

VỐN TÂM LÝ VÀ SỰ TRUNG THÀNH CỦA NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TẠI CÁC CÔNG TY CÔNG NGHỆ

Nguyễn Ngọc Hoa Kỳ^{1,*}, Mai Hoàng Dung¹, Võ Mỹ Duyên²

¹Khoa Cơ bản, Trường Đại học Phan Thiết, Việt Nam

²Phòng Sau đại học, Trường Đại học Phan Thiết, Việt Nam

Tóm tắt: Trong bài nghiên cứu này, sự tương quan giữa sự hài lòng công việc của nhân viên và vốn tâm lý đã được khảo sát tổng thể. Nghiên cứu được thực hiện với đối tượng khảo sát là nhân viên các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ. Việc khảo sát được thực hiện bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện với cỡ mẫu nghiên cứu chính thức là 195. Kết quả nghiên cứu cho thấy cả bốn thành phần của vốn tâm lý, bao gồm 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. Tuy nhiên, một điểm đáng chú ý là vốn tâm lý không tác động tích cực đến sự trung thành của nhân viên. Kết quả nghiên cứu thu được gợi ý cho người làm quản trị rằng cần xem vốn tâm lý của nhân viên như là nguồn lực để nâng cao hành vi và thái độ của họ đối với công việc. Trên cơ sở đó, nên chú trọng xây dựng bảng câu hỏi đo lường về vốn tâm lý sao cho phù hợp với nơi làm việc và thực hiện đo lường một cách định kỳ cũng như tổ chức các khóa học ngắn hạn để nâng cao vốn tâm lý cho nhân viên. Thêm vào đó, những hoạt động truyền thông nội bộ hai chiều nếu được thực hiện thiết thực cũng là một trong các biện pháp để xây dựng sự hài lòng công việc của các nhân viên.

Từ khóa: sự hài lòng công việc, sự trung thành của nhân viên, vốn tâm lý

1. GIỚI THIỆU

Vốn tâm lý, vốn con người và vốn xã hội là các loại hình vốn của một con người – nguồn lực quan trọng của doanh nghiệp và tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp. Vốn con người là những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm mà người lao động tích lũy được từ giáo dục và đào tạo, từ quá trình làm việc (Becker, 1993). Vốn xã hội, xuất phát từ lĩnh vực xã hội học, đề cập đến các mối quan hệ của cá nhân trong xã hội (Bourdieu, 1986), danh tiếng, sự công nhận và sự nhận biết lẫn nhau. Theo Luthans và Youssef (2004), vốn tâm lý là yếu tố tâm lý cốt lõi và mang tính tích cực, vượt trội hơn vốn con người và vốn xã hội trong việc đạt được lợi thế cạnh tranh cho tổ chức vì vốn tâm lý là một hình thức của nguồn lực chiến lược, ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả làm việc của con người.

Cùng với thế giới, Việt Nam đang chứng kiến sự ảnh hưởng sâu sắc của quá trình chuyển đổi số ở tất cả các lĩnh vực trong cuộc sống. Cùng với tác động của đại dịch COVID-19, Internet và các nền tảng ứng dụng công nghệ đã nhanh chóng biến đổi hình thức làm việc truyền thống tại văn phòng, có các hình thức làm việc mới như làm việc từ xa, làm việc tại nhà, làm việc trực tuyến. Việc trong một thời gian ngắn, người lao động trong lĩnh vực công nghệ phải thích nghi nhanh chóng với môi trường làm việc số dạng làm việc ở nhà hoặc hybrid, bên cạnh các áp lực như phải có thiết bị công nghệ, thay đổi thói quen giao tiếp, lo lắng tình hình bệnh tật, đã ảnh hưởng không nhỏ tới tâm lý của người lao động nói chung và tâm lý làm việc nói riêng. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng tại nơi làm việc, hoặc gián

tiếp tác động đến ý định nghỉ việc hay tìm kiếm một cơ hội ngành nghề khác. Các nghiên cứu thời gian gần đây chỉ ra hiệu quả lao động của nhân viên nhiều ngành nghề đã giảm sút do vấn đề tâm lý người lao động, trong đó có lĩnh vực công nghệ (Priya Alat, 2021).

Dựa trên các lý do trên, mục tiêu của nghiên cứu này là phân tích tác động của vốn tâm lý tới sự hài lòng dẫn tới sự trung thành với công việc của nhân viên các công ty công nghệ trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, từ đó kiến nghị các giải pháp nâng cao sự hài lòng, sự trung thành với công việc cho nhân viên tại các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ. 1: Xác định các yếu tố thuộc về Vốn tâm lý tác động đến sự hài lòng và trung thành với công việc của nhân viên tại các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ; 2: Đánh giá mức độ tác động của các yếu tố thuộc về Vốn tâm lý tác động đến sự hài lòng trong công việc, sự trung thành với công việc của nhân viên tại các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ.

