Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên

The relationship between psychological capital and employees' job satisfaction

Nguyễn Minh Hà¹, Ngô Thành Trung^{1*}

¹Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: trung.nt@ou.edu.vn

THÔNG TIN

DOI:10.46223/HCMCOUJS.
econ.vi.15.1.248.2020

Ngày nhận: 20/01/2020

Ngày nhận lại: 07/02/2020

Duyệt đăng: 10/02/2020

Từ khóa:

sự hài lòng công việc, thái độ
công việc, vốn tâm lý

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm tìm ra mối quan hệ giữa vốn tâm lý của nhân viên và sự hài lòng công việc của nhân viên. Vốn tâm lý là khái niệm được phát triển nhằm nắm bắt năng lực tâm lý của một cá nhân (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014) và còn khá mới ở Việt Nam. Sự hài lòng công việc là một trong nhiều thái độ cụ thể của người nhân viên đối với công việc đang đảm nhiệm. Dữ liệu nghiên cứu là dữ liệu sơ cấp được thu thập từ 848 nhân viên văn phòng tại Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phân tích mô hình phương trình cấu trúc (SEM) để ước lượng kết quả. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng vốn tâm lý của nhân viên hay các thành phần của nó (sự tự tin năng lực bản thân, sự lạc quan, sự hy vọng, sự kiên cường) đều có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng công việc của nhân viên.

ABSTRACT

The study aims to investigate the relationship between psychological capital and employees' job satisfaction. Psychological capital is a concept developed to measure an individual's psychological capital (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014), which is rather new in Vietnam. Job satisfaction is one of many specific employees' attitudes towards the job. The results of the study are estimated by using structural equation modeling (SEM) and primary data collected from 848 office workers in Vietnam. The findings show that both psychological capital and its components (self-efficacy, optimism, hope and resiliency) have a positive correlation with employees' job satisfaction.

Keywords:

job satisfaction, job attitude,
psychological capital

1. Giới thiệu

Cùng với vốn con người và vốn xã hội, vốn tâm lý của người nhân viên được xem như là nguồn lực quan trọng của tổ chức và có thể trở thành lợi thế cạnh tranh. Tuy nhiên, vượt qua hai loại vốn nói trên, vốn tâm lý xem xét đến giá trị của người nhân viên trong thời điểm hiện tại và trong cả chiều hướng phát triển trong tương lai. Vốn tâm lý là bản chất của con người và là trạng thái tâm lý tích cực trong sự phát triển của cá nhân (Avey, Luthans, & Jensen, 2009). Nói cách khác, vốn tâm lý là khái niệm đề cập đến mức độ tích cực trong suy nghĩ, tâm lý của một cá nhân và có liên quan đến sự phát triển bản thân cá nhân đó. Trong bối cảnh làm việc trong một tổ chức, chính sự phát triển về trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, năng lực làm việc của từng nhân viên trong tổ chức sẽ góp phần vào sự thành công và phát triển của tổ chức đó. Cũng liên quan đến chủ đề về tâm lý nhân viên, thái độ công việc đại diện cho các phản ứng tâm lý và các đánh giá của người nhân viên đối với công việc. Sự hài lòng công việc là một trong những thái độ cụ thể của người nhân viên đối với công việc của mình và được xem như là một thái độ công việc tích cực (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Larson & Luthans, 2006; Lehoczky, 2013). Sự hài lòng công việc là trạng thái cảm xúc vui thích xuất phát từ đánh giá công việc của một cá nhân khi đạt được hoặc tạo điều kiện đạt được các giá trị công việc (Locke, 1969). Tại Việt Nam, sau khi đã dành sự quan tâm đáng kể cho vốn con người và vốn xã hội của các thành viên trong tổ chức, các nhà quản trị dần chuyển hướng sang vốn tâm lý của con người như là nguồn lực mới để nâng cao thái độ và hành vi của nhân viên đối với công việc và hình thành nên lợi thế cạnh tranh của tổ chức. Nghiên cứu thực nghiệm này được thực hiện tại Việt Nam, nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa vốn tâm lý của người nhân viên và bốn thành phần cơ bản của vốn tâm lý với một thái độ công việc cụ thể mang tính tích cực của người nhân viên là sự hài lòng công việc. Từ đó, đưa ra các đề xuất giúp nhà quản trị nâng cao sự hài lòng với công việc của người nhân viên.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Vốn tâm lý

