cs, 2008).

Hiệu quả công việc có thể do chủ thể thực hiện tự đánh giá về quá trình lao động, học tập của chính họ. Trong nghiên cứu này hiệu của công việc tổng quát của người lao động được định nghĩa như những đánh giá tổng quát thông qua quá trình tự đánh giá (self-reported) của chính họ về kiến thức và kỹ năng, kết quả mà họ thu nhận được trong quá trình lao động học tập (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009).

2.2. Mối quan hệ giữa các khái niệm

2.2.1. Năng lực tâm lý, chất lượng đời sống công việc và hiệu quả công việc

Mối quan hệ tích cực giữa Psycap (với các thành phần), QWF và JP được chứng minh trong khá nhiều nghiên cứu thực nghiệm. Với số lượng phong phú bằng chứng này ta có thể khẳng định cho mối quan hệ này, cụ thể: (1) trong nghiên cứu của Stajkovic & Luthans (1998); Legal & Meyer, (2009), cho thấy rằng khả năng tự tin có mối quan hệ rất mạnh với hiệu quả công việc, niềm hạnh phúc và sự hài lòng trong cuộc sống. (2) Trong nghiên cứu của Jr & cs, (2004) cho thấy 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. Ngoài ra Tính lạc quan của người lao động sẽ thúc đẩy niềm hạnh phúc và sự thỏa mãn trong cuộc sống (Youssef & Luthans, 2007) (3) 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 & Byron (2008) được trích trong Avey & cs (2010a) và cả niềm hạnh phúc và sự hài lòng với cuộc sống (Youssef & Luthans, 2007). (4) 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 Luthans & cs (2007b). Vượt khó là đặc điểm của người không chịu thua mà luôn tìm cơ hội thật sự để mang tới sự thành công khác (Bonanno, 2005), điều này làm cho sự thỏa mãn về cuộc sống và hạnh phúc (Youssef & Luthans, 2007).

Luthans, Youssef & Avolio (2007a) phát hiện ra rằng PsyCap tổng thể là một yếu tố dự đoán tốt hơn về hiệu suất của nhân viên so với các thành phần riêng lẻ của nó. Vì lý do đó, trong nghiên cứu này, các tác giả tập trung vào sức mạnh dự đoán của PsyCap tổng thể hơn là các thành phần riêng lẻ của nó, và tác giả đề xuất rằng:

H1+ *PsyCap tổng thể sẽ có tác động tích cực đến JP.*

H2+ *PsyCap tổng thể sẽ có tác động tích cực đến QWL.*

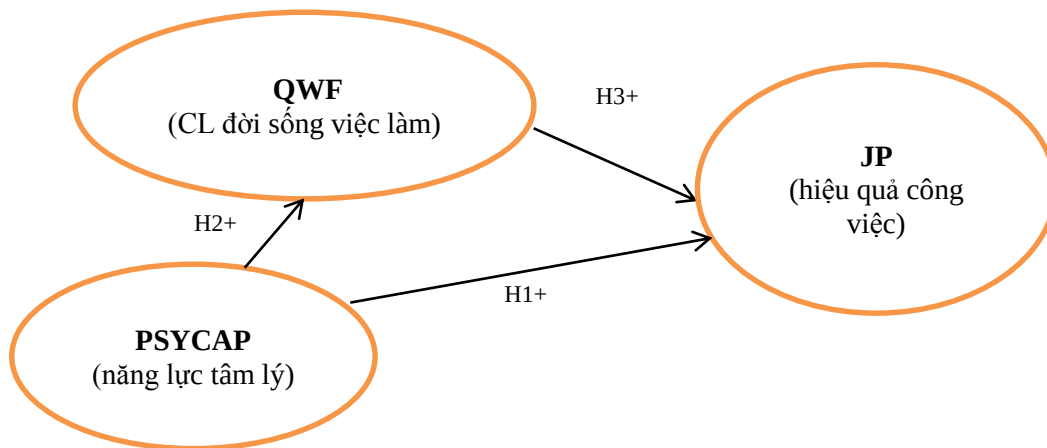
2.2.2. *Chất lượng đời sống việc làm và hiệu quả công việc*

Trạng thái tinh thần ảnh hưởng rất mạnh đến động lực trong công việc và kết quả của công việc. Do vậy, QWL rất quan trọng đối với các công ty hay tổ chức nói chung vì nó liên quan đến hạnh phúc của người lao động với công việc, năng suất và lòng trung thành của nhân viên (Korunka & cs, 2008; Rego & Cunha, 2008). Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất.

