ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TÂM LÝ NHÂN VIÊN ĐẾN KHẢ NĂNG ĐỔI MỚI SÁNG TẠO (CÔNG NGHỆ) TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE ABILITY TO INNOVATE IN TECHNOLOGY OF UNIVERSITY OF ECONOMICS TECHNOLOGY FOR INDUSTRIES

Bùi Thị Xuân

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 25/03/2022, chấp nhận đăng ngày 08/04/2022

Tóm tắt: Nghiên cứu xác định sự ảnh hưởng của vốn tâm lý nhân viên đến khả năng đổi mới sáng tạo về công nghệ trong công việc của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp qua việc phỏng vấn, điều tra khảo sát tập thể lãnh đạo, quản lý, cán bộ nhân viên và giảng viên đang công tác, giảng dạy tại trường. Bằng các phương pháp nghiên cứu như thống kê mô tả, phân tích độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy được sử dụng qua sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 20, từ đó kiểm định giả thiết bốn yếu tố thuộc vốn tâm lý: sự tự tin, hy vọng, lạc quan và kiên cường có tác động như thế nào đến khả năng đổi mới sáng tạo. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị có thể vận dụng trong ứng xử về vốn tâm lý, nhằm nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo trong công việc tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.

Từ khóa: Vốn tâm lý nhân viên, khả năng đổi mới sáng tạo, công nghệ.

Abstract: Research to determine the influence of employee psychological capital on the ability to innovate in technology in the work of University of Economics Technology for Industries, through interviews, investigations, and surveys of leaders, managers, staff and lecturers collective working and teaching at the school. By research methods such as descriptive statistics, scale reliability analysis, exploratory factor analysis, regression analysis were used through the support of SPSS 20 software, from which to test hypothesis four elements of psychological capital: how self-confidence, hope, optimism and resilience affect the ability to innovate. From there, the study proposes some managerial implications that can be applied in the behavior of psychological capital, in order to improve the ability to innovate at work at the University of Economics Technology for Industries.

Keywords: Employee psychological capital, innovation ability, technology.

1. GIỚI THIỆU

Nền kinh tế số mở ra cơ hội to lớn cho Việt Nam phát triển và hội nhập quốc tế hiệu quả hơn. Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo ngày càng trở thành nhân tố quyết định đối với năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Công nghệ số làm thay đổi phương thức quản lý nhà nước, mô hình sản xuất kinh doanh, tiêu dùng và đời sống văn hóa, xã hội. Bước vào nền kinh tế số, các đơn vị hành chính sự nghiệp, các tổ chức, doanh nghiệp đứng trước những thời cơ, thách thức lớn, đòi hỏi phải

tích cực, chủ động chớp lấy thời cơ và khắc phục những khó khăn, thách thức để vươn lên. Mặt khác, trong những năm gần đây, tâm lý học tích cực (positive psychology) được quan tâm như là một xu hướng mới trong tâm lý học. 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 của cá nhân trong tổ chức, góp phần vào sự thành công và phát triển của tổ chức. Bên cạnh vốn con người và vốn xã hội của tổ chức thì vốn tâm lý con người là một nguồn lực mới để nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo, hình thành nên lợi thế cạnh tranh của tổ chức. Nghiên cứu này được thực hiện tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp, nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa vốn tâm lý nhân viên với bốn thành phần cơ bản và khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ. Từ đó, đưa ra các đề xuất giúp nhà quản trị nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ trong công việc.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Tổng quan về vốn tâm lý nhân viên

Theo Luthans và ctg (2015), vốn tâm lý (Psychological Capital - PsyCap) là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân, được thể hiện thông qua:

(i) có sự tự tin (confidence) để nhận các nhiệm vụ thử thách và đạt thành công với nỗ lực cần thiết.

(ii) đưa ra một quy kết tích cực (sự lạc quan – optimism) về thành công ở hiện tại và tương lai.

(iii) kiên trì theo đuổi các mục tiêu và, khi cần thiết, chuyển hướng các con đường dẫn đến mục tiêu (sự hy vọng – hope) để thành công.