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học khác trong lĩnh vực tâm lý học lâm sàng và tâm lý học tích cực cũng như kết quả từ các nghiên cứu thực nghiệm tự thực hiện, Luthans, Youssef, và Avolio (2015) của mình đã xây dựng một khái niệm mới là “Vốn tâm lý”. Luthans và cộng sự (2015) định nghĩa vốn tâm lý là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân và được mô tả bằng các thành phần như: (i) sự tự tin năng lực bản thân để giải quyết công việc; (ii) sự lạc quan về kết quả công việc; (iii) sự hy vọng và (iv) sự kiên cường để vượt qua những khó khăn nghịch cảnh trong quá trình làm việc. Các khái niệm thành phần này của vốn tâm lý được Luthans và cộng sự (2015) kế thừa từ các nghiên cứu của nhiều nhà tâm lý học, tiêu biểu như Bandura (1997) về sự tự tin năng lực bản thân, Snyder và cộng sự (1991) về sự lạc quan, Seligman (1998) về sự hy vọng, Masten (2001) về sự kiên cường. Trong lý thuyết về vốn tâm lý, vốn tâm lý tồn tại như là một khái niệm bậc cao và có đặc điểm quan trọng là thường ổn định, nhất quán nhưng cũng dễ được điều chỉnh và sẵn sàng thay đổi, phát triển cao hơn.

Trong nghiên cứu này, vốn tâm lý của nhân viên được hiểu theo lý thuyết về vốn tâm lý của Luthans và cộng sự (2015) và được nghiên cứu trong mối quan hệ với sự hài lòng công việc

của nhân viên ở hai góc độ: (i) bốn khái niệm thành phần (sự tự tin năng lực bản thân, sự lạc quan, sự hy vọng, sự kiên cường); (ii) vốn tâm lý là cấu trúc bậc cao.

2.2. Sự hài lòng công việc

Fisher (2003) cũng cho rằng sự hài lòng công việc là một đánh giá về mức độ phù hợp của công việc với nhu cầu, mong muốn và kỳ vọng của nhân viên. Theo đó, trong điều kiện sự kỳ vọng và các giá trị nhận được khác biệt nhau mang tính thực nghiệm, sự hài lòng đối với công việc được xác định khi giá trị nhận được thực tế sau khi thực hiện công việc lớn hơn sự kỳ vọng ban đầu.

Sự hài lòng công việc có thể được giải thích hoặc là phản ứng mang tính cảm xúc hoặc là kỳ vọng cá nhân về kết quả và các khía cạnh liên quan đến công việc như tiền lương, sự thăng tiến, bản thân công việc, cơ sở vật chất, bản chất công việc, đồng nghiệp,...(Luthans, 1998).

2.3. Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc

Tự tin vào năng lực bản thân là niềm tin của một cá nhân vào khả năng giải quyết tốt bất cứ vấn đề gì bằng sự nỗ lực của chính mình (Wood, Bandura, & Bailey, 1990). Nhờ vậy người nhân viên có sự tự tin cao vào năng lực bản thân ưa thích các công việc nhiều khó khăn hơn, đặt ra các mục tiêu công việc cao hơn và nỗ lực rất nhiều để hoàn thành chúng. Khi được tổ chức giao công việc phù hợp mục tiêu cá nhân đã đặt ra và đạt được thành công, người nhân viên sẽ hài lòng với công việc mình làm.

H_{1a}: Sự tự tin vào năng lực bản thân của nhân viên có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên

Bên cạnh đó, người nhân viên có vốn tâm lý cao còn có hy vọng cao về công việc. Các vấn đề khó khăn trong công việc được người có mức độ hy vọng cao xem như các thử thách và là cơ hội học tập để nâng cao năng lực bản thân và hoàn toàn có thể giải quyết nó (Youssef & Luthans, 2007) nên ngay cả khi công việc không suôn sẻ, gặp nhiều khó khăn thì người nhân viên có nhiều hy vọng cũng dễ hài lòng với công việc của mình hơn.