H3+ *QWF sẽ có tác động tích cực đến JP*

2.3. Mô hình nghiên cứu

Từ những lý do trên tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Hai giai đoạn được thực hiện trong nghiên cứu này bao gồm: sơ bộ và nghiên cứu chính thức:

(1) Nghiên cứu sơ bộ bao gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Trong đó, nghiên cứu định tính được thực hiện bằng hình thức thảo luận nhóm tập trung với 4 giảng viên. Mục đích của nghiên cứu này là hiệu chỉnh thang đo cho phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu trong ngành giáo dục tại Việt Nam.

(2) Nghiên cứu sơ bộ định lượng được thực hiện bằng cách phỏng vấn trực tiếp với 120 giảng viên thuộc các trường: Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Tiền Giang, Đại học Nguyễn Tất Thành và Đại học

Nguồn: Mô hình nghiên cứu đề nghị của tác giả Kinh Tế Công Nghiệp Long An, để tinh chỉnh các thang đo. Độ tin cậy Cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để đánh giá sơ bộ các thang đo.

(3) Nghiên cứu chính thức cũng được thực hiện bằng cách phỏng vấn trực tiếp các giảng viên tại các trường Đại học gồm: Đại học Công nghiệp Thực phẩm TPHCM, Đại học Thủ Dầu Một, Đại học Kinh Tế Công Nghiệp Long An, Đại học Tiền Giang, Đại học Nguyễn Tất Thành. Một mẫu thuận tiện được thực hiện với số bảng câu hỏi được gửi đi khảo sát tổng cộng là 400 bảng (mỗi đơn vị trường 80 bảng), thu về hợp lệ 380 bảng sạch, đạt tỷ lệ 95%. Mục đích của cuộc khảo sát chính này là để đánh giá lại độ tin cậy của thang đo thông qua phân tích nhân tố khẳng định

CFA bằng mô hình tối hạn và kiểm định mô hình lý thuyết bằng phân tích SEM.

3.2. Thang đo lường

Tất cả các thang đo cho khái niệm được tham khảo từ nghiên cứu của Nguyen & Nguyen (2011). Trong 3 khái niệm nghiên cứu có 2 khái niệm là thang đo bậc hai và 1 khái niệm là thang đo bậc một, cụ thể như sau:

Thang đo năng lực tâm lý (PSYCAP) là thang đo bậc hai gồm 4 thành phần: tự tin, lạc quan, hy vọng, và vượt khó với 13 quan sát. Thang đo chất lượng đời sống việc làm (QWF) là thang đo bậc hai gồm 3 thành phần với 9 quan sát. Thang đo hiệu quả công việc (JP) là thang đo bậc một gồm 4 quan sát. Tất cả các quan sát được đo bằng thang điểm Likert 5 điểm (1 = *rất không đồng ý*, 2 = *không đồng ý*, 3 = *hơi không đồng ý hoặc đồng ý*, 4 = *đồng ý*, 5 = *rất đồng ý*). Tất cả các quan sát ban đầu được viết bằng tiếng Anh và sau đó được dịch sang tiếng Việt bởi một học giả thông thạo cả hai ngôn ngữ. Quy trình này được

thực hiện vì không phải tất cả các đáp viên đều thông thạo tiếng Anh.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu định tính

Kết quả thảo luận nhóm với 4 chuyên gia là giảng viên của các trường Đại Học. Mục đích của thảo luận này nhằm để điều chỉnh thang đo và bổ sung thêm nội dung của quan sát còn khuyết để phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu. Sau khi thực hiện kết quả là không phát triển hay loại bỏ quan sát nào từ bộ thang đo tham khảo. Hầu hết là điều chỉnh câu từ làm phù hợp hóa đối với ngữ cảnh nghiên cứu.

