

**MỐI QUAN HỆ GIỮA NĂNG LỰC TÂM LÝ VÀ KHẢ NĂNG BỎ VIỆC
SO SÁNH CƯỜNG ĐỘ ẢNH HƯỞNG THANG ĐO ĐƠN HƯỚNG,
ĐA HƯỚNG CỦA BIẾN ĐỘC LẬP VỚI BIẾN PHỤ THUỘC**

**Vương Hoàng Linh Khôi¹, Lê Đức Định², Lê Anh Tuấn³,
Lê Tâm Thanh⁴, Trần Thanh Phong⁵**

Tóm tắt

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm vào so sánh cường độ ảnh hưởng thang đo của khái niệm năng lực khi xem xét năng lực tâm lý như một thang đo đơn hướng (các thành phần riêng lẻ) hoặc thang đo đa hướng (thang đo tổng hợp). Mô hình mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và khả năng bỏ việc được xây dựng trong bối cảnh ngành giáo dục. Phương pháp nghiên cứu được lựa chọn là phương pháp kết hợp, trong đó phương pháp định tính (thảo luận nhóm) dùng để điều chỉnh thang đo cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu, trong khi đó phương pháp định lượng dùng để kiểm định các giả thuyết mô hình. Mẫu khảo sát là mẫu thuận tiện với 350 phần tử, được thu thập từ các giảng viên của 3 trường Đại Học. Kết quả kiểm định cho thấy, khi xem xét năng lực tâm lý như một biến tổng hợp thì cường độ tác động của nó mạnh hơn bất kỳ thành phần riêng lẻ nào của nó. Cuối cùng một vài hàm ý quản trị được đưa ra dựa vào kết quả nghiên cứu nhằm tăng hiệu suất hoạt động và duy trì mối quan hệ với tổ chức.

Từ khóa: Năng lực tâm lý, khả năng bỏ việc, thang đo đơn hướng, thang đo đa hướng.

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND TURNOVER INTENTION
A COMPARISON OF THE INFLUENCE STRENGTH OF THE INDEPENDENT VARIABLE
THE FIRST AND SECOND ORDER CONSTRUCTS AND DEPENDENT VARIABLES**

Abstract

The aim of this study is to compare the strength of the psychological capital's scale when considering psychological capital as a unidimensional scale (its individual components) or a multidimensional one (the overall level of psychological capital). The model of the relationship between psychological capital and turnover intention is built in the context of education. The research method chosen is a mixed one, in which the qualitative (focus group) is used to refine the scale to suit the research context, while the quantitative one is used to test the model hypotheses. The survey sample is a convenience of 350 elements, collected from lecturers of 3 universities. The test results show that when considering psychological capital as the overall level, its impact is stronger than any of its individual components on the dependent variable. Finally, some managerial implications are given based on the research results to increase performance and maintain organizational commitment.

Keywords: Psychological capital, turnover intention, unidimensional scale, multidimensional scale.

JEL classification: J62, J8, J64.

1. Giới thiệu

Trước đây, chúng ta đã tìm hiểu về các loại nguồn lực như tài chính, con người và xã hội. Trong đó, nguồn lực tài chính thể hiện qua vốn vật chất, phản ánh khả năng tài chính của một tổ chức. Ngoài ra, nguồn lực con người được thể hiện qua kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của đội ngũ lao động. Trong khi đó, nguồn lực xã hội phản ánh năng lực xã hội, bao gồm mạng lưới quan hệ với những cá nhân và tổ chức khác.

Gần đây, Luthans đã giới thiệu một khái niệm mới xuất phát từ hành vi tích cực trong tổ chức

(POB), đó là năng lực tâm lý. Theo Hodges (2010), năng lực này có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững cho tổ chức. Nó đóng vai trò như một nền tảng cơ sở giúp các nhà nghiên cứu mở rộng các nghiên cứu về hành vi tích cực trong tổ chức. Hiểu một cách đơn giản, năng lực tâm lý (Psychological capital- Pcap) có thể được xem là "bạn là ai" và "bạn sẽ phát triển như thế nào theo hướng tích cực" (Luthans và cộng sự, 2006). Điều quan trọng cần lưu ý là năng lực tâm lý khác biệt so với năng lực con người (những gì bạn biết), năng lực xã hội (những người bạn quen biết) và

năng lực tài chính (những gì bạn sở hữu) (Luthans và cộng sự, 2004), rằng năng lực tâm lý tập trung vào các yếu tố tâm lý bên trong một cá nhân, giúp họ phát triển, đối mặt với thách thức và đạt được hiệu suất cao trong công việc

Nhiều nghiên cứu trong lĩnh vực quản lý đã chỉ ra rằng năng lực tâm lý có tác động mạnh mẽ hơn đến thái độ và hành vi thực hiện công việc của nhân viên so với các yếu tố tâm lý khác. Những kết quả này đã thu hút sự quan tâm lớn trong công tác quản lý nguồn nhân lực. Do đó, việc công nhận đầy đủ vai trò ảnh hưởng của năng lực tâm lý đối với quản trị nguồn nhân lực là rất quan trọng.