H_{1b}: Sự hy vọng của nhân viên có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên

Sự lạc quan và sự kiên cường cao của người có vốn tâm lý cao cũng có liên quan đến sự hài lòng công việc của họ. Người lạc quan luôn có cảm xúc tích cực với công việc và cuộc sống của mình nên họ cũng có thái độ hài lòng với công việc. Họ cho rằng khó khăn, thất bại chỉ là mang tính nhất thời và không tồn tại lâu dài nên họ có thể thay đổi tình thế. Trong khi đó, sự kiên cường lại giúp người nhân viên chống đỡ tốt hơn và thích nghi dễ dàng hơn với các khó khăn và thất bại trong công việc. Nhờ vậy, họ nhanh chóng hồi phục tâm lý và duy trì cảm xúc tích cực để hài lòng với những gì đang có và sẵn sàng đương đầu với các thử thách tiếp theo.

H_{1c}: Sự lạc quan của nhân viên có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên

H_{1d}: Sự kiên cường của nhân viên có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên

Khái niệm vốn tâm lý tổng thể bao gồm 4 thành phần trên cũng được nhiều nghiên cứu thực nghiệm - tiêu biểu như nghiên cứu của Larson và Luthans (2006); Luthans, Avolio, Avey, và Norman (2007); Luthans, Avey, Clapp-Smith, và Li (2008), ... xem xét trong mối quan hệ

với sự hài lòng công việc của nhân viên. Hầu hết các nghiên cứu trước đều thu được kết quả về mối quan hệ tích cực giữa vốn tâm lý tổng thể và sự hài lòng công việc của người nhân viên. Do đó, nghiên cứu đưa ra giả thuyết nghiên cứu tổng thể như sau:

H1: Vốn tâm lý của nhân viên có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên

3. Thiết kế nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình thực hiện, nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Cụ thể, hoạt động lấy ý kiến chuyên gia được sử dụng trong xây dựng thang đo vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để ước lượng kết quả nghiên cứu thông qua các kỹ thuật thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định, phân tích mô hình phương trình cấu trúc (SEM).

3.2. Thang đo

Từ sự tham khảo các nghiên cứu trước và thực hiện nghiên cứu định tính, nội dung thang đo các khái niệm sử dụng trong nghiên cứu là phù hợp với bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam. Trong hoạt động nghiên cứu định tính, hình thức lấy ý kiến chuyên gia (bao gồm các nhà nghiên cứu về quản trị nhân sự, các nhà quản trị doanh nghiệp, các nhân viên có kinh nghiệm làm việc trên 05 năm) được sử dụng để đánh giá nội dung, bổ sung các biến quan sát mới và chỉnh sửa nội dung các biến quan sát đã xây dựng. Bên cạnh đó, sự phù hợp của việc sử dụng thang đo 5 mức độ để đo lường phản hồi của người trả lời phỏng vấn cũng được trao đổi trực tiếp với các chuyên gia.

Có ba phiên bản bảng câu hỏi thường được sử dụng trong đo lường vốn tâm lý của một cá nhân là PCQ-24, PCQ-12 và I-PCQ. Qua khảo sát các nghiên cứu trước, bảng câu hỏi PCQ-24 được sử dụng phổ biến nhất và trong nghiên cứu này, PCQ-24 được tham khảo để xây dựng thang đo vốn tâm lý. PCQ-24 là bảng câu hỏi bao gồm 24 câu phát biểu, đo lường bốn nhân tố thành phần của vốn tâm lý. Sau khi lấy ý kiến chuyên gia, có 03 biến quan sát được chỉnh sửa (01 biến quan sát thuộc thang đo Sự kiên cường, 02 biến quan sát thuộc thang đo Sự lạc quan) và mỗi thang đo Sự hy vọng, Sự kiên cường và Sự lạc quan bổ sung 02 biến quan sát mới. Thang đo Vốn tâm lý (kí hiệu là PsyCap) sử dụng trong nghiên cứu này gồm 30 biến quan sát, trong đó có 06 biến quan sát đo lường Sự tự tin năng lực bản thân (kí hiệu là SE) và mỗi thang đo nhân tố Sự hy vọng (kí hiệu là HO), Sự lạc quan (kí hiệu là OP), Sự kiên cường (kí hiệu là RE) đều được đo lường bởi 08 biến quan sát.

Thang đo Sự hài lòng công việc của nhân viên (kí hiệu là SA) sử dụng trong nghiên cứu bao gồm 09 biến quan sát. Trong đó, có 07 biến quan sát được nghiên cứu tham khảo từ nghiên cứu của Spector (1985), Netemeyer, Boles, McKee, và McMurrian (1997), Jung và Yoon (2015) và 02 biến quan sát được bổ sung thêm sau hoạt động nghiên cứu định tính.