4.2. Kết quả nghiên cứu định lượng

4.2.1. Cronbach's Alpha sơ bộ

Kết quả phân tích sơ bộ cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của 8 biến tiềm ẩn đều đạt tiêu chuẩn được chấp nhận (nằm trong khoảng 0,6-0,95) và tương quan biến-tổng của tất cả các quan sát đều >0,3 (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Chi tiết xem bảng 1.

Bảng 1: Kết quả Cronbach's Alpha

STT	Biến tiềm ẩn	Hệ số Cronbach's alpha	Số biến quan sát
1	OP (lạc quan-Optimism)	0,844	3
2	HP (hy vọng-HoPe)	0,799	3
3	SE (tự tin-Self-Efficacy)	0,892	4
4	RE (vượt khó-RESiliency)	0,888	3
5	JP (hiệu quả công việc- Job Performance)	0,812	4
6	SN cầu tồn tại (Survival Needs)	0,859	3
7	BN nhu cầu xã hội (Belonging Needs)	0,797	3
8	KN nhu cầu kiến thức (Knowledge Needs)	0,821	3

Nguồn: Phân tích từ SPSS 20

4.2.2. Phân tích EFA

Phân tích EFA cho 3 khái niệm nghiên cứu cho 8 biến tiềm ẩn (với 26 quan sát). Kết quả phân tích cho thấy hệ số KMO và Barlett's trong Phân tích nhân tố có kết quả sig=0,000 và hệ số KMO =0,771 >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. Tại eigenvalue 1,120 với tổng phương sai trích TVE là 71,590% với 8 thành phần. Chi tiết xem bảng 2.

Bảng 2: Kết quả EFA

Ma trận xoay								
	Thành phần							
	1	2	3	4	5	6	7	8
SE1	.828							
SE2	.808							
SE3	.809							
SE4	.844							
OP1								.802
OP2								.776
OP3								.752
HP1			.922					
HP2			.708					
HP3			.929					
RE1							.865	RE1
RE2							.773	
RE3							.771	
JP1		.813						
JP2		.742						
JP3		.759						
JP4		.726						
SN1					.850			
SN2					.868			
SN3					.768			
BN1						.751		
BN2						.885		
BN3						.814		
KN1				.881				
KN2				.850				
KN3				.851				

*Nguồn: Phân tích từ SPSS 2***4.2.3. Phân tích CFA tới hạn**

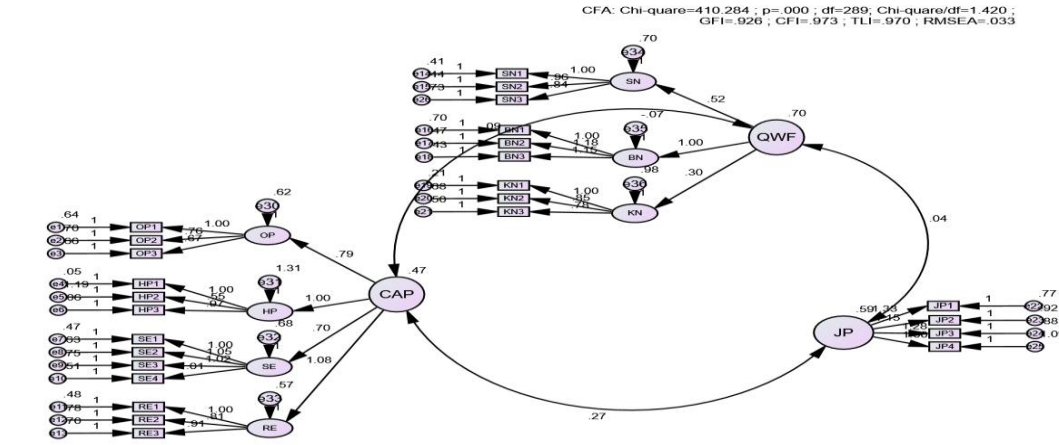
Trong phân tích chính thức CFA được sử dụng để đo lường mô hình tới hạn (hình 2) cho thấy có sự thích hợp với dữ liệu thị trường: $\chi^2 [266] = 410,284$ ($p = 0.000$), $Cmin/df=1,420$, $GFI = 0.926$, $CFI = 0.973$, $TLI = 0.970$, and $RMSEA = 0.033$ (hình 2) (Nguyễn Đình Thọ, 2013) Trọng số tải nhân tố của tất cả các quan sát

đều ≥ 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 (tất cả các $AVE > MSV$), hệ số tin cậy tổng hợp (tất cả các $CR > 0,5$), tổng phương sai trích đều thỏa mãn (tất cả các $AVE > 0,5$) (bảng 3) (Nguyễn Đình Thọ, 2013).