Chủ đề về năng lực tâm lý đã được nhiều nghiên cứu trên thế giới quan tâm (Shahnawaz và Hassan Jafri, 2009; Youssef và Luthans, 2007). Năng lực tâm lý ảnh hưởng đến thái độ, hành vi mang tính cực ở nhiều nghiên cứu thực nghiệm khác nhau như hiệu suất của nhân viên, sự hài lòng trong công việc, hạnh phúc trong công việc và cam kết của tổ chức (Youssef và Luthans, 2007).

Tuy nhiên, nghiên cứu về mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và thái độ, hành vi tiêu cực của nhân viên trong tổ chức lại còn khá hạn chế. Một số nghiên cứu cho thấy năng lực tâm lý có thể giúp giảm bớt các hành vi tiêu cực như thái độ thụ động, thiếu động lực và thái độ không hài lòng trong công việc, qua đó nâng cao hiệu quả công việc (Luthans và Youssef, 2007). Tuy nhiên, việc khảo sát sâu hơn về ảnh hưởng của các yếu tố tâm lý này đối với hành vi tiêu cực của nhân viên vẫn cần được nghiên cứu thêm, đặc biệt trong bối cảnh các tổ chức hiện đại.

Trong nghiên cứu, tác giả muốn xem xét mối quan hệ này cụ thể là ảnh hưởng của năng lực tâm lý đối với hành vi tiêu cực là dự định bỏ việc của người lao động (Turnover intention-Tint). Ngoài ra năng lực tâm lý còn là một khái niệm bậc cao, bao gồm 4 đặc điểm gồm: tự tin, hy vọng, lạc quan và vượt khó (Luthans và cộng sự, 2007). Hầu hết các nghiên cứu cũng nhìn khái niệm này như cấu trúc bậc cao (Sweetman và cộng sự, 2010; Mortazavi và cộng sự, 2012), đôi khi cũng xem xét khái niệm này như các thành phần riêng lẻ. Nghiên cứu được tiến hành thực nghiệm so sánh mô hình khái niệm dưới 2 dạng trên để xem xét cường độ tác động của chúng đối với khả năng bỏ

việc của giảng viên như thế nào. Từ đó khẳng định lại dạng thang đo tối ưu “năng lực tâm lý” cho thị trường Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm nghiên cứu

Năng lực tâm lý (Psychological Capital-Pcap)

Năng lực tâm lý được hiểu là trạng thái tâm lý tích cực của cá nhân, thể hiện qua niềm tin, nhận thức và thái độ tích cực đối với cuộc sống. Theo Luthans và cộng sự (2007), năng lực tâm lý là một cấu trúc đa chiều, phản ánh sự phát triển tâm lý cá nhân. Ngoài ra, nó cũng được coi là một trạng thái phát triển tâm lý tích cực, thể hiện qua bốn đặc điểm chủ yếu:

Tự tin (Self-efficacy - SE): Sự nỗ lực của bản thân để đạt được thành công bằng các hành động cần thiết.

Lạc quan (Optimism - OP): Sự tin tưởng vào kết quả tích cực và thành công, phản ánh một trạng thái tích cực từ bên trong.

Hy vọng (Hope - HP): Sự kiên trì hướng tới mục tiêu, có khả năng điều chỉnh phương pháp và hướng đi khi gặp phải khó khăn, thể hiện sự vững vàng trong mục tiêu.

Vượt khó (Resilience - RE): Khả năng chống chọi và phục hồi tinh thần khi đối diện với những thử thách, khó khăn và trở ngại.

Khả năng bỏ việc (Turnover intention-Tint)

Ý định bỏ việc là xu hướng hành vi và là thái độ của nhân viên, thể hiện rõ ràng hoặc tiềm ẩn, với mong muốn thay đổi công việc hiện tại (Foong-ming, 2008; Bergiel và cộng sự, 2009). Thuật ngữ này đề cập đến quyết định hoặc ý định của nhân viên trong việc rời khỏi tổ chức để tìm kiếm cơ hội mới. Ý định bỏ việc có thể bắt nguồn từ nhiều yếu tố khác nhau tại nơi làm việc, chẳng hạn như mâu thuẫn, thiếu cơ hội thăng tiến, hay môi trường làm việc không hài lòng. Khi nhân viên rời tổ chức, họ mang theo kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm, tạo ra chi phí cho tổ chức để tuyển dụng và đào tạo nhân viên mới (Golparvar và Hosseinzadeh, 2011; Holtom và cộng sự, 2008). Quá trình này có thể gây khó khăn cho tổ chức, đặc biệt khi sự thay đổi diễn ra một cách nhanh chóng, làm giảm hiệu quả công việc và tăng chi phí vận hành. Vì vậy, ý định nghỉ việc

luôn là mối quan tâm lớn của nhà tuyển dụng (Kuria và cộng sự, 2012).