Trong thang đo của hai khái niệm này, thang đo Likert 5 mức độ (1 - Rất không đồng ý đến 5 - Rất đồng ý) được sử dụng để đo lường mức độ phản hồi của người trả lời.

3.3. Dữ liệu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là các nhân viên đang làm việc chính thức tại các tổ chức, doanh nghiệp thuộc cả khu vực công và khu vực tư nhân, đang hoạt động trong nhiều lĩnh

vực kinh doanh ở Việt Nam. Bảng câu hỏi đã xây dựng sẵn được gửi đến đối tượng khảo sát bằng hai cách: (i) gửi bảng câu hỏi in sẵn trực tiếp, (ii) gửi bảng câu hỏi trực tuyến được thiết kế bằng Google Forms qua email. Kết quả thu được 901 phản hồi, trong đó 59.16% phản hồi qua bảng câu hỏi in sẵn. Sau khi làm sạch dữ liệu, cỡ mẫu dữ liệu sử dụng chính thức là 848.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Số lượng người trả lời phỏng vấn có giới tính Nam là 421 người (chiếm 49.6%) và giới tính Nữ là 427 người (chiếm 50.4%); 98.3% người trả lời phỏng vấn là dân tộc Kinh; lượng người trả lời phỏng vấn từ 22 tuổi đến dưới 30 tuổi chiếm 43.3%, từ 30 tuổi đến dưới 40 tuổi chiếm 42.3%; có 43.4% người trả lời làm việc trong khu vực công và 56.6% người trả lời làm việc trong khu vực tư nhân; số lượng người trả lời có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm là nhiều nhất (51.8%), tiếp theo là người có kinh nghiệm làm việc từ 01 năm đến dưới 03 năm (25.7%) và từ 03 năm đến dưới 5 năm (19.8%).

Người trả lời phỏng vấn khá tự tin về năng lực của mình và tự đánh giá rằng ý chí thực hiện công việc của bản thân kém hơn so với các hiểu biết về cách thức thực hiện công việc. Tự đánh giá mức độ kiên định cao với mục tiêu công việc đã xác định nhưng họ cũng đánh giá rằng bản thân gặp nhiều khó khăn khi phải làm nhiều việc cùng lúc. Người trả lời phỏng vấn hài lòng với công việc đang làm nhưng mức độ hài lòng tổng thể là không cao. Họ hài lòng nhiều nhất với môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và các khoản phúc lợi.

4.2. Phân tích độ tin cậy thang đo

Nghiên cứu phân tích độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha cho từng thang đo thành phần của vốn tâm lý và thang đo sự hài lòng công việc. Kết quả phân tích thu được: thang đo SE loại 01 biến quan sát (SE1), thang đo HO loại 02 biến quan sát (HO7 và HO12), thang đo RE loại 03 biến quan sát (RE17, RE19, RE21), thang đo OP loại 02 biến quan sát (OP23 và OP24), thang đo SA loại 05 biến quan sát (SA43, SA45, SA46, SA38, SA44). Sau mỗi lần loại biến quan sát không đạt chuẩn, nghiên cứu thực hiện lại việc phân tích độ tin cậy đối với thang đo đó. Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo lần cuối cùng như sau:

Bảng 1

Kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo

Thang đo / Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo	Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
Sự tự tin năng lực bản thân (SE) $\alpha = .853$	SE2	15.80	6.509	0.702	0.813
	SE3	16.12	6.676	0.612	0.837
	SE4	15.77	6.688	0.672	0.821
	SE5	15.90	6.532	0.679	0.819
	SE6	15.64	6.813	0.664	0.823
	HO8	20.00	8.838	0.531	0.811
	HO9	19.79	8.900	0.545	0.808