Bảng 3: Giá trị mô hình

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	JP	CAP	QWF
JP	0,849	0,517	0,243	0,874	0,702		
CAP	0,820	0,561	0,219	0,776	0,229***	0,736	
QWF	0,812	0,610	0,199	0,875	0,226***	0,328***	0,755

Nguồn: Phân tích từ Amos 24



Hình 2. Mô hình CFA tới hạn

Nguồn: Phân tích từ Amos 24

4.2.4. Kết quả phân tích SEM và thảo luận

Kết quả kiểm định SEM được sử dụng để kiểm tra mô hình lý thuyết và ba giả thuyết. Kết quả SEM chỉ ra rằng cả ba giả thuyết đề xuất đều được ủng hộ (bảng 4), cụ thể như sau:

Có sự tác động dương giữa CAP và JP với hệ số tác động là 0,513 ($p < 0,001$) do vậy giả thuyết H1 được ủng hộ. Giả thuyết H2 đề xuất mối liên hệ tích cực giữa CAP và QWF, kết quả SEM cho thấy hệ số tác động của mối quan hệ này là 0,152 ($p < 0,05$), do vậy giả thuyết H2 được thỏa

mãn. Có sự tác động tích cực giữa QWF và JP với hệ số tác động là 0,312, do vậy giả thuyết H3 được thỏa mãn. (chi tiết xem bảng 4). 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 QWF là trung gian bán phần trong mối liên hệ giữa CAP và JP. Kết quả nghiên cứu cũng cung cấp một nghiên cứu thực nghiệm xác nhận mối quan hệ giữa CAP, QWF và JP, cũng như các kết quả nghiên cứu của Korunka & cs (2008); Nguyen & Nguyen (2011).

Bảng 4: Kết quả kiểm định SEM (chuẩn hóa)

				Hệ số ước lượng	S.E.	C.R.	P
H1	JP	<---	CAP	0,513	0,111	5,159	***
H2	QWF	<---	CAP	0,152	0,086	2,166	0,03
H3	JP	<---	QWF	0,312	0,122	1,552	0,01

Nguồn: Phân tích từ Amos 24

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Trong nghiên cứu này phương pháp kết hợp được sử dụng. Trong đó nghiên cứu định tính dùng để điều chỉnh và bổ sung giá nội dung các quan sát nhằm làm phù hợp hóa với ngữ cảnh nghiên cứu, trong khi đó nghiên cứu định lượng dùng để phân tích độ tin cậy của thang đo (phân tích Cronbach's Alpha, EFA, CFA) và kiểm định các giả thuyết trong mô hình lý thuyết (phân tích SEM). Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các giả thuyết kỳ vọng đều thỏa mãn.

5.2. Hàm ý quản trị

Kết quả của nghiên cứu này đưa ra một số hàm ý về lý luận và thực tiễn. Những phát hiện này khẳng định lợi ích của việc hòa nhập giữa công việc và cuộc sống, đây là một trong những vấn đề kinh doanh quan trọng trong nền kinh tế chuyển đổi. Khi nơi làm việc được thiết kế và quản lý để tạo ra ý nghĩa cho người lao động, họ có xu hướng khỏe mạnh và hạnh phúc hơn. Những nhân viên này có xu hướng làm việc hiệu quả hơn trong thời gian dài, tạo ra hàng hóa tốt hơn và dịch vụ hoàn hảo hơn cho khách hàng của họ và những người khác mà họ tương tác và kinh

doanh. Các tổ chức thiết lập một hệ thống quản lý nguồn nhân lực phù hợp giúp tăng cường QWL. Khi làm như vậy, các tổ chức không chỉ quan tâm đến việc trả lương và thăng chức mà còn tạo ra một môi trường làm việc nhằm nâng cao sự hài lòng của người lao động đối với nhu cầu của họ đối với QWF như được tìm thấy trong nghiên cứu này.