(iv) khi gặp phải các vấn đề khó khăn và nghịch cảnh, họ chịu đựng, phản kháng và thậm chí vượt qua (sự kiên cường – resilliency) để thành công.

Định nghĩa và lý thuyết về vốn tâm lý của Luthans, nhà khoa học tiên phong đề xuất, đã được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, kiểm định, thừa nhận và được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu đã thực hiện. Định nghĩa và nội dung lý thuyết Luthans đưa ra đóng vai trò là nội dung nền tảng về vốn tâm lý trong nhiều nghiên cứu. Theo đó, vốn tâm lý được xem là trạng thái tâm lý tích cực của con người và bao gồm bốn thành phần cấu thành là (i) sự tự tin vào năng lực bản thân, (ii) sự hy vọng, (iii) sự lạc quan và (iv) sự kiên cường.

2.2. Tổng quan về đổi mới sáng tạo

Ý nghĩa của từ "đổi mới sáng tạo" (innovation) bắt nguồn từ "nova", gốc latin có nghĩa là "mới", thường được hiểu là sự mở đầu cho một sự việc hoặc giải pháp mới nào đó. Theo Allan (2003) thì đổi mới sáng tạo là việc sử dụng các kiến thức mới nhằm cung cấp các sản phẩm, dịch vụ mới đáp ứng các nhu cầu của khách hàng. Định nghĩa đổi mới sáng tạo theo chuẩn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD, 2005): "Đổi mới sáng tạo là việc thực thi một sản phẩm (hàng hóa/dịch vụ) hoặc một quy trình mới hoặc được cải tiến đáng kể, một phương pháp marketing mới, hay một biện pháp mới mang tính tổ chức trong thực tiễn hoạt động, trong tổ chức công việc hay trong quan hệ với bên ngoài". Trong hướng dẫn OECD Oslo Manual (2005) thì đổi mới sáng tạo được phân loại thành 4 loại hình: (i) đổi mới sáng tạo sản phẩm, (ii) đổi mới sáng tạo quy trình hoạt động. (iii) đổi mới sáng tạo hệ thống quản lý, và (iv) đổi mới sáng tạo về các hoạt động marketing. Hiệu suất đổi mới của tổ chức được tăng cường bởi hiệu suất đổi mới của từng cá nhân, dưới góc độ hành vi cá nhân, đó

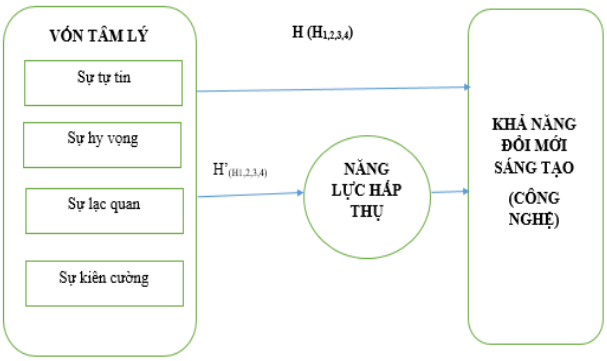
chính là hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB) (De Jong & den Hartog, 2010, Janssen, 2000, Scott & Bruce, 1994). "IWB là sự sáng tạo có chủ ý, giới thiệu và áp dụng ý tưởng mới trong công việc, ở cấp độ nhóm hoặc tổ chức, nhằm mang lại lợi ích cho việc thực hiện vai trò, nhóm hoặc tổ chức". (Janssen, 2000, tr.288).

2.3. Năng lực hấp thụ và khả năng đổi mới sáng tạo

Cohen và Levinthal (1990) đề xuất rằng tận dụng tri thức bên ngoài thu thập bởi tổ chức là yếu tố quyết định chính của năng lực đổi mới. Năng lực hấp thụ là khả năng thu nhận, đồng hóa, biến đổi và khai thác kiến thức có thể xác định mức độ đổi mới sáng tạo và năng lực của tổ chức (Cohen & Levinthal, 1990, Daghfous, 2004, Vinding, 2006). Cohen và Levinthal (1990) và Daghfous (2004) đã chỉ ra rằng năng lực hấp thụ của một công ty có lợi cho học tập tổ chức và các hoạt động R&D. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm của Chen và cộng sự (2009) cũng khẳng định mối quan hệ tích cực giữa năng lực hấp thụ lên hiệu quả đổi mới sáng tạo. Do đó, đầu tư nhiều hơn vào năng lực hấp thụ đồng nghĩa với hiệu quả đổi mới sáng tạo cao hơn. Như vậy, năng lực hấp thụ tác động tích cực tới đổi mới sáng tạo.