Thang đo / Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo	Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
Sự hy vọng (HO) $\alpha = .826$	HO10	20.24	8.525	0.552	0.808
	HO11	20.06	8.481	0.587	0.800
	HO13	19.93	8.276	0.694	0.778
	HO14	19.80	8.162	0.666	0.783
Sự kiên cường (RE) $\alpha = .803$	RE15	14.5318	6.556	0.614	0.758
	RE16	14.4894	6.465	0.626	0.754
	RE18	14.5932	6.291	0.647	0.746
	RE20	14.8656	6.124	0.491	0.801
	RE22	14.5106	6.510	0.594	0.763
Sự lạc quan (OP) $\alpha = .848$	OP25	18.2134	9.403	0.720	0.805
	OP26	18.2158	9.709	0.677	0.814
	OP27	18.6427	10.190	0.582	0.832
	OP28	18.3396	10.262	0.523	0.844
	OP29	17.8939	10.163	0.608	0.827
	OP30	18.2052	9.712	0.677	0.814
Sự hài lòng công việc (SA) $\alpha = .877$	SA39	11.0613	4.950	0.772	0.828
	SA40	11.1946	4.818	0.780	0.824
	SA41	11.0436	4.764	0.812	0.811
	SA42	10.9788	5.480	0.786	0.834

Nguồn: Tính toán của tác giả

4.3. Phân tích nhân tố khám phá

Trong bước phân tích nhân tố khám phá này, nghiên cứu sử dụng phương pháp rút trích Principal Axis Factoring cùng với phương pháp quay Promax.

Kết quả phân tích đối với thang đo sự hài lòng công việc cho thấy thang đo chỉ bao gồm 1 nhân tố duy nhất với các biến quan sát SA41, SA40, SA39, SA42.

Phân tích nhân tố khám phá đối với thang đo vốn tâm lý phải thực hiện 02 lần. Ở lần đầu tiên, biến quan sát HO8 và HO9 bị loại khỏi thang đo vốn tâm lý vì không đảm bảo giá trị hội tụ. Ở lần thứ 2, kết quả phân tích cho thấy có 4 nhân tố được rút trích là: sự lạc quan (OP), sự tự tin năng lực bản thân (SE), sự kiên cường (RE), sự hy vọng (HO).

Khi tiến hành phân tích thang đo tổng thể bao gồm tất cả các biến quan sát của thang đo vốn tâm lý và thang đo sự hài lòng công việc, nghiên cứu thu được kết quả là: hệ số KMO = 0.921, kiểm định Barlett có nghĩa thống kê với sig. = 0.000, và có 5 nhân tố được rút trích với trị số eigenvalue ở nhân tố thứ 5 = 1.088 và tổng phương sai trích = 63.023%.

Bảng 2

Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo tổng thể

Pattern Matrix^a

Biến quan sát	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
SE2	.774				
SE5	.749				
SE6	.720				
SE4	.660				
SE3	.642				
OP25		.826			
OP30		.685			
OP29		.670			
OP26		.659			
OP28		.589			
OP27		.509			
SA40			.897		
SA39			.863		
SA41			.837		
SA42			.509		
RE16				.711	
RE18				.683	
RE15				.648	
RE22				.575	
RE20				.516	
HO14					.837
HO13					.738
HO11					.572
HO10					.497

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Nguồn: Tính toán của tác giả

Nội dung chi tiết 05 nhân tố được rút trích thể hiện tại Bảng 3 dưới đây:

Bảng 3

Nội dung chi tiết các nhân tố được rút trích

Nhân tố	Biến quan sát thuộc nhân tố	
	Kí hiệu	Nội dung
Sự tự tin năng lực bản thân (SE)	SE2	Tôi tự tin trình bày công việc của mình với cấp trên.
	SE5	Tôi tự tin thảo luận công việc với đối tác/ khách hàng.
	SE6	Tôi tự tin thảo luận công việc với đồng nghiệp.
	SE4	Tôi tự tin thiết lập các mục tiêu công việc cho bản thân.
	SE3	Tôi tự tin thảo luận, đóng góp ý kiến về chiến lược của tổ chức.
Sự lạc quan (OP)	OP25	Tôi luôn lạc quan về công việc của mình.
	OP30	Tôi luôn lạc quan khi gặp vấn đề khó trong công việc.
	OP29	Tôi luôn coi thất bại là bài học kinh nghiệm để tiếp tục công việc tốt hơn.
	OP26	Tôi lạc quan về tương lai của mình vì nó liên quan đến công việc của tôi.
	OP28	Tôi làm công việc này vì dù gì nó cũng có điểm tốt.
	OP27	Công việc diễn ra như mong muốn của tôi.
Sự hài lòng công việc (SA)	SA40	Tôi hài lòng với mức thu nhập tôi nhận được từ công việc này.
	SA39	Nhìn chung, tôi hài lòng với công việc của mình.
	SA41	Tôi hài lòng với các cơ hội thăng tiến có được.
	SA42	Tôi hài lòng với môi trường làm việc của tôi.
Sự kiên cường (RE)	RE16	Tôi có nhiều cách để vượt qua khó khăn trong công việc.
	RE18	Tôi thường vượt qua những căng thẳng trong công việc.
	RE15	Tôi vượt qua được những thất bại trong công việc.
	RE22	Tôi luôn theo đuổi đến cùng khi đã xác định mục tiêu công việc cần đạt được.
	RE20	Tôi có thể làm nhiều việc cùng một lúc.
Sự hy vọng (HO)	HO14	Tôi luôn hy vọng công việc sẽ tốt đẹp.
	HO13	Tôi luôn hy vọng sẽ giải quyết được mọi vấn đề khó khăn trong công việc.
	HO11	Tôi có nhiều cách để đạt được mục tiêu công việc đã đặt ra.
	HO10	Tôi tự nhận thấy rằng mình khá thành công trong công việc.