Hơn nữa, kết quả cho thấy CAP làm nền tảng thúc đẩy cho QWL và hiệu suất công việc của người lao động. Nghiên cứu cho thấy rằng CAP là một yếu tố giống trạng thái hơn là đặc điểm tính cách, nghĩa là nó cởi mở hơn để được phát triển

và quản lý (Luthans & cs, 2008). Do đó, đối với môi trường giáo dục đại học, giảng viên chiếm một tỷ trọng cao trong cơ cấu về nhân sự của tổ chức. Việc tuyển dụng nhân sự có mức CAP cao là rất cần thiết. Các cơ sở giáo dục đại học cần thiết lập các chính sách và thực hành nguồn nhân lực phù hợp để phát triển hơn nữa CAP là điều quan trọng. Khi làm như vậy, các trường đại học có thể nâng cao hiệu suất của người lao động, dẫn đến tăng hiệu quả hoạt động của họ. Điều này cũng cải thiện QWL, đây là yếu tố quan trọng đối với năng suất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. 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), 430–452.
- [2]. Bonanno, G.A. (2005). Clarifying and Extending the Construct of Adult Resilience. *American Psychologist*, 60(3), 265–267.
- [3]. Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa, & Weixing Li (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271
- [4]. Cabauatan, R. R. & Manalo, R. A. (2018). A Comparative Analysis on Selected Issues on Economics of Education in ASEAN Countries. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 68-78.
- [5]. Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. in Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. PaloAlto: Consulting Psychologists Press. Vol. 1, 687-732.
- [6]. Huzzard J. (2003), The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness: A Current Swedish Literature Review, National Institute for Working Life, Stockholm.
- [7]. Bloom, (1956). “Bloom Taxonomy”.
- [7]. Jeong, H. & Hmelo-Silver, C. E. (2010). Productive use of learning resources in an online problem-based learning environment. *Computers in Human Behavior*, 26(1), 84-99.
- [8]. Johnsrud, L.K. (2002), Measuring the quality of faculty and administrative work life: Implications for College and University Campuses. *Research in Higher Education*, 43(3), 379–395.
- [9]. 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.
- [10]. Johnsrud, L. K., & Heck, R. H. (1998), Faculty worklife: Establishing benchmarks across groups. *Research in Higher Education*, 39(5), 539–555.
- [11]. Johnsrud, L.K., and Rosser, V.J. (2002). Faculty members’ morale and their intentions to leave: A Multilevel explanation. *Journal of Higher Education*, 73(4).
- [12]. Korunka, C., Peter, H., & Pascale, C. (2008). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18 (4), 409-423.
- [13]. Khan, P. & Iqbal, M. (2012). Overcrowded classroom: A serious problem for teachers. *University of Science and Information Technology*, 49, 162-165.
- [14]. Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Publisher: Oxford University Press
- [15]. Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & 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>

- [16]. Luthans, F., Steven M.N., Bruce J.A, & James B.A (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate: Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 214-238.
- [17]. Legal, J.B. & Meyer, T. (2009). Goal Priming and Self-efficacy: Independent Contributions to Motor Performance. *Perceptual and Motor Skills*, 108(May), 383–391
- [18]. Reyan, G.M. (1995), *Theoretical basic for the QWL concept*. University of Siena: quality esprit project 8162. Working paper.
- [19]. Roe, R.A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. *International review of industrial and organizational psychology*, 14(July), 231–335.
- [20]. Sonnentag, S., Volmer, J. & Spychala, A. (2008). *Job Performance*. The SAGE Handbook of Organizational Behavior, 1, 427–447. DOI:10.4135/9781849200448.n24
- [21]. Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- [22]. Sirgy, M.J, David, E., Phillip, S., & Dong-J.L (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55 (3), 241-302.
- [23]. Saad, H.S, Samah, A.J.A, & Juhdi, N. (2008). Employees' Perception on Quality Work Life and Job Satisfaction in a Private Higher Learning Institution. *International Review of Business Research Papers*, 4(3),23-34.
- [24]. Tsai, M.C.H. (2012), *An empirical study of the Conceptualization of Overall Organizational Justices and its Relationship with Psychological Empowerment and Turnover intention in Higher Education*. Doctoral dissertation. University of Washington. <http://www.officeport.com/edu/blooms.htm>
- [25]. Hoàng Trọng & Chung nguyên Mộng Ngọc. (2005). *Phân tích dữ liệu với SPSS*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống Kê.
- [26]. Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang. (2009). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống Kê.
- [27]. Nguyễn Đình Thọ. (2013). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. TPHCM: Nhà xuất bản Tài Chính.
- [28]. Tổng cục thống kê. (2023). <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/03/tong-quan-du-bao-tinh-hinh-kinh-te-the-gioi-quy-i-va-ca-nam-2023/>
- [29]. Winter, R., Taylor, T. & J. Sarros. (2000). Trouble at mill: quality of academic work life issues within a comprehensive Australian university. *Studies in Higher Education*, 25, 3, 279- 294.
- [30]. Youssef, C.M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *The impact of hope, optimism and resilience*. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