2. TỔNG QUAN CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1.1 Vốn tâm lý

Các loại hình vốn của con người là một trong các nguồn lực tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp, bao gồm: vốn con người, vốn xã hội và vốn tâm lý. Trong lĩnh vực kiến thức về kinh tế, theo Becker (1993), vốn con người đề cập đến kiến thức, kỹ năng và khả năng của một cá nhân và có thể được nâng cao thông qua việc tích lũy kinh nghiệm hoặc tham gia vào các hoạt động giáo dục và đào tạo. Vốn xã hội, là khái niệm xuất phát từ lĩnh vực xã hội học, đề cập đến việc sở hữu tập hợp các nguồn lực thực tế hoặc tiềm năng được kết nối thông qua mạng lưới các mối quan hệ dựa trên sự quen biết lẫn nhau

và thừa nhận (Bourdieu, 1986). Tiếp theo đó, Luthans và Youssef (2004) đánh giá rằng vốn xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng vốn con người và có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững. Tuy nhiên, giá trị của vốn con người và vốn xã hội mà một cá nhân sở hữu hiện tại không hẳn sẽ được duy trì về sau trong tương lai. Sự thay đổi liên tục trong nhu cầu của tổ chức về vốn con người và vốn xã hội là cần thiết để thích nghi với môi trường cạnh tranh và yêu cầu hoạt động của tổ chức. Vốn tâm lý có thể vượt trội hơn cả vốn con người và vốn xã hội (Luthans và cộng sự, 2005; Luthans và cộng sự, 2004).

Vốn tâm lý là một dạng của nguồn lực chiến lược, đang thu hút sự chú ý ngày càng tăng trong việc nghiên cứu về ảnh hưởng của nguồn lực chiến lược đối với hiệu suất làm việc của con người (Ardichvili, 2011). Vốn tâm lý cơ bản là hiện thân của con người và là tình trạng tâm lý tích cực quan trọng trong quá trình phát triển cá nhân (Avey, Luthans, và Jensen, 2009). Một cách khác, vốn tâm lý là khái niệm chỉ sự lạc quan trong tư duy và tâm trạng của một cá nhân đồng thời cũng ảnh hưởng đến việc cá nhân đó phát triển bản thân. Vốn tâm lý trả lời cho các câu hỏi “bạn là ai?” và “bạn có thể đạt được gì?” trong bối cảnh được xem xét dựa trên mặt phát triển tích cực (Avolio và Luthans, 2008). Nó được hình thành từ các nguồn lực tâm lý phù hợp nhất với các yếu tố được xác định, bao gồm sự hy vọng, sự tự tin, sự lạc quan và sự kiên cường (Luthans và Youssef, 2004; Luthans và cộng sự, 2007a).

Hiệu quả bản thân (Tự tin) là niềm tin vào năng lực hành động, ý chí, sự kiên trì và can đảm của cá nhân khi đối mặt với những thách thức, trở ngại; là mức độ mà một người có thể phát triển, huy động và nâng cao động lực, nỗ lực để hoàn thành tốt nhất các mục tiêu trong một bối cảnh nhất định (Bandura, 1997; Luthans và Youssef, 2004; Maddux, 2002; Luthans Avolio, 2003; Lopes và Cunha, 2005).

Hy vọng là mức độ tự tin mà các cá nhân có trong việc tạo ra các kế hoạch hiệu quả, có quyết tâm cao, ý chí kiên cường và đầu tư sức lực để đạt được mục tiêu (Snyder và cộng sự, 1991; Snyder, 2000; Luthans và cộng sự, 2005; Snyder, Rand and Sigmon, 2002; Lopez và cộng sự, 2003; Snyder và cộng sự, 1996; Lopes và Cunha, 2005).

Lạc quan là sự tin tưởng chắc chắn vào việc các điều kiện, các hoàn cảnh, môi trường sẽ ngày càng tích cực, thuận lợi. Mọi người ghi nhận sự thành công đối với bản thân, tránh xa tâm lý khỏi những sự kiện tiêu cực và nuôi dưỡng bản thân bằng sự tự tin và nhiệt tình (Luthans và Youssef, 2004; Martin-Krumm, Sarrzon, Peterson, và Famose, 2003; Scheier và Carver, 2003; Lopes và Cunha, 2005; Seligman, 1990).

Khả năng phục hồi là khả năng tái ổn định sau nghịch cảnh và chấp nhận thực tế như nó vốn có, tin rằng cuộc sống có thể được sống một cách có ý nghĩa; là khả năng ứng biến và thích ứng với những thay đổi, ít để bản thân căng thẳng, vượt qua những khó khăn, trở ngại về nghị lực; là nghị lực và phục hồi sau những tình huống xung đột và bất lợi, duy trì sự cân bằng và gia tăng trách nhiệm; là khả năng lập kế hoạch tương lai dựa trên những khó khăn hiện tại, hướng đến kết quả tốt, bất chấp các mối đe dọa tiềm tàng (Luthans và Youssef, 2004; Rodriguez, 2005; Barlach và Lisete, 2005; Anaut và Marie, 2005; Masten, 2001).