Nguồn: Tổng hợp từ tác giả

4.4. Phân tích nhân tố khẳng định

Để tìm hiểu mối quan hệ giữa các thành phần của vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên, trong hoạt động phân tích nhân tố khẳng định, mô hình được xây dựng gồm 05 biến tiềm ẩn: sự tự tin năng lực bản thân (SE), sự lạc quan (OP), sự hy vọng (HO), sự kiên

cường (RE), sự hài lòng công việc (SA). Kết quả phân tích thu được giá trị các chỉ số: $CMIN/df = 2.952 < 3$, $GFI = 0.940 > 0.9$, $CFI = 0.957 > 0.95$, $RMSEA = 0.048 < 0.06$ giúp kết luận rằng mô hình là phù hợp với dữ liệu nghiên cứu đã thu thập. Bên cạnh đó, giá trị các chỉ số CR, AVE, MSV thu được cũng thỏa các ngưỡng chấp nhận nên mô hình đo lường đã xây dựng đạt độ tin cậy.

Hình 1. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định trong nghiên cứu về mối quan hệ giữa các khái niệm thành phần của vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên

Nguồn: Tính toán của tác giả

Trong khi đó, để tìm hiểu mối quan hệ giữa vốn tâm lý tổng thể và sự hài lòng công việc của nhân viên, hai cấu trúc chính được xây dựng trong mô hình là vốn tâm lý tổng thể của nhân viên (PsyCap) và sự hài lòng công việc của nhân viên (SA). Trong đó, vốn tâm lý tổng thể của nhân viên là cấu trúc bậc cao gồm bốn cấu trúc bậc thấp hơn là sự tự tin năng lực bản thân (SE), sự lạc quan (OP), sự hy vọng (HO) và sự kiên cường (RE). Theo kết quả phân tích thu được, các chỉ số đánh giá mức độ phù hợp của mô hình với dữ liệu thu thập như: $CMIN/df = 3.096$ nằm trong đoạn $(3, 5]$, $CFI = 0.953 > 0.95$, $GFI = 0.937 > 0.9$, $RMSEA = 0.050 < 0.06$ đã giúp kết luận rằng mô hình là phù hợp với dữ liệu. Bên cạnh đó, các chỉ số đo lường giá trị mô hình như CR, AVE, MSV, ... đều đạt ngưỡng chấp nhận giúp khẳng định mô hình là đáng tin cậy.

Hình 2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định trong nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn tâm lý tổng thể và sự hài lòng công việc của nhân viên

Nguồn: Tính toán của tác giả

4.5. Phân tích mô hình phương trình cấu trúc (SEM)

Căn cứ kết quả phân tích nhân tố khẳng định, phân tích mô hình phương trình cấu trúc được sử dụng để ước lượng mối quan hệ giữa: (i) các thành phần của vốn tâm lý với sự hài lòng công việc của nhân viên, và (ii) vốn tâm lý tổng thể với sự hài lòng công việc của nhân viên.

Trước tiên, một mô hình giữa các cấu trúc: sự tự tin năng lực bản thân (SE), sự lạc quan (OP), sự hy vọng (HO), sự kiên cường (RE) với sự hài lòng công việc của nhân viên (SA) được xây dựng. Kết quả phân tích thu được giá trị các chỉ số đánh giá sự phù hợp của mô hình đều đạt ngưỡng chấp nhận giúp mô hình cấu trúc dưới đây được kết luận là phù hợp.