Các nhà nghiên cứu đã tìm hiểu các yếu tố làm tăng hoặc giảm ý định nghỉ việc. Những yếu tố này bao gồm sự hài lòng với công việc, cam kết với tổ chức, cơ hội việc làm thay thế, hy vọng vào tương lai công việc, sự hài lòng về lương, phong cách lãnh đạo và căng thẳng công việc (Kuria và cộng sự, 2012; Albattat và Som, 2013; Holtom và cộng sự, 2008). Ý định bỏ việc thường xảy ra sau khi nhân viên liên tục gặp phải căng thẳng trong công việc hoặc có những thay đổi trong thái độ và nhận thức về tổ chức, cho thấy rằng tình trạng tâm lý và cảm nhận của nhân viên có ảnh hưởng lớn đến quyết định này (Albattat và Som, 2013).

2.2. Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý (Pcap) và khả năng bỏ việc (Tint)

Mặc dù ý định nghỉ việc được coi là mối đe dọa lớn đối với cả cá nhân và tổ chức, nhưng năng lực tâm lý (Pcap) có thể được coi là công cụ chính để giảm ý định nghỉ việc. Một nghiên cứu của Avey và cộng sự (2009) chỉ ra mối quan hệ tiêu cực đáng kể giữa Pcap và ý định nghỉ việc, cho thấy rằng những nhân viên có vốn tâm lý cao hơn ít có khả năng rời khỏi tổ chức của họ hơn. Pcap bao gồm sự tự tin, lạc quan, hy vọng và khả năng vượt khó, cùng nhau góp phần tạo nên sự hài lòng trong công việc và sức khỏe cảm xúc, cuối cùng là giảm mong muốn nghỉ việc. Những nhân viên có Pcap cao có xu hướng có cơ chế đối phó tốt hơn, tự tin hơn vào khả năng của mình và có cái nhìn lạc quan hơn, giúp họ kiên cường hơn khi đối mặt với những thách thức tại nơi làm việc (Luthans và cộng sự, 2007).

Ngoài ra, năng lực tâm lý có thể thúc đẩy sự gắn kết và cam kết mạnh mẽ hơn với tổ chức. Các nghiên cứu của Walumbwa và cộng sự (2009) chứng minh rằng Pcap có liên quan tích cực đến cam kết với tổ chức, nghĩa là những nhân viên có mức Pcap cao hơn có nhiều khả năng cảm thấy có cảm giác thuộc về tổ chức và cống hiến cho nơi làm việc của họ. Sự cam kết gia tăng này có thể dẫn đến sự hài lòng trong công việc lớn hơn và khả năng tìm kiếm việc làm ở nơi khác thấp hơn. Hơn nữa, Pcap đã được phát hiện là làm giảm căng thẳng liên quan đến công việc, thường là một yếu tố quan trọng trong ý định nghỉ việc (Luthans và

Youssef, 2007). Bằng cách tăng cường khả năng phục hồi tâm lý và thúc đẩy trạng thái tinh thần tích cực, các tổ chức có thể tạo ra lực lượng lao động ổn định và gắn kết hơn, từ đó làm giảm hiệu quả tỷ lệ nghỉ việc.

Từ những lý do nêu trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1-: Có sự tác động tiêu cực giữa sự tự tin của người lao động và ý định bỏ việc trong tổ chức.

H2-: Có sự tác động tiêu cực giữa niềm hy vọng của người lao động và ý định bỏ việc trong tổ chức.

H3-: Có sự tác động tiêu cực giữa sự lạc quan của người lao động và ý định bỏ việc trong tổ chức.

H4-: Có sự tác động tiêu cực giữa sự vượt khó của người lao động và ý định bỏ việc trong tổ chức.

Luthans và cộng sự (2007) phát hiện ra rằng Pcap nhìn chung là một công cụ 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 tác giả tiến hành so sánh ảnh hưởng của Pcap tổng thể so với các thành phần riêng lẻ của nó tới biến phụ thuộc là như thế nào. Do vậy trong nghiên cứu này tác giả đề nghị giả thuyết như sau:

H5-: Năng lực tâm lý tổng thể của người lao động sẽ có tác động tiêu cực đến ý định bỏ việc trong tổ chức hơn bất cứ thành phần riêng lẻ nào của nó.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu này tác giả sử dụng phương pháp kết hợp định tính kết hợp với định lượng. Trong đó (1) nghiên cứu định tính để điều chỉnh thang đo bằng kỹ thuật thảo luận nhóm (với 6 chuyên gia là các giảng viên đại học). Các chuyên gia được giới thiệu sơ lược về các khái niệm nghiên cứu và bối cảnh trong nghiên cứu này. Căn cứ vào những điều kiện như vậy, tác giả lần lượt giới thiệu các quan sát trong thang đo tham khảo. Nhóm thảo luận sẽ đưa ra quyết định loại bỏ, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu; (2) Nghiên cứu định lượng dùng để đánh giá độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha, EFA, phân tích tương quan, CFA và SEM cụ thể như sau:

Kiểm định độ tin cậy Cronbach'Alpha:

Trong nghiên cứu thực hiện phân tích độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Hệ số tin cậy của thang đo được chấp nhận khi có giá trị nằm trong khoảng (0,6-0,95) và hệ số tương quan biến-tổng của biến đo lường không được bé hơn 0,3 (Nunnally và Bernstein, 1994).