2.4. Mô hình nghiên cứu với giả thuyết về ảnh hưởng của vốn tâm lý nhân viên đến khả năng đổi mới sáng tạo

Căn cứ nội dung lý thuyết và kết quả các nghiên cứu trước có liên quan, vốn tâm lý có ảnh hưởng đến khả năng hấp thụ của nhân viên và từ đó tác động tích cực đến hiệu quả cũng như khả năng đổi mới sáng tạo. Bên cạnh đó, bốn yếu tố của vốn tâm lý nhân viên cũng có tác động tích cực đến khả năng đổi mới sáng tạo nhưng trong bối cảnh làm việc thực tế, người nhân viên tồn tại các vốn tâm lý khác nhau, do đó ta có thể xây dựng mô hình nghiên cứu tổng thể để xem xét các tác động đồng thời của cả bốn thành phần vốn tâm lý nhân viên nêu trên đến khả năng đổi mới sáng tạo. Việc xem xét này giúp nghiên cứu có sự hiểu biết sát với bối cảnh làm việc thực tế về vai trò trung gian của năng lực hấp thụ đối với mối quan hệ giữa vốn tâm lý nhân viên và khả năng đổi mới sáng tạo.



Hình 1. Mô hình giả thuyết mối quan hệ giữa vốn tâm lý nhân viên, năng lực hấp thụ công nghệ và khả năng đổi mới sáng tạo (công nghệ)

Giả thuyết H: Vốn tâm lý có tác động dương (cùng chiều) đến khả năng đổi mới sáng tạo.

Trong đó:

Giả thuyết H_1: Sự tự tin có tác động dương (cùng chiều) đến khả năng đổi mới sáng tạo.

Giả thuyết H_2: Sự hy vọng có tác động dương (cùng chiều) đến khả năng đổi mới sáng tạo.

Giả thuyết H_3: Sự lạc quan có tác động dương (cùng chiều) đến khả năng đổi mới sáng tạo.

Giả thuyết H_4: Sự kiên cường có tác động dương (cùng chiều) đến khả năng đổi mới sáng tạo.

Giả thuyết H' về biến trung gian (năng lực hấp thụ) trong mối quan hệ giữa vốn tâm lý nhân viên với khả năng đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp.

Giả thuyết H': Vốn tâm lý có tác động dương (cùng chiều) đến năng lực hấp thụ

Trong đó:

Giả thuyết H_1: Sự tự tin có tác động dương (cùng chiều) đến năng lực hấp thụ.

Giả thuyết H_2: Sự hy vọng có tác động dương (cùng chiều) đến năng lực hấp thụ.

Giả thuyết H_3: Sự lạc quan có tác động dương (cùng chiều) đến năng lực hấp thụ.

Giả thuyết H_4: Sự kiên cường có tác động dương (cùng chiều) đến năng lực hấp thụ.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này được thực hiện cả 2 phương pháp: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Từ các nghiên cứu ở nước ngoài, các thang đo gốc được dịch lại từ tiếng Anh. Các yếu tố liên quan đến vốn tâm lý được tổng hợp dựa vào Psychological Questionaire (PCQ, Luthans và cộng sự, 2015) trong đó PCQ được đo lường dựa trên 20 biến cho 4 nhân tố bao gồm: sự tự tin, sự hy vọng, lạc quan và sự kiên cường. Nghiên cứu định tính bằng phỏng vấn chuyên sâu với 10 cán bộ quản lý, giảng viên có thâm niên lâu năm tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp để khám phá, điều chỉnh và bổ sung thang đo. Thước đo sử dụng trong mô hình là thước đo Likert 5 mức độ (1: rất không đồng ý, 2: không đồng ý, 3: bình thường, 4: đồng ý, 5: rất đồng ý). Nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng cách dùng bảng câu hỏi để lấy số liệu, sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Quy mô nhân sự của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp là khoảng 600 người, nhằm đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu, đề tài xác định cỡ mẫu dựa vào công thức $n = N/(1+N\times e^2)$. Với sai số mẫu cho phép là 0,07 và độ tin cậy 93%, kết quả thu được n = 152. Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là toàn bộ cán bộ, công nhân viên, giảng viên đang làm việc chính thức tại trường. Bảng câu hỏi được xây dựng sẵn 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 thiết kế bằng Google Forms qua email. Kết quả thu được 192 phiếu phản hồi. Sau khi làm sạch dữ liệu, cỡ mẫu sử dụng chính thức là 167.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thống kê mô tả