2.1.2 Sự hài lòng trong công việc

Có thể lý giải sự hài lòng trong công việc là phản ứng cảm xúc đối với các yếu tố như kỳ vọng cá nhân về kết quả công việc, các yếu tố như tiền lương, cơ hội thăng tiến, sự tự hào với công việc, môi trường làm việc, bản chất công việc và mối quan hệ với đồng nghiệp (Luthans, 1998). Nghiên cứu của Fisher (2003) cũng nêu rằng sự hài lòng trong công việc là mức độ thích hợp của công việc với nhu cầu, mong muốn và kỳ vọng của nhân viên. Theo quan điểm này, sự

hài lòng đối với công việc được xác định khi giá trị thực tế nhận được sau khi thực hiện công việc vượt qua kỳ vọng ban đầu.

Theo nghiên cứu trước đây của Luthans (1998), sự hài lòng công việc có thể được giải thích là phản ứng mang tính cảm xúc và là kỳ vọng cá nhân về kết quả cũng như các khía cạnh liên quan đến công việc, bao gồm tiền lương, sự thăng tiến, bản thân công việc, cơ sở vật chất, bản chất công việc, đồng nghiệp. Fisher (2003) cũng nhận định rằng sự hài lòng công việc là sự đánh giá về mức độ phù hợp giữa công việc của nhân viên với nhu cầu và kỳ vọng của cá nhân họ. 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 có thể được xác định khi giá trị nhận được thực tế sau khi thực hiện công việc cao hơn sự kỳ vọng lúc ban đầu.

Locke (1969) cho rằng nhân viên có thể nhận thức được sự hài lòng hoặc không hài lòng ở những công việc khác nhau hoặc các khía cạnh khác nhau của cùng một công việc. Đây đều là những cảm xúc phức tạp xuất phát từ công việc, do đó, sự hài lòng của nhân viên liên quan đến thái độ và cảm xúc của chính nhân viên với công việc. Mức độ hài lòng cao là dấu hiệu cho thấy tình trạng tinh thần tốt của người lao động và những tác động tốt tới năng lực làm việc của họ trong tổ chức (Kalleberg, 1977). Do đó, mức hài lòng cao sẽ đóng góp vào sự thành công của tổ chức, trong khi đó, mức độ hài lòng thấp của nhân viên có thể gây tổn hại của hoạt động của đơn vị (Al-Sada và các cộng sự, 2017). Sự hài lòng của nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (Kalleberg, 1977). Như vậy, sự hài lòng trong công việc chính là một yếu tố quyết định đến hiệu quả công việc của nhân viên cũng như của tổ chức.

2.1.3 Sự trung thành trong công việc

Sự trung thành của một nhân viên là cảm

giác của cá nhân thuộc về công ty và đội ngũ đồng nghiệp, những người mà họ muốn giúp đỡ và sẵn sàng hỗ trợ, sẵn lòng ở lại công ty trong thời kỳ khủng hoảng, truyền bá thông tin tốt đẹp về tổ chức, v.v. (Varona, 2002). Sự trung thành với tổ chức có thể được định nghĩa là mức độ mà các cá nhân cảm thấy là một phần của tổ chức (Mihalic, 2008). Lòng trung thành của nhân viên tồn tại trong công ty, khi nhân viên tin tưởng vào mục tiêu của công ty, chấp nhận mục tiêu của mình, làm việc vì lợi ích chung và muốn ở lại công ty. Sự gắn bó với công ty được phát triển trong hoàn cảnh đồng nhất với công ty. Sự trung thành của nhân viên có thể là một cấu trúc nhiều mặt, được đặc trưng bởi sự đồng nhất của nhân viên với sứ mệnh của công ty và với đạo đức làm việc.

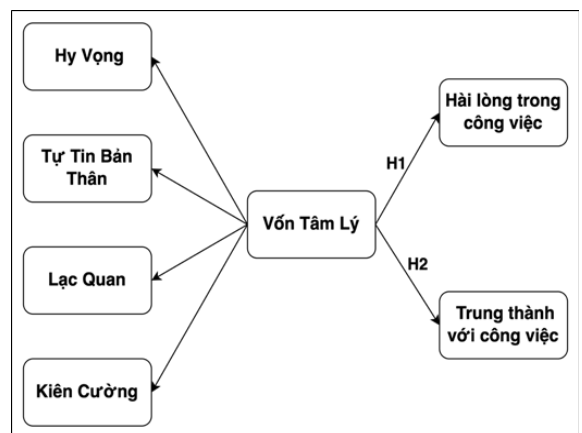
Sự trung thành với công việc đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý nhân sự. Ở khía cạnh cá nhân, sự trung thành này ảnh hưởng đến cảm giác an toàn, hiệu suất làm việc, sự hài lòng công việc, cũng như hành vi của cá nhân trong doanh nghiệp. Ở khía cạnh tổ chức, sự trung thành liên quan đến năng suất lao động, sự hài lòng khách hàng, cam kết của nhân viên, tăng trưởng tài chính, cũng như thành công trong kinh doanh (Fatih Ceitin, 2011). Thêm vào đó, sự kết nối giữa tâm lý của nhân viên và lòng trung thành công việc rất quan trọng trong việc nâng cao khả năng cạnh tranh của tổ chức.