Phân tích nhân tố khám phá EFA: Tác giả phân tích EFA với phương pháp trích Principal Component Analysis với phép xoay Varimax (Gerbing và Anderson, 1998). Điều kiện chấp nhận cho phân tích khi các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau phải thỏa điều kiện trị số KMO $\geq 0,5$ (có ý nghĩa thống kê) đây là trị số dùng để chỉ sự thích hợp của phân tích nhân tố, nếu trị số này $< 0,5$ thì phân tích nhân tố không thích hợp (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Giá trị phân biệt được chấp nhận khi chênh lệch trọng số tải nhân tố $> 0,3$ và tổng phương sai trích TVE $\geq 50\%$ (Nguyễn Đình Thọ, 2013).

Phân tích CFA: Mục đích phân tích nhân tố khẳng định CFA là kiểm định sự phù hợp với thang đo trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính. Để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu thị trường, người ta thường sử dụng những chỉ số sau để đánh giá: Chi-square (CMIN); Chi-square hiệu chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df); Chỉ số tích hợp so sánh (CFI_ Comparative Fit Index). Chỉ số Tucker và Lewis (TLI_ Tucker và 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). Ngoài ra, trong nghiên cứu tác giả thực hiện thêm phân tích CFA từng phần (Pcap), mục đích là tìm trọng số của các khía cạnh SE, OP, HP và RE để tính giá trị của biến đại diện Pcap.

Phân tích tương quan: Phân tích tương quan giữa các thành phần của Pcap và các thành phần riêng lẻ của nó với biến phụ thuộc nhằm mục đích đánh giá mối quan hệ giữa hai hoặc nhiều biến số trong một tập dữ liệu. Ngoài ra, đo lường độ mạnh của mối quan hệ, thường thông qua hệ số tương quan (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Trong nghiên cứu này dùng hệ số tương

quan Pearson để dự đoán cường độ mối quan hệ các biến với nhau.

Phân tích SEM: Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để kiểm định quan hệ nhân quả mô hình lý thuyết đề nghị với hai trường hợp: (1) Pcap được xem là các thành phần riêng lẻ (tự tin, lạc quan, hy vọng và vượt khó) và (2) Pcap được xem là biến tổng thể tổng quát với 4 thành phần.

3.2. Mẫu nghiên cứu và thang đo

Một mẫu nghiên cứu được thu thập bằng cách sử dụng bảng hỏi. Kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện được áp dụng trong nghiên cứu này. Các phiếu khảo sát sẽ được phát thông qua cộng tác viên là giảng viên đang công tác tại trường đại học đó. Số phần tử mẫu được chọn $>$ số quan sát $\times 10$ ($17 \times 10 = 170$). Có 360 phiếu được phát ra cho các đáp viên là những giảng viên đang công tác tại các trường đại học gồm (1) Trường Đại Học Nguyễn Tất Thành (2) Trường Đại Học Kinh tế Công Nghiệp Long An (3) Trường Đại Học Công Thương Tp.HCM.

Trong nghiên cứu này có 2 khái niệm nghiên cứu là năng lực tâm lý và khả năng bỏ việc. Trong đó Pcap là thang đo bậc 2 gồm 4 thành phần gồm 13 quan sát được tham khảo từ thang đo (Nguyen và Nguyen, 2011), khả năng bỏ việc là thang đo bậc 1 gồm 4 quan sát được tham khảo từ thang đo của Babakus và cộng sự (2009). Tất cả các thang đo đều sử dụng thang đánh giá Likert 5 điểm (1 = hoàn toàn không đồng ý, 2 = không đồng ý, 3 = trung dung, 4 = đồng ý, 5 = hoàn toàn đồng ý).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận**4.1. Kết quả nghiên cứu định tính**

Kết quả thảo luận nhóm cho thấy 17 quan sát thuộc 5 biến tiềm ẩn đều được giữ nguyên, không loại biến nào. Các quan sát được điều chỉnh câu từ, cách thể hiện cho phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu (chi tiết xem phụ lục 1).

4.2. Kết quả nghiên cứu định lượng**Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha**

Phân tích độ tin cậy các biến tiềm ẩn cho thấy hệ số Cronbach's Alpha đều nằm trong khoảng được chấp nhận, cụ thể độ hệ số tin cậy trên dưới 0,8 là khá tốt, và tương quan biến-tổng tất cả $> 0,3$ cũng không bị vi phạm (xem bảng 1)

Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha

STT	Biến tiềm ẩn	Hệ số Cronbach's Alpha	Số quan sát
1	SE	0,790	4
2	OP	0,786	3
3	HP	0,844	3
4	RE	0,813	3
5	Tint	0,788	4

Nguồn: Phân tích từ SPSS

Phân tích EFA

Phân tích EFA cho 5 biến tiềm ẩn kết quả cho thấy đo lường mức độ tương quan giữa các biến quan sát trong bộ dữ liệu thông quan chỉ số KMO= 0,867>0,5 là khá tốt và có ý nghĩa thống

kê (Sig=0,000<0,05). Tại eigenvalues= 1,809, TVE bằng 61,797%>50% trích được 5 thành phần. Điều đó chứng tỏ là năng lực tâm lý là một khái niệm bậc 2 với 4 thành phần phân biệt (xem bảng 2).