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.

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 năng lực hấp thụ, khả năng đổi mới công nghệ. Kết quả phân tích thu được: 4 thang đo vốn tâm lý với 20 biến quan sát, 1 thang đo khả năng thu nhận kiến thức công nghệ mới với 8 biến quan sát và 1 thang đo khả năng đổi mới công nghệ với 4 biến quan sát. 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:

Kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo:

Bảng 1. Thang đo sự tự tin năng lực bản thân với hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là: 0.901

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Tự tin 1	13.3593	9.075	0.643	0.902

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Tự tin 2	13.3713	9.102	0.805	0.892
Tự tin 3	13.6287	7.488	0.798	0.870
Tự tin 4	13.3653	7.787	0.798	0.870
Tự tin 5	13.5329	7.106	0.861	0.855

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Bảng 2. Thang đo sự lạc quan với hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là: 0.873

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Lạc quan 1	14.0299	6.788	0.712	0.843
Lạc quan 2	13.8144	7.273	0.716	0.845
Lạc quan 3	13.9042	6.545	0.663	0.859
Lạc quan 4	13.8862	7.101	0.688	0.849
Lạc quan 5	13.8503	6.839	0.746	0.835

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Bảng 3. Thang đo sự hy vọng với hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là: 0.897

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Hy vọng 1	13.2814	7.613	0.814	0.859
Hy vọng 2	13.0539	7.401	0.809	0.860
Hy vọng 3	13.0120	8.819	0.600	0.904
Hy vọng 4	13.2515	6.997	0.833	0.855
Hy vọng 5	13.3653	8.751	0.697	0.886

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Bảng 4. Thang đo sự kiên cường với hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là: 0.884

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Kiên cường 1	13.7246	5.333	0.734	0.855
Kiên cường 2	13.5150	5.938	0.648	0.875
Kiên cường 3	13.5749	5.824	0.627	0.879
Kiên cường 4	13.6587	4.841	0.831	0.831
Kiên cường 5	13.5030	4.745	0.782	0.845

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Bảng 5. Thang đo khả năng hấp thu tri thức mới với hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là: 0.903 (loại bỏ biến xấu hấp thu 5)

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Hấp thu 1	20.8204	18.221	0.634	0.898
Hấp thu 2	20.9461	15.642	0.783	0.880
Hấp thu 3	21.0180	16.500	0.679	0.892
Hấp thu 4	20.9401	15.261	0.765	0.882

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Hấp thu 6	20.8204	16.233	0.745	0.884
Hấp thu 7	21.0359	16.360	0.669	0.893
Hấp thu 8	20.6826	16.110	0.733	0.886

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Bảng 6. Thang đo khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ với hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là: 0.876

Tên biến quan sát	*Trung bình thang đo nếu loại biên*	*Phương sai thang đo nếu loại biến*	*Tương quan biến tổng*	*Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến*
Đổi mới 1	10.4132	5.003	0.735	0.841
Đổi mới 2	10.2754	4.912	0.758	0.831
Đổi mới 3	10.2216	5.149	0.737	0.841
Đổi mới 4	10.3713	4.476	0.722	0.852

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

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 xoay Promax.