2.1.4 Mô hình nghiên cứu

Trong khoảng thời gian từ 2005 đến năm 2020, đã có nhiều nghiên cứu được tiến hành nhằm khảo sát về sự tương quan của vốn tâm lý với các thái độ làm việc và hiệu quả công việc của nhân viên, với sự hài lòng công việc cũng như sự gắn kết với tổ chức của nhân viên, sự căng thẳng của nhân viên và cũng như ý định nghỉ việc được công bố. Nhiều nghiên cứu đã xem xét mối quan hệ giữa vốn tâm lý và thái độ của nhân viên thấy rằng cá nhân có vốn tâm lý cao có mức độ hài lòng với công việc và trung thành với tổ chức

cao hơn (Abbas và cộng sự 2014; Ali và Ali 2014; Kaplan và Bickes 2013; Kwok và cộng sự 2015; Larson và Luthans 2006; Luthans và Jensen 2005; Luthans và cộng sự 2007a, 2008c; Ngo và cộng sự 2014; Pouramini và Fayyazi 2015). Ngoài ra, cũng không thể bỏ qua sự ảnh hưởng của tâm lý đối với tự tin, hài lòng, hạnh phúc và cam kết của nhân viên, cũng như sự nỗ lực làm việc của họ. Khi nhân viên cảm thấy hạnh phúc, họ sẽ trở nên yêu thích, say mê và tận tâm hơn với công việc của mình. Được truyền cảm hứng bởi sứ mệnh của công ty hoặc tổ chức, họ sẽ cùng nhau vượt qua những thách thức và hướng tới mục tiêu chung của tổ chức.

Căn cứ vào cơ sở lý thuyết và kế thừa có chọn lọc các nghiên cứu liên quan, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Thông qua việc khảo cứu tài liệu, nhóm tác giả dự thảo bảng câu hỏi nhập. Thông thường, có ba phiên bản hay được sử dụng để đo lường vốn tâm lý cá nhân, bao gồm PCQ-24, PCQ-12, và I-PCQ. Theo nghiên cứu trước đây, bảng câu hỏi PCQ-24 (Luthans, 2007) là phiên bản phổ biến nhất được ứng dụng. Trong nghiên cứu hiện tại, PCQ-24 đã được sử dụng để xây dựng thang đo vốn tâm lý. Bảng câu hỏi PCQ-24 bao gồm 24 câu phát biểu và đánh giá bốn nhân tố cơ bản của vốn tâm lý.

Đây là nghiên cứu định tính, được thực

hiện thông qua phỏng vấn sâu 05 chuyên gia (01 trưởng phòng nhân sự công ty gia công phần mềm, 01 phó phòng nhân sự công ty thuê ngoài pháp lý nhân sự, 2 nhân viên lĩnh vực IT có 5 năm thâm niên công tác và 01 thư ký công ty công nghệ thông tin) để góp ý, điều chỉnh bảng câu hỏi nháp hoặc xác định thêm những thành phần khác của các biến quan sát sao cho phù hợp với bối cảnh thực tế khảo sát tại các công ty công nghệ. Những góp ý đã được điều chỉnh trong bảng câu hỏi. Một nhóm 10 người khác là nhân viên tại các công ty công nghệ khác nhau đang

hoạt động trong nhiều lĩnh vực phần mềm và trí tuệ nhân tạo. Không có ý kiến thắc mắc hay góp ý nào về nội dung, ngữ nghĩa của các câu hỏi. Sau khi tiến hành thu thập dữ liệu, chúng tôi thu được 225 bảng, loại bỏ 30 bảng câu hỏi do có nhiều ô bỏ trống, sau đó sử dụng 195 bảng trả lời đưa vào phân tích số liệu. Bảng câu hỏi được thực hiện tại các công ty công nghệ thuộc khu vực công viên phần mềm Quang Trung và Khu Công Nghệ Cao thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 6 đến tháng 9 năm 2021. Phần mềm xử lý số liệu là SPSS 20.0 và phần mềm AMOS.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Kết quả nghiên cứu

3.1.1 Mô tả mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Thống kê mô tả dữ liệu

Đặc điểm mô tả		Số lượng	%
Tuổi	18-30	89	45,6%
	31- 40	58	29,7%
	41-50	35	17,9%
Giới tính	Trên 50	13	6,6%
	Nam	51	26%
	Nữ	144	74%
Trình độ	Đại học	119	61%
	Thạc sĩ	54	27,7%
	Tiến sĩ	17	8,7%
	Khác	5	2,5%
Vị trí công tác	Lãnh đạo phòng ban	12	6,1%
	Nhân viên các phòng ban có liên quan đến công nghệ	131	67%
	Nhân viên các phòng ban không liên quan đến công nghệ	52	26,6%
Thâm niên công tác	Dưới 1 năm	42	21,5%
	1-5 năm	96	49,2%
	5-10 năm	49	25,1%
	Trên 10 năm	8	4,1%