Hình 3. Mô hình cấu trúc giữa các cấu trúc thành phần của vốn tâm lý và cấu trúc sự hài lòng công việc của nhân viên

Nguồn: Tính toán của tác giả

Theo đó, sự tự tin năng lực bản thân (SE), sự lạc quan (OP), sự hy vọng (HO) đều có ảnh hưởng tích cực có ý nghĩa thống kê đến sự hài lòng công việc của nhân viên ở mức ý nghĩa 1% với mức tác động lần lượt là 0.296, 0.746, 0.354. Mặc dù cũng có tác động dương có ý nghĩa thống kê đến sự hài lòng công việc của nhân viên nhưng mức tác động của sự kiên cường (RE) rất thấp, chỉ 0.133, ở mức ý nghĩa 5%.

Ở hướng nghiên cứu thứ 2 về mối quan hệ giữa vốn tâm lý tổng thể và sự hài lòng công việc của nhân viên, mô hình bao gồm 2 cấu trúc chính là vốn tâm lý tổng thể (PsyCap) và sự hài lòng công việc của nhân viên (SA) được xây dựng. Bên cạnh kết luận về sự phù hợp của mô hình cấu trúc dưới đây, kết quả phân tích thu được còn giúp kết luận về mối quan hệ tích cực có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 1% giữa vốn tâm lý tổng thể và sự hài lòng công việc của nhân viên. Mức tác động của vốn tâm lý tổng thể đến sự hài lòng công việc của nhân viên bằng 0.842, cao hơn rất nhiều so với mức độ tác động riêng lẻ của từng thành phần của vốn tâm lý đến sự hài lòng với công việc mà người nhân viên đang đảm nhận.

Hình 4. Mô hình đường dẫn giữa cấu trúc vốn tâm lý tổng thể và cấu trúc sự hài lòng công việc của nhân viên

Nguồn: Tính toán của tác giả

5. Thảo luận

Nghiên cứu này tập trung tìm hiểu về mối quan hệ của vốn tâm lý tổng thể và của bốn thành phần của vốn tâm lý là sự tự tin năng lực bản thân, sự lạc quan, sự hy vọng, sự kiên cường với sự hài lòng công việc của nhân viên đang làm việc tại Việt Nam. Nhìn chung, kết quả nghiên cứu thu được ủng hộ tất cả các giả thuyết đã đặt ra. Cụ thể, ở cấp độ là khái niệm tổng thể, vốn tâm lý có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của người nhân viên. Điều này giúp giả thuyết H1 được ủng hộ và tương đồng với kết quả của nhiều nghiên cứu trước, chẳng hạn như Jung và Yoon (2015), Aminikhah, Khaneghah, và Naghdian (2016)... Bên cạnh đó, ở cấp độ các khái niệm thành phần của vốn tâm lý, sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan, sự kiên cường cũng có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của nhân viên. Kết quả thu được này giúp lần lượt các giả thuyết nghiên cứu H1a, H1b, H1c, H1d được chấp nhận và tương đồng với kết quả nghiên cứu của Kwok, Cheng, và Wong (2015).

Thêm nữa, khi xem xét mức độ tác động của từng thành phần của vốn tâm lý đến sự hài lòng công việc của nhân viên, sự lạc quan của người nhân viên có mức độ tác động mạnh nhất. Ở chiều hướng ngược lại, sự kiên cường của người nhân viên có mức độ tác động yếu nhất. Đối với các đối tượng khảo sát tham gia trong nghiên cứu này, có lẽ phong cách giải thích tích cực đối với các sự kiện tiêu cực như thất bại, nghịch cảnh, ... gặp phải trong quá trình làm việc là điều có ảnh hưởng lớn nhất đến sự hài lòng với công việc đang đảm nhận hơn. Trong khi đó, sự thích nghi và chống đỡ lại các thất bại, khó khăn trong công việc không ảnh hưởng nhiều đến đánh giá hài lòng hay không hài lòng của họ với công việc.