Kết quả phân tích đối với thang đo vốn tâm lý thu được kết quả hệ số KMO = 0.902 Kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê với sig = 0.000 và 4 nhân tố được rút trích với trị số eigenvalue ở nhân tố thứ 4 = 3.916 và tổng phương sai trích = 72.373%.

Sau khi loại biến xấu và chọn lọc biến đại diện, thu được như sau:

Bảng 7. Chi tiết các nhân tố sau rút trích và chọn nhân tố đại diện

Tên nhân tố	*Hệ số tải nhân tố đại diện*	*Nội dung*
Kiên cường 5	0.894	Tôi luôn kiên cường theo đuổi đến cùng khi đã xác định mục tiêu công việc cần đạt được
Kiên cường 4	0.858	Tôi có thể làm nhiều việc cùng một lúc
Hy vọng 3	0.642	Tôi có thể nghĩ ra nhiều cách giải quyết các bế tắc trong công việc
Lạc quan 2	0.589	Tôi lạc quan về tương lai của mình

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Kết quả phân tích đối với thang đo biến phụ thuộc khả năng đổi mới công nghệ được kết quả hệ số KMO = 0.834. Kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê với sig = 0.000.

Bảng 8. Kết quả phân tích EFA của biến phụ thuộc

Tên nhân tố	*Hệ số tải nhân tố*
Đổi mới 2	0.869
Đổi mới 3	0.857
Đổi mới 1	0.857
Đổi mới 4	0.845

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

4.4. Phân tích tương quan tuyến tính Pearson

Để tìm hiểu mối quan hệ tương quan giữa các biến độc lập là 4 thành phần của vốn tâm lý và khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ, tác giả kiểm định tương quan Pearson giữa từng biến độc lập đại diện với biến phụ thuộc đại diện (biến đại diện của biến phụ thuộc được xây dựng bằng phương pháp trung bình). Kết quả phân tích thu được giá trị R^2 thể hiện sự tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc

khi không có sự ảnh hưởng của các biến độc lập khác đều lớn hơn 0.5 và mức ý nghĩa Sig = 0.000 < 0.05 nên chỉ số đánh giá sự phù hợp của mô hình đều đạt ngưỡng chấp nhận.

Bảng 9. Kết quả phân tích tương quan Pearson giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc

	Đổi mới	*Kiên cường 4*	*Kiên cường 5*	*Hy vọng 3*	*Lạc quan 2*
Đổi mới	1	0.603	0.587	0.567	0.550
Kiên cường 4	0.603	1	0.810	0.305	0.323
Kiên cường 5	0.587	0.810	1	0.429	0.317
Hy vọng 3	0.567	0.305	0.429	1	0.315
Lạc quan 2	0.550	0.323	0.317	0.315	1

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

4.5. Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Sau khi đã xác định được mối tương quan của từng biến độc lập (các thành phần của vốn tâm lý) lên biến phụ thuộc (biến đại diện cho khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ), để xem xét mối quan hệ giữa vốn tâm lý tổng thể với khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội.

Bảng 10. Kết quả kiểm định hồi quy tuyến tính bội

Mô hình	*R*	*R^2*	*R^2 điều chỉnh*	*Sai số chuẩn của ước lượng*	*Giá trị Durbin-Watson*
1	0.780	0.609	0.599	0.45700	1.687

ANOVA

Mô hình	*Tổng bình phương*	*df*	*Sai số toàn phương trung bình*	*F*	*Sig*
1 Hồi quy	52.692	4	13.173	63.073	0.000
Phần dư	33.834	162	0.209		
Tổng	86.526	166			

Nguồn: Dữ liệu tổng hợp xử lý qua SPSS 20

Giá trị sig kiểm định =0.000 < 0.05 do đó mô hình hồi quy là phù hợp.

Bảng Model Summary cho kết quả R^2 hiệu chỉnh = 0.609 cho thấy các biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 60.9% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Còn lại là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Giá trị Durbin-Watson DW = 1.687 nằm trong khoảng 1.5 đến 2.5 nên kết quả không vi phạm giả định tự tương quan chuỗi bậc nhất.

Ngoài ra hệ số VIF (hệ số phóng đại phương sai) của các biến độc lập đều nhỏ hơn 10 do vậy dữ liệu không vi phạm giả định đa cộng tuyến.