Bảng 2: Ma trận xoay

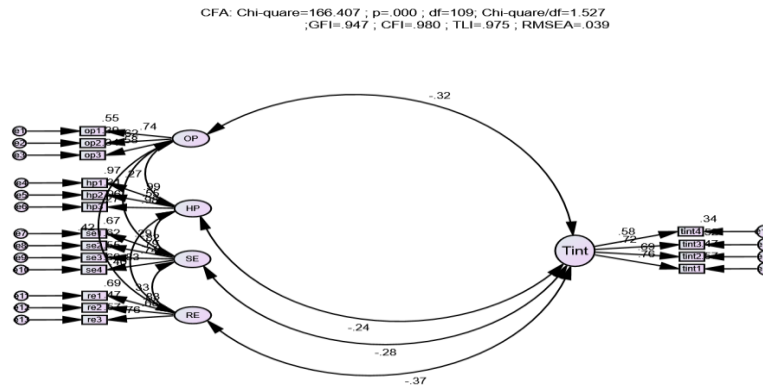
	Thành phần				
	1	2	3	4	5
se1	,842				
se2	,811				
se3	,804				
se4	,862				
op1					,789
op2					,753
op3					,736
hp1			,916		
hp2			,718		
hp3			,925		
re1				,863	
re2				,781	
re3				,763	
tint1		,818			
tint2		,741			
tint3		,752			
tint4		,723			
KMO: 0,796					
Sig: 0,000					

Nguồn: Phân tích từ SPSS

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 5 biến tiềm ẩn (SE, OP, HP, RE và Tint). Khi phân tích mô hình CFA tối hạn cho thấy tất cả các chỉ số mô hình

phù hợp cụ thể như sau: $\chi^2 [98] = 166,407$ ($p = 0,000$), tuy nhiên các chỉ số GFI = 0,947, CFI = 0,980, TFI= 0,975 tất cả lớn hơn 0,9 và RMSEA = 0,039<0,08 (hình 2). 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.



Hình 1: CFA tới hạn

Nguồn: Phân tích từ Amos

Hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu khác 1 có ý nghĩa thống kê nên thỏa mãn giá trị phân biệt (tất cả AVE>MSV), hệ số tin cậy

tổng hợp (tất cả CR>0,5), và phương sai trích đều thỏa mãn (tất cả AVE>0,5) (bảng 3).

Bảng 3: Hệ số đo lường mô hình

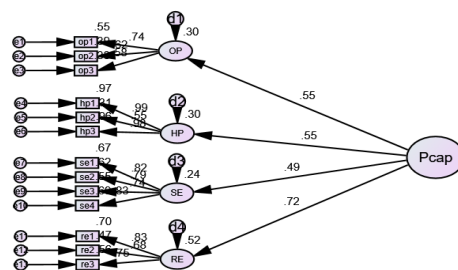
	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	OP	HP	SE	Tint	RE
OP	0,696	0,501	0,172	0,702	0,708				
HP	0,893	0,747	0,156	0,984	0,274***	0,864			
SE	0,873	0,633	0,111	0,877	0,268***	0,289***	0,796		
Tint	0,781	0,506	0,133	0,791	0,320***	0,236***	0,283***	0,711	
RE	0,801	0,575	0,172	0,815	0,415***	0,395***	0,334***	0,365***	0,758

Nguồn: Phân tích từ Amos

Phân tích CFA từng phần của Pcap ta nhận thấy tất cả các hệ số phù hợp mô hình được thỏa

mãn và trọng số α của OP, HP, SE và RE lần lượt là 0,55; 0,55; 0,49 và 0,72 (hình 2).

CFA: Chi-square=121.145 ; p=.000 ; df=61 ; Chi-square/df=1.986
;GFI=.949 ; CFI=.975 ; TLI=.968 ; RMSEA=.053



Hình 2: CFA từng phần

Nguồn: Phân tích từ Amos

Gía trị đại diện $Pcap = 0,55*mean(OP) + 0,55*mean(HP) + 0,49*mean(SE) + 0,72*mean(RE)$.

Phân tích tương quan

Bảng 4 cho thấy tương quan lẫn nhau của tất cả các biến nghiên cứu. Như đã chỉ ra trong bảng 4, Tint có tương quan âm có ý nghĩa thống kê với các thành phần riêng lẻ của Pcap và biến tổng hợp Pcap cụ thể như sau: SE ($r = -0,239$, $p < 0,01$), OP ($r = -0,230$, $p < 0,01$), HP ($r = -0,221$, $p < 0,01$) và

RE ($r = -0,292$, $p < 0,01$), có tương quan nghịch chiều, phù hợp với giả thuyết 1-4.