Điểm đáng lưu ý là mức độ tác động đến sự hài lòng công việc của vốn tâm lý ở mức độ tổng thể cao hơn hẳn so với mức độ tác động của từng thành phần của vốn tâm lý. Kết quả thực nghiệm này đã cung cấp thêm bằng chứng cho khuyến cáo của Luthans và cộng sự (2015) khi cho rằng vốn tâm lý tổng thể không đơn thuần và là lớn hơn việc cộng gộp các thành phần. Có thể sự hòa quyện các thành phần để trở thành khái niệm bậc cao hơn đã làm cho vốn tâm lý tổng thể phát huy tính tích cực cao hơn so với từng thành phần riêng rẽ. Kết quả này có thể gợi ý về cách nhìn nhận về vốn tâm lý của nhân viên và tác động của nó đến sự hài lòng công việc nên ở cấp độ tổng thể bậc cao.

6. Kết luận và khuyến nghị

Nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên đã được thực hiện ở cả cấp độ tổng thể khi xem vốn tâm lý là khái niệm bậc cao và ở cả cấp độ thành phần của vốn tâm lý.

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu này là nhân viên văn phòng đang làm việc tại các tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng trong nghiên cứu này. Cỡ mẫu nghiên cứu chính thức là 848. Trong đó, đa số người trả lời phỏng vấn là dân tộc Kinh, làm việc trong các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân, ở trong độ tuổi từ 22 tuổi đến 30 tuổi và từ 30 tuổi đến dưới 40 tuổi, có kinh nghiệm làm việc trên 05 năm.

Trong quá trình thực hiện, nghiên cứu đã sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng trong việc xây dựng thang đo các khái niệm và phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để ước lượng các mối quan hệ giữa các khái niệm.

Thang đo vốn tâm lý trong nghiên cứu này có 30 biến quan sát, đo lường bốn thành phần của vốn tâm lý là sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường. Thang đo sự hài lòng công việc có 09 biến quan sát.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng tất cả bốn thành phần của vốn tâm lý: sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan, sự kiên cường và vốn tâm lý tổng thể của nhân viên đều có mối quan hệ dương với sự hài lòng công việc của họ. 05/05 giả thuyết nghiên cứu đưa ra đều được chấp nhận. Ngoài ra, tác động của vốn tâm lý tổng thể đến sự hài lòng công việc mạnh hơn tác động của từng thành phần của vốn tâm lý có thể là gợi ý cho việc sử dụng vốn tâm lý ở dạng cấu trúc bậc cao trong đánh giá tác động đến không chỉ sự hài lòng công việc mà còn các thái độ công việc khác thay vì từng thành phần của vốn tâm lý.

Từ kết quả nghiên cứu thu được, một số khuyến nghị được đưa ra nhằm giúp các nhà quản trị nâng cao vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của người nhân viên. Các nhà quản trị trong tổ chức nên nhìn nhận vốn tâm lý của nhân viên như là nguồn lực để nâng cao thái độ và hành vi của họ đối với công việc đang đảm nhận. Từ đó, chú trọng xây dựng bảng câu hỏi đo lường vốn tâm lý nhân viên khách quan, phù hợp với tổ chức và định kỳ thực hiện việc đo lường và tổ chức các khóa bồi dưỡng ngắn hạn nhằm nâng cao vốn tâm lý cho người nhân viên. Đội ngũ nhân viên trong tổ chức cũng cần hiểu được vai trò của vốn tâm lý đối với thái độ, hành vi công việc của bản thân để nghiêm túc tham gia hoạt động đo lường và các khóa bồi dưỡng đã đề cập trên. Bên cạnh đó, sự hài lòng công việc của nhân viên hình thành dựa trên sự đánh giá mức độ phù hợp giữa công việc và nhu cầu, mục tiêu của bản thân (Fisher, 2003). Do đó, hoạt động truyền thông nội bộ 2 chiều được thực hiện hiệu quả, thiết thực là một trong nhiều biện pháp để tổ chức tạo dựng được sự hài lòng công việc của nhân viên.

Tài liệu tham khảo

- Aminikhah, H., Khaneghah, T. M., & Naghdian, M. (2016). The relationship of psychological capital and job satisfaction with organizational commitment. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(1), 153-171.
- 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.
- 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.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 753-777.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Lehoczy, M. H. (2013). The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal, ESJ*, 9(29), 26-42.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- 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.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford, UK: University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 120-138.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Wood, R., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46(2), 181-201.
- 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.