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS

3.1.2 Thống kê mô tả

Bảng 2: Thống kê mô tả số liệu

	Tổng số mẫu	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Hyvong1	195	1	5	3,79	,930
Hyvong2	195	1	5	4,00	1,010
Hyvong3	195	1	5	3,81	,915
Hyvong4	195	1	5	3,83	1,010
Hyvong5	195	1	5	3,78	,933
Hyvong6	195	1	5	3,75	,980
Hailongcongviec1	195	1	5	3,76	,888
Hailongcongviec2	195	1	5	4,01	,876
Hailongcongviec3	195	1	5	3,87	,869
Hailongcongviec4	195	1	5	3,78	,899
Tutinbanthan1	195	1	5	4,12	,813
Tutinbanthan2	195	1	5	4,14	,849
Tutinbanthan3	195	1	5	4,11	,872
Tutinbanthan4	195	1	5	4,14	,841
Tutinbanthan5	195	1	5	3,89	,933
Tutinbanthan6	195	1	5	3,85	,893
Lacquan1	195	1	5	3,44	,952
Lacquan2	195	1	5	3,39	,898
Lacquan3	195	1	5	3,48	,839
Lacquan4	195	1	5	3,49	,833
Lacquan5	195	1	5	3,29	,915
Lacquan6	195	1	5	2,81	1,071
Trungthanhcongviec1	195	1	5	3,02	1,079
Trungthanhcongviec2	195	1	5	3,21	1,088
Trungthanhcongviec3	195	1	5	2,92	1,130
Trungthanhcongviec4	195	1	5	3,11	1,024
Trungthanhcongviec5	195	1	5	2,97	,911
Trungthanhcongviec6	195	1	5	3,43	,861
KienCuong1	195	1	5	3,26	,939
KienCuong2	195	1	5	3,52	,904
KienCuong3	195	1	5	3,55	,931
KienCuong4	195	1	5	3,56	,879
KienCuong5	195	1	5	3,53	,927
KienCuong6	195	1	5	3,76	,888

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS

3.1.3. Kiểm tra độ tin cậy thang đo bằng Cronbach' Alpha

Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo hài lòng của nhân viên các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ là 0,874 (> 0,6). Mục các chỉ số Cronbach's Alpha của các biến nhân

tố thành phần của vốn tâm lý bao gồm hy vọng, tự tin bản thân, lạc quan và sự kiên cường đều có giá trị lớn hơn 0,8 (tương ứng với giá trị 0,913; 0,925; 0,816 và 0,827). Như vậy tất các các thang đo của biến trong bài nghiên cứu này đều đảm bảo độ tin cậy.

Bảng 3. Độ tin cậy thang đo

Biến	Số biến quan sát	Alpha
Hy vọng	6	0,913
Sự tự tin bản thân	6	0,925
Hài lòng công việc	4	0,874
Lạc quan	6	0,816
Trung thành công việc	6	0,837
Sự kiên cường	6	0,827

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS

3.1.4. Phân tích các nhân tố xác định

Chỉ số model fit

Phân tích CFA biểu thị mọi thành phần con của vốn tâm lý là 4 thành phần theo góc độ lý thuyết và qua kiểm định cũng chấp nhận 4 thành phần của vốn tâm lý vì các hệ số kiểm định thống kê đều đạt yêu cầu với kết quả cụ thể là TLI = 0,929 > 0,9; CFI = 0,939 > 0,9 và RMSEA = 0,059 < 0,08; CMIN/df = 1,675 < 5.

Kiểm tra giá trị hội tụ

Giá trị hội tụ đạt được nếu tải hệ số cho mỗi mục lớn hơn hoặc bằng 0,5 và Phương sai trung bình được trích xuất (AVE) lớn hơn 0,5. Thứ nhất, tất cả các yếu tố tải đều nằm trong khoảng từ 0,516 đến 0,716 (Bảng 4). AVE thấp nhất là kiên cường (tương ứng là 0,516) và AVE cao nhất là sự lạc quan (0,716). Các AVE khác lớn hơn 0,5. Những số liệu này cho thấy một giá trị hội tụ tốt.

Bảng 4. Giá trị hội tụ

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)
Kiencuong	0,841	0,516	0,310	0,849
Tutinbanthan	0,922	0,664	0,578	0,932
Hyvong	0,912	0,633	0,578	0,916
Lacquan	0,909	0,716	0,339	0,915
Trungthanhcongviec	0,847	0,525	0,310	0,850
Hailongcongviec	0,876	0,641	0,388	0,885

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ kết quả phân tích

Kiểm tra giá trị phân biệt

Độ phân biệt của mỗi cấu trúc có thể được đo lường thông qua các chỉ số và ngưỡng sau: AVE > r²; Phương sai chia sẻ tối đa

MSV < AVE; Phương sai chia sẻ trung bình ASV < AVE. Các kết quả dưới đây phản ánh rằng tất cả các tiêu chí đều được đáp ứng. Do đó, sự phân biệt đạt được.