Giả thuyết 5 dự đoán PCap sẽ có mối tương quan chặt chẽ hơn với Tint so với bất kỳ thành phần nào trong bốn thành phần riêng lẻ SE, OP, HP và RE. Mặc dù PCap có mối tương quan với biến phụ thuộc cao hơn bất kỳ thành phần riêng lẻ nào ($r = -0,357$, $p < 0,01$), nhưng mối tương quan đơn giản không phải là một phép thử thích hợp cho giả thuyết này.

Bảng 4: Hệ số tương quan

		Pcap	SE	OP	HP	RE	Tint
Pcap	Tương quan Pearson	1	,724**	,573**	,715**	,695**	-,357**
	Sig.		,000	,000	,000	,000	,000
	N	350	350	350	350	350	350
SE	Tương quan Pearson	,724**	1	,209**	,310**	,270**	-,239**
	Sig.	,000		,000	,000	,000	,000
	N	350	350	350	350	350	350
OP	Tương quan Pearson	,573**	,209**	1	,235**	,319**	-,230**
	Sig.	,000	,000		,000	,000	,000
	N	350	350	350	350	350	350
HP	Tương quan Pearson	,715**	,310**	,235**	1	,368**	-,221**
	Sig.	,000	,000	,000		,000	,000
	N	350	350	350	350	350	350
RE	Tương quan Pearson	,695**	,270**	,319**	,368**	1	-,292**
	Sig.	,000	,000	,000	,000		,000
	N	350	350	350	350	350	350
Tint	Tương quan Pearson	-,357**	-,239**	-,230**	-,221**	-,292**	1
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	350	350	350	350	350	350

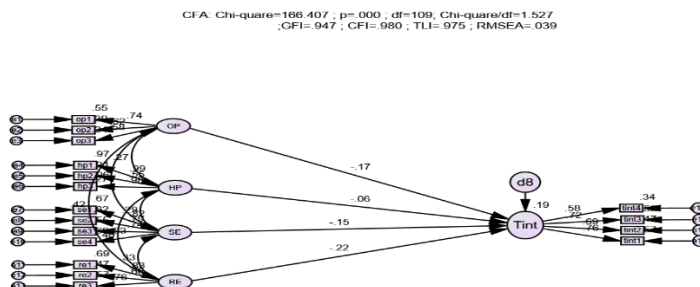
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nguồn: Phân tích từ SPSS

Phân tích SEM

Khi xem Pcap là các thành phần riêng lẻ, kết quả phân tích SEM được sử dụng để kiểm tra các giả thuyết về mối quan hệ giữa 4 thành phần

của Pcap với Tint. Kết quả SEM chỉ ra rằng tất cả 4 giả thuyết đều có ý nghĩa thống kê, ($p < 0,05$) (hình 3, bảng 5).



Hình 3: SEM 1

Nguồn: Phân tích từ Amos

Bảng 5: Kết quả phân tích SEM chuẩn hóa (các thành phần của Pcap)

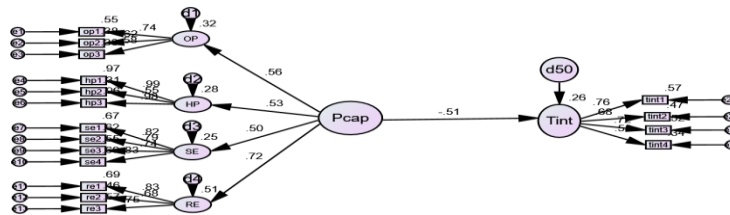
Giả thuyết		Mối quan hệ		Hệ số	P
H3	Tint	<---	OP	-,172	,032
H2	Tint	<---	HP	-,060	,044
H1	Tint	<---	SE	-,146	,030
H4	Tint	<---	RE	-,221	,005

Nguồn: phân tích Amos 24

Khi xem Pcap là biến tổng hợp, kết quả phân tích SEM được sử dụng để kiểm tra các giả thuyết về mối quan hệ giữa Pcap với Tint. Kết quả SEM

chỉ ra rằng giả thuyết có ý nghĩa thống kê, ($p < 0,05$) (hình 4, bảng 6).

CFA: Chi-square=168.742 ; p= .001 ; df=114 ; Chi-square/df=1.480 ; GFI=.947 ; CFI=.981 ; TLI=.977 ; RMSEA=.037

**Hình 4:** SEM 2

Nguồn: Phân tích từ Amos

Bảng 6: Kết quả phân tích SEM chuẩn hóa (Pcap là biến tổng hợp)

Giả thuyết		Mối quan hệ		Hệ số	P
H5	Tint	<---	Pcap	-,515	***

Nguồn: phân tích Amos 24

So sánh hệ số β trong 2 trường hợp Pcap đơn hướng và đa hướng khi tác động tới biến phụ thuộc cho thấy số tuyệt đối của hệ số tác động của biến tổng hợp là lớn hơn hệ số tất cả các thành phần riêng lẻ của nó. Điều đó cho thấy biến tổng hợp giải thích tốt hơn biến phụ thuộc.