PHỤ LỤC

Nhân tố	Mã hóa	Nội dung câu hỏi	Nguồn tham khảo
CAP	1	SE1 Tôi cảm thấy tự tin khi phân tích một vấn đề tìm để tìm ra giải pháp.	Nguyen & Nguyen (2011)
	SE2 Tôi cảm thấy tự tin khi trình bày lĩnh vực công việc của mình trong các cuộc họp.		
	SE3 Tôi cảm thấy tự tin khi tiếp xúc với những người bên ngoài cơ quan.		
	SE4 Tôi cảm thấy tự tin khi trình bày thông tin trước một nhóm đồng nghiệp.		
	2	OP1 Trong những thời điểm không chắc chắn, tôi thường mong đợi điều tốt nhất xảy ra.	
	OP2 Trong công việc, tôi luôn mong đợi mọi thứ diễn ra theo kỳ vọng của tôi.		
	OP3 Nhìn chung, tôi mong đợi nhiều điều tốt đẹp đến với mình hơn là điều tồi tệ		
	3	HP1 Ở thời điểm hiện tại, tôi đang hăng hái theo đuổi mục tiêu của mình	
	HP2 Một vấn đề luôn có nhiều cách khác nhau để giải quyết.		
	HP3 Tôi có thể nghĩ ra nhiều cách khác nhau để đạt được mục tiêu hiện tại của mình.		
QWF	4	RẾ Tôi nhanh chóng vượt qua khi gặp khó khăn.	Nguyen & Nguyen (2011)
	RỀ Tôi luôn tử tế với các đồng nghiệp.		
	RỄ Tôi luôn vượt qua sự tức giận của mình một cách nhanh chóng.		
	1	SN1 Công việc của tôi mang lại lợi ích cho sức khỏe	
	SN2 Tôi hài lòng với những gì tôi được trả công cho công việc của mình		
	SN3 Tôi giúp đỡ cho gia đình tôi nhiều từ công việc của tôi.		
	BN1 Tôi có những người bạn tốt ở nơi làm việc.		
	2	BN2 Tôi có đủ thời gian nhàn rỗi cho các hoạt động khác ngoài công việc.	
	BN3 Trong công việc, Tôi cảm thấy được đánh giá cao.		
	KN1 Tôi cảm thấy rằng công việc của tôi cho phép tôi phát huy hết khả năng của mình.		
JP	3	KN2 Công việc của tôi cho phép tôi trau dồi các kỹ năng chuyên môn của mình.	Nguyen & Nguyen (2011)
	KN3 Công việc của tôi giúp tôi phát huy khả năng sáng tạo của mình.		
	JP1 Tôi tin rằng tôi là một nhân viên hiệu quả		
	JP2 Tôi hài lòng với chất lượng đầu ra công việc của tôi.		
	JP3 Người quản lý của tôi tin rằng tôi là một nhân viên hiệu quả.		
	JP4 Các đồng nghiệp của tôi tin rằng tôi là một nhân viên làm việc rất hiệu quả.		

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Thị Hoài Trinh

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường TP. HCM

2. Trần Thanh Phong

- Đơn vị công tác: Trường Cao đẳng Kinh tế đối ngoại

- Địa chỉ email: thanhphongsenco_vn@yahoo.com.vn

Ngày nhận bài: 23/5/2023

Ngày nhận bản sửa: 17/8/2023

Ngày duyệt đăng: 25/9/2023