Bảng 5. Giá trị phân biệt

	Kiencuong	Tutinbanthan	Hyvong	Lacquan	Trungthanh congviac	Hailong congviac
Kiencuong	0,718					
Tutinbanthan	0,340	0,815				
Hyvong	0,319	0,760	0,796			
Lacquan	0,071	0,492	0,582	0,846		
Trungthanhcongviac	0,557	0,013	-0,042	0,189	0,725	
Hailongcongviac	0,472	0,623	0,608	0,343	0,280	0,800

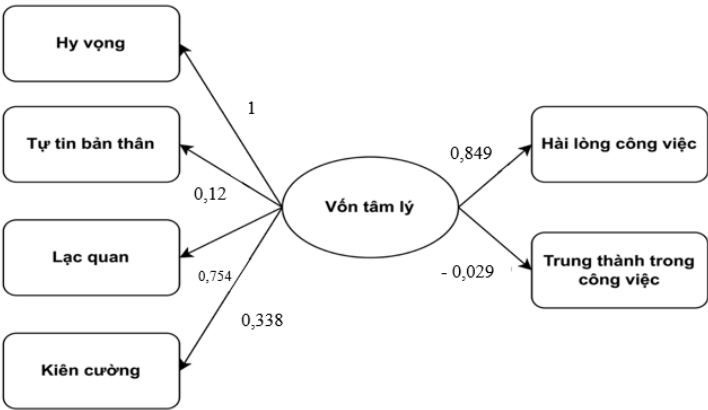
Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ kết quả phân tích

Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính

Nghiên cứu đã chỉ ra các mối quan hệ dương và có ý nghĩa thống kê giữa Vốn tâm lý và Sự hài lòng trong công việc; Vốn tâm lý và Sự trung thành trong công việc là không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Do đó, các mối quan hệ này bị loại bỏ để có thể tìm được mô hình tốt hơn.

Những mối quan hệ không có ý nghĩa thống kê sẽ bị loại bỏ khỏi mô hình, mô

hình cấu trúc cuối cùng với 389 bậc tự do; chi – square/df = 1,864 < 2; TLI = 0,910; CFI = 0,919 và RMSEA = 0,067 < 0,08. Với kết quả phân tích có được, với độ tin cậy 95% thì tất cả các quan hệ này đều có ý nghĩa thống kê (ngoài trừ biến sự trung thành với công việc). Các trọng số chưa chuẩn hóa và các trọng số chuẩn hóa đều dương, điều này chứng tỏ các mối quan hệ này là các mối quan hệ thuận chiều.



Hình 2. Kết quả phân tích SEM

Bảng 6. Kết quả ước lượng về mối quan hệ nhân quả giữa các khái niệm (mô hình SEM)

	Mối quan hệ	Trọng số chưa chuẩn hoá	SE	CR	P-value	Trọng số chuẩn hoá
Sự tự tin	← Vốn tâm lý	1,000	0,844	5,285	***	0,844
Hy vọng	← Vốn tâm lý	1,200	0,129	7,690	***	0,129
Lạc quan	← Vốn tâm lý	0,754	0,112	8,441	***	0,112
Kiên cường	← Vốn tâm lý	0,338	0,087	7,690	***	0,087
Trung thành công việc	← Vốn tâm lý	-0,029	0,102	4,888	,775	0,102
Hài lòng công việc	← Vốn tâm lý	0,849	0,110	4,924	***	0,110

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ kết quả phân tích

Thêm vào đó, kết quả cũng chỉ ra vốn tâm lý của nhân viên các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ được cấu thành bởi 4 yếu tố cơ bản: sự tự tin khi thực hiện công việc, sự hy vọng về môi trường và công việc hiện tại, sự lạc quan về công việc và tổ chức họ đang tận tụy phục vụ và cống hiến. Cuối cùng, sự kiên cường khi đối mặt với khó khăn trong công việc cũng góp phần xây dựng nên vốn tâm lý cho nhân viên các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ.