Thảo luận

Những phát hiện của nghiên cứu này cung cấp bằng chứng thuyết phục rằng năng lực tâm lý (Pcap), khi được đánh giá là một cấu trúc đa chiều, có ảnh hưởng mạnh hơn đến khả năng bỏ việc so với các thành phần riêng lẻ của nó. Kết quả này phù hợp với các tài liệu hiện có nhấn mạnh hiệu ứng tổng hợp của các chiều của Pcap (hy vọng, tự tin, khả năng phục hồi và lạc quan) khi được xem xét một cách tổng thể (Luthans và cộng sự, 2007).

Năng lực tâm lý như một cấu trúc đa chiều, những phát hiện của nghiên cứu làm nổi bật sức mạnh dự đoán được tăng cường của Pcap khi được

xem xét một cách toàn diện. Điều này hỗ trợ cho lập luận rằng Pcap hoạt động như một cấu trúc tích hợp, trong đó sự tương tác giữa các thành phần của nó tạo ra tác động tích lũy vượt qua tác động của bất kỳ chiều đơn lẻ nào. Các nghiên cứu trước đây, chẳng hạn như Avey và cộng sự (2011), cũng đã báo cáo tương tự rằng mức Pcap tổng thể cao hơn có liên quan đến việc giảm ý định nghỉ việc và tăng cường sự gắn kết tại nơi làm việc. Nghiên cứu hiện tại mở rộng sự hiểu biết này bằng cách tập trung cụ thể vào lĩnh vực giáo dục, một lĩnh vực mà sự an toàn công việc và sức khỏe cảm xúc ảnh hưởng đáng kể đến sự ổn định nghề nghiệp (Karatepe và Karadas, 2014).

Nghiên cứu tập trung vào giảng viên tại các trường đại học là đáng chú ý, vì ngành giáo dục thường có đặc điểm là mức độ lao động cảm xúc và căng thẳng liên quan đến công việc cao (Yang và cộng sự, 2022). Kết quả chứng minh rằng Pcap

có thể đóng vai trò là cơ chế bảo vệ chống lại những tác nhân gây căng thẳng này, làm giảm khả năng nghỉ việc. Hơn nữa, khi xem xét những thách thức hiện tại trong giáo dục, chẳng hạn như hạn chế về nguồn lực và sự không hài lòng trong công việc, phát hiện này nhấn mạnh tầm quan trọng thực tế của việc thúc đẩy Pcap như một biện pháp can thiệp hữu hiệu trong việc duy trì nguồn nhân lực (Xanthopoulou và cộng sự, 2009).

5. Kết luận và hàm ý

5.1. Kết Luận

Mục tiêu quan trọng là kiểm định mối quan hệ của năng lực tâm lý và khả năng bỏ việc và so sánh mức độ ảnh hưởng của năng lực tâm lý tổng thể và các thành phần riêng lẻ của nó với biến phụ thuộc. Phương pháp kết hợp được sử dụng trong nghiên cứu này trong đó phương pháp định tính với hình thức thảo luận nhóm nhằm điều chỉnh bộ thang đo và nghiên cứu định lượng với phân tích hồi quy và SEM. Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực tâm lý có tác động tới biến phụ thuộc khi xem nó như là các thành phần riêng lẻ hoặc là một thành phần tổng hợp. Phân tích cho thấy thành phần tổng hợp của năng lực tâm lý nó giải thích biến phụ thuộc tốt hơn các thành phần riêng lẻ của nó.

5.2. Hàm ý của nghiên cứu

Phương pháp tiếp cận hỗn hợp được áp dụng trong nghiên cứu này mang lại tính vững chắc cho các phát hiện. Bằng cách sử dụng các nhóm tập trung để điều chỉnh thang đo Pcap theo bối cảnh giáo dục, các nhà nghiên cứu đã đảm bảo tính liên quan và phù hợp về mặt văn hóa của công cụ đo

lượng. Điều này giải quyết các mối quan ngại do các nghiên cứu trước đây nêu ra về độ nhạy theo bối cảnh của thang đo Pcap (Newman và cộng sự, 2014). Phân tích định lượng tiếp theo trên mẫu gồm 350 giảng viên cung cấp tính hợp lệ về mặt thống kê cho mô hình, củng cố thêm khả năng áp dụng thực tế của các kết quả.

Theo quan điểm quản lý, các phát hiện cho thấy rằng việc thúc đẩy một môi trường hỗ trợ phát triển Pcap nói chung có thể là một chiến lược quan trọng để giảm ý định nghỉ việc ở các giảng viên đại học. Các chương trình đào tạo tập trung vào việc xây dựng khả năng phục hồi, nâng cao hiệu quả bản thân và thúc đẩy sự lạc quan có thể đặc biệt có lợi (Luthans và cộng sự, 2010). Hơn nữa, các nhà quản lý trường đại học có thể cân nhắc kết hợp các đánh giá Pcap vào khuôn khổ tuyển dụng và phát triển chuyên môn để tăng cường hiệu suất và duy trì nhân viên lâu dài.