5. THẢO LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Từ việc kiểm định giả thuyết về mối quan hệ giữa vốn tâm lý với khả năng đổi mới sáng tạo tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp, tác giả rút ra một số kết luận giúp nhà quản trị nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo trong tổ chức mình bằng các giải pháp sau:

(i) Nhóm các khuyến nghị với nhà quản trị

- Nhà quản trị cần nâng cao hiểu biết về đặc điểm, cơ chế tác động, tầm quan trọng của vốn tâm lý tổng thể cũng như bốn thành phần, từ đó đưa ra các nỗ lực phù hợp.
- Tiếp theo, các nhà quản trị cần quan tâm đến việc đánh giá vốn tâm lý của nhân viên.
- Dựa trên đánh giá chính xác về vốn tâm lý hiện tại của nhân viên, nhà quản trị cần có các hoạt động can thiệp vi mô để nâng cao hơn nữa vốn tâm lý, định kỳ thực hiện đánh giá, định kỳ tổ chức các hội thảo can thiệp ngắn để phát triển vốn tâm lý.

(ii) Nhóm các khuyến nghị đối với nhân viên

- Người nhân viên cũng cần trang bị cho mình những hiểu biết cơ bản về đặc điểm vốn tâm lý và các thành phần của vốn tâm lý cũng như tác động của vốn tâm lý đến khả năng hấp thụ tri thức mới của bản thân, tác động đến khả năng đổi mới công nghệ của tổ chức. Từ đó nỗ lực nâng cao năng lực vốn tâm lý của bản thân.
- Nhân viên nên thể hiện thái độ cầu thị, nghiêm túc và nỗ lực trong thực hiện các bài tập đưa ra để phát huy hiệu quả, giúp nâng cao năng lực vốn tâm lý.
- Nhân viên không nên tham gia một cách thụ động các hoạt động mà phải chủ động thường xuyên rèn luyện trong quá trình làm việc cũng như trong cuộc sống hàng ngày để bản thân ngày càng có nhiều hơn niềm tin, ý chí, quyết tâm, có phong cách giải thích tích cực và sự thích nghi tích cực đối với các vấn đề phát sinh.

Kết luận: Nghiên cứu tập trung tìm hiểu mối quan hệ của vốn tâm lý tổng thể và bốn thành phần của vốn tâm lý với khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ. Nhìn chung, kết quả nghiên cứu thu được ủng hộ tất cả các giả thuyết đặt ra. Ở cấp độ là khái niệm tổng thể, vốn tâm lý có mối quan hệ dương với khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ. Bên cạnh đó, ở cấp độ các khái niệm thành phần của vốn tâm lý, thì sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan, kiên cường cũng có mối quan hệ dương với khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ. Điểm đáng lưu ý là mức độ tác động tổng thể cao hơn hẳn so với mức độ tác động của từng thành phần. Kết quả gợi ý về cách nhìn nhận vốn tâm lý và cách tác động đến khả năng đổi mới sáng tạo công nghệ, có thể hòa quyện các thành phần khái niệm thành tổng thể ở bậc cao hơn và phát huy tính tích cực hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguyễn Minh Hà và Ngô Thành Trung, *"Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên",* Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, 15(2), 3-14 (2020).

[2] Phùng Xuân Nhạ, Lê Quân*, "Đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp Việt Nam"*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, 29 (4), pp. 1-11 (2013)

[3] Nguyễn Văn Chương, Cao Quốc Việt, Bạch Ngọc Hoàng Ánh*, "Khái quát một số yếu tố chính tác động đến hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc"*, Tạp chí Khoa học Yersin, 6 (12), pp. 14-21 (2019).

[4] Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. "*Psychological capital and beyond*", Oxford University Press, USA. (2015).

[5] Afuah, Allan, *"Innovation Management: Strategies, Implementation, and Profits 2nd Edition"*, University of Michigan (2003).

Thông tin liên hệ: **Bùi Thị Xuân**

Điện thoại: 0913290136 - Email: btxuan@uneti.edu.vn

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.