3.2. Thảo luận kết quả

Các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ hiện được xem là một trong những điểm sáng trong việc đóng góp đến nền kinh tế tri thức. Các nhân viên đóng một vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển chất lượng và hình ảnh của các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ Việt Nam như ngày hôm nay. Vì vậy, nghiên cứu này tập trung tìm hiểu mối quan hệ của vốn tâm lý tổng thể và 4 yếu tố cấu thành nên loại vốn này bao gồm: sự lạc quan, sự kiên cường, niềm hy vọng và sự tin bản thân và biến sự hài lòng trong công việc của nhân viên các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ. Tổng quan cho thấy, kết quả nghiên cứu thu được ủng hộ tất cả các giả thuyết đã đặt ra, ngoại trừ không có quan hệ ý nghĩa thống kê giữa vốn tâm lý và sự trung thành trong công việc. Tại cấp độ tổng thể của mô hình nghiên cứu, vốn tâm lý được xác định là yếu tố quan trọng đối với sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Dưới góc nhìn này, giả thuyết H1 được đánh giá và chứng minh bởi nhiều nghiên cứu trước, bao gồm Jung và Yoon (2015), Aminikhah, Khaneghah, và Naghdian (2016). Ngoài ra, ở cấp độ các yếu tố cụ thể của vốn tâm lý, sự tự tin trong năng lực cá nhân, sự hy vọng, sự lạc quan, và sự kiên cường cũng được phát hiện là có tác động tích cực đến vốn tâm lý của nhân viên. Những kết quả này đồng nhất với những nghiên cứu trước đó của của Kwok, Cheng, và Wong (2015).

Khi xem xét tác động của từng yếu tố

trong vốn tâm lý của nhân viên, ta thấy rằng sự tự tin của họ có tác động mạnh nhất ($B = 0,844$) nhưng sự kiên cường của họ lại có tác động yếu nhất ($B = 0,087$). Đối với những người tham gia nghiên cứu, có thể giải thích rằng việc đối diện với những tình huống tiêu cực như thất bại hay khó khăn sẽ ảnh hưởng lớn nhất đến sự hài lòng với công việc của họ. Trong khi đó, khả năng thích nghi và vượt qua thất bại không ảnh hưởng nhiều đến việc họ đánh giá hài lòng hay không hài lòng với công việc của mình.

Nghiên cứu cũng cho thấy vốn tâm lý không có ý nghĩa nhiều đối với lòng trung thành của nhân viên của các công ty thuộc lĩnh vực công nghệ. Thực tế cho thấy, việc trung thành của một nhân viên ngoài vốn tâm lý ra còn các yếu tố động lực làm việc khác tác động đến sự trung thành của họ trong một tổ chức như lương thưởng, vai trò của người lãnh đạo, môi trường làm việc hoặc khả năng tham gia ra quyết định.

4. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

4.1. Kết luận

Trong công trình này, mối liên hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên đã được nghiên cứu ở mức tổng thể, trong đó vốn tâm lý là khái niệm bậc cao và được đánh giá về cấu trúc ở cả mức thành phần của nó.

Nghiên cứu tập trung vào hai khía cạnh chính là mô hình đo lường và mô hình lý thuyết. Đối tượng tham gia khảo sát trong nghiên cứu là nhân viên đang làm việc tại các công ty công nghệ. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện đã được áp dụng trong quá trình nghiên cứu với cỡ mẫu chính thức là 195 người. Trong nghiên cứu này, thang đo vốn tâm lý bao gồm 30 biến cố quan sát, trong đó bốn thành phần chính là sự tự tin vào khả năng cá nhân, hi vọng, lạc quan, và kiên cường. Thang đo sự hài lòng với công việc có 04 biến quan sát, trong khi sự trung thành với công việc có 6 biến. Kết quả của

nghiên cứu cho thấy rằng cả bốn thành phần vốn tâm lý và tổng thể vốn tâm lý của nhân viên đều có mối liên hệ tích cực với sự hài lòng với công việc của họ. Tuy nhiên, đáng chú ý là vốn tâm lý không ảnh hưởng tích cực đến sự trung thành của nhân viên.

4.2. Kiến nghị

Kết quả nghiên cứu đạt được có thể gợi ý một số khuyến nghị cho các nhà quản trị nhằm mục đích nâng cao vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên. Cần nhận thức rằng vốn tâm lý của nhân viên là nguồn lực quan trọng để tăng cường thái độ và hành

vi làm việc. Việc xây dựng bảng câu hỏi để đo lường vốn tâm lý một cách khách quan và phù hợp với tổ chức, sau đó thực hiện đánh giá định kỳ và tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn nhằm tăng cường vốn tâm lý cho nhân viên là điều quan trọng. Hơn nữa, sự hài lòng công việc của nhân viên dựa trên sự phù hợp giữa công việc và nhu cầu lẫn mục tiêu cá nhân của họ. Vì vậy, việc thực hiện hoạt động truyền thông nội bộ hai chiều hiệu quả và thiết thực là một trong những biện pháp quan trọng để xây dựng sự hài lòng công việc cho nhân viên.

Thông tin tác giả:

ThS. Nguyễn Ngọc Hoa Kỳ (**Tác giả liên hệ*), Khoa Cơ bản, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam.

Email: nnhky@upt.edu.vn

ThS. Mai Hoàng Dung, Khoa Cơ bản, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam.

Email: mhdung@upt.edu.vn

ThS. Võ Mỹ Duyên, Phòng Sau đại học, Trường Đại học Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, Việt Nam.