5.3. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù nghiên cứu này cũng mang lại ý nghĩa nhất định, nhưng những hạn chế của nó cũng không thể tránh khỏi. Việc chọn kỹ thuật lấy mẫu là thuận tiện cho thấy chỉ mang ý nghĩa trong thực hiện trong nghiên cứu này. Việc suy rộng, tổng quát hóa kết quả nghiên cứu sẽ hạn chế. Ngoài ra, đối tượng khảo sát chỉ thực hiện ở giảng viên Đại Học cũng sẽ hạn chế suy rộng kết quả. Kết quả của nghiên cứu sẽ có ý nghĩa hơn nếu đối tượng khảo sát được thực hiện ở nhiều nhóm ngành nghề khác nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Albattat, A.R.S., & Som, A.P.M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 62-71. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V8N5P62>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Foong-ming, T. (2008). Linking career development practices to turnover intention: The mediator of perceived organizational support. *Journal of Business and Public Affairs*, 2(1), 1-16. DOI: 10.13140/RG.2.1.1928.0241

- Gerbing W.D., Anderson J.C. (1998). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessments. *Journal of Marketing Research*. 25(2), 186-92. <https://doi.org/10.1177/002224378802500207>
- Golparvar, M., & Vaseghi, Z. (2011). Mediating role of energy at work in connection between stress with creativity, organizational citizenship behaviors and deviant behaviors. *Journal of Psychological Models and Approaches*, 1(4), 1-14. <https://www.sid.ir/paper/227631/en>
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2005). Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. Tp.HCM: NXB Hồng Đức.
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*. The University of Nebraska-Lincoln.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M.B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274. <https://doi.org/10.1080/19416520802211552>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflict in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Kuria, S., Alice, O., & Wanderi, P. (2012). Assessment of causes of labor turnover in three and five star-rated hotel in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15), 311-317. https://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_15_August_2012/36.pdf
- Luthans F., Avey J. B., Avolio B. J., Norman S. M., Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2010). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 9(2), 209–223. DOI: 10.5465/AMLE.2008.32712618
- Luthans F., Youssef C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans F., Youssef C.M., Avolio, B.J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Publisher: Oxford University Press; 2007. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.003.0001>
- Mortazavi, S., Shalbfaz Yazdi, S. V., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138.
- Nguyễn Đình Thọ (2013). Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Tp.HCM: Nhà xuất bản Tài chính.
- 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. DOI: 10.1177/0276146711422065
- Nunnally J.C., Bernstein I.H. (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed. McGraw-Hill. New York.
- Shahnawaz M., Jafri M.H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(October), 78-84. DOI: 10.1177/2319510X15588386
- Sweetman D., Luthans, F., Avey J.B., Luthans B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/ Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Zhu, W. (2009). How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: The role of identification and satisfaction. *Personnel Psychology*, 62(4), 595-624. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2008.00131.x

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yang, F., Huang, X., & Guo, J. (2022). The impact of psychological capital on job satisfaction and turnover intention in the educational sector. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 45–62. DOI: 10.69864/ijbsam.18-2.175
- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

PHỤ LỤC 1: BẢNG CÂU HỎI

Tự tin (SE)

- 1) Tôi tự tin trong phân tích và tìm giải pháp cho vấn đề trong công việc.
- 2) Tôi tự tin trình bày các vấn đề với cấp trên của mình.
- 3) Tôi tự tin thảo luận vấn đề trong công việc với đồng nghiệp.
- 4) Tôi tự tin đề xuất với ban quản trị cách cải thiện hiệu quả làm việc của mình.

Lạc quan (OP)

- 1) Khi gặp khó khăn trong công việc, tôi tin điều tốt đẹp sẽ đến với tôi.
- 2) Nếu có vấn đề gì bất trắc xảy ra với tôi, tôi xem là điều bình thường.
- 3) Trong công việc, tôi luôn nhìn vào tính tích cực của vấn đề.

Hy vọng (HP)

- 1) Tôi có nhiều cách để giải quyết vấn đề tôi đang vướng mắc.
- 2) Tôi luôn hăng hái đeo đuổi mục tiêu của tôi.
- 3) Tôi luôn thấy có nhiều cách giải quyết bất cứ vấn đề nào trong công việc.

Vượt khó (RE)

- 1) Tôi dễ dàng phục hồi sau khi gặp những khó khăn trong công việc.
- 2) Trong công việc, tôi thích đương đầu với tình huống mới lạ.
- 3) Trong công việc, mỗi khi nổi giận tôi dễ dàng lấy lại bình tĩnh.

Ý định bỏ việc (Tint)

- 1) Có lẽ tôi sẽ sớm tìm kiếm một công việc khác.
- 2) Tôi thường nghĩ đến việc nghỉ việc.
- 3) Tôi sẽ nghỉ việc này trong thời gian tới.
- 4) Sẽ không mất quá nhiều thời gian suy nghĩ về việc từ bỏ chức vụ ở công việc hiện tại.

Thông tin tác giả:

1. Vương Hoàng Linh Khôi

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

2. Lê Đức Định

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

3. Lê Anh Tuấn

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

4. Lê Tâm Thanh

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

5. 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: 21/01/2025

Ngày nhận bản sửa: 03/3/2025

Ngày duyệt đăng: 25/03/2025