Email: vmduyen@upt.edu.vn

Ghi chú

Các tác giả đã xác nhận không có tranh chấp về lợi ích về tài chính đối với bài báo này.

Thông tin bài báo

Ngày nhận bài: 16/02/2024

Ngày hoàn thiện biên tập: 27/02/2024

Ngày duyệt đăng: 27/02/2024

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.

Abdel-Khalek, A., & Snyder, C. (2007). Correlates and predictors of an Arabic translation

of the Snyder Hope Scale. *The Journal of Positive Psychology*, 2(4), 228-235.

Akın, U., Aydın, İ., Erdoğan, Ç., & Demirkasımoğlu, N. (2013). Emotional labor and burnout among Turkish primary school teachers. *The Australian Educational Researcher*, 41(2), 155-169. <https://doi.org/10.1007/s13384-013-0138-4>

Alat, P., Das, S. S., Arora, A., & Jha, A. K. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in India: Role of psychological capital and internal locus of control. *Current Psychology*, 1-13.

Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307.

Ardichvili, A. (2011). Invited Reaction: Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 153-156.

Avons, S. E., Wragg, C. A., Cupples, W. L., & Lovegrove, W. J. (1998). Measures of phonological short-term memory and their relationship to vocabulary development. *Applied Psycholinguistics*, 19(4), 583-601.

Broad, J. D., & Luthans, F. (2020). Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: building patient and family focused psychological capital (PsyCap). *International Review of Psychiatry*, 32(7-8), 542-554.

Carpiano, R. M. (2006). Toward a neighborhood resource-based theory of social capital for health: can Bourdieu and sociology help? *Social science & medicine*, 62(1), 165-175.

Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.

Dinh Tho, N., Dong Phong, N., & Ha Minh Quan, T. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48. <https://doi.org/10.1108/apjba-04-2013-0026>

Hà, N. M., & Trung, N. T. (2020). Vốn tâm lý: Lý thuyết và thang đo. *Kinh Tế và Quản Trị Kinh Doanh*, 13(3), 138-152. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.13.3.503.2018>

Kaliska, P. (2002). A comprehensive study identifying the most effective classroom management techniques and practices.

Kun, A., & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.

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., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of

psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 29(2), 219-238.

Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.

Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2011). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>

Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. C. S. (2019). The Impact of Well-Being at Work and Psychological Capital over the Turnover Intention: A Study of Teachers. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190064>

Riley, R., & Weiss, M. C. (2016). A qualitative thematic review: emotional labour in healthcare settings. *Journal of advanced nursing*, 72(1), 6-17.

Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), 29.

Tho, N. D. (2017). A Configurational Role of Human Capital Resources in the Quality of Work Life of Marketers: FsQCA and SEM Findings from Vietnam. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 461-478. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9535-6>

Tosten, R., Toprak, M., & Lin, T.-B. (2017). Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations. *Cogent Education*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/2331186x.2017.1301012>

Vui, V. N., Nguyen, P. P. H., Nguyen, T. S., Nguyen, N. T. K., Huynh, A. D. T., & Ha, G. K. N. (2020). The Effects of Psychological Capital, Personality on Hotel Staff Working Engagement at Ho Chi Minh City. *The Scientific Journal of Tra Vinh University*, 1(37), 12-23. <https://doi.org/10.35382/18594816.1.37.2020.374>

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*.

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND LOYALTY OF EMPLOYEES WORKING AT TECHNOLOGY COMPANIES

Nguyen Ngoc Hoa Ky^{1,*}, Mai Hoang Dung¹, Vo My Duyen²

¹Faculty of Basic Sciences, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam

²Department of Postgraduate Management, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam

Abstract: *In this study, the relationship between job satisfaction and the psychological capital of employees was comprehensively investigated. This work was conducted with employees working at technology companies. The survey was carried out using the convenience sampling method, with an official research sample size of 195. The obtained results indicate that all four components of psychological capital, including self-efficacy, hope, optimism, and resilience, along with the overall psychological capital of employees, have a positive relationship with job satisfaction. Remarkably, psychological capital, however, does not positively impact employee loyalty. These results suggest that managers should recognize employees' psychological capital as a resource to improve their attitudes and behaviors toward work. Based on that, they need to focus on building a questionnaire to measure objective psychological capital, suitable for the organization and periodically carry out measurement as well as organize short-term training courses to improve psychological capital for employees. In addition, practical two-way internal communication activities are also one of many measures for organizations to create employee job satisfaction.*

Keywords: *employee loyalty, job satisfaction, psychological capital*

Author Information:

M.B.A. Nguyen Ngoc Hoa Ky (*Corresponding author), Faculty of Basic Sciences, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam.

Email: nnhky@upt.edu.vn

Mai Hoang Dung, Faculty of Basic Sciences, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam.

Email: mhdung@upt.edu.vn

Vo My Duyen, Department of Postgraduate Management, University of Phan Thiet, Binh Thuan Province, Vietnam. Email: vmduyen@upt.edu.vn

Notes

The authors declare no competing financial interests.