

ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TÂM LÝ ĐẾN HIỆU SUẤT CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN NGÀNH CHỨNG KHOÁN

Lục Mạnh Hiền

Tóm tắt: Tiếp sau nghiên cứu vốn con người và vốn xã hội, vốn tâm lý là khái niệm được phát triển và thu hút nhiều sự chú ý của các nhà nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm. Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm kiểm định mối quan hệ giữa các nhân tố của vốn tâm lý (sự tự tin, sự kỳ vọng, sự kiên cường, sự lạc quan) và hiệu suất làm việc của nhân viên ngành chứng khoán, 360 mẫu khảo sát đã được thực hiện tại Hà Nội. Thông qua phương pháp PLS_SEM, kết quả cho thấy cả bốn nhân tố của vốn tâm lý đều có ảnh hưởng tới hiệu suất làm việc của nhân viên ngành chứng khoán.

Từ khóa: Hiệu suất làm việc; Nhân viên chứng khoán; Vốn tâm lý.

Đặt vấn đề

Thị trường chứng khoán tại Việt Nam được đánh giá rất sôi động và có nhiều biến động. Làm việc trong lĩnh vực chứng khoán là làm việc trong môi trường hiện đại và sôi động, cạnh tranh khốc liệt. Bên cạnh các kiến thức và kỹ năng được đào tạo, nhân viên chứng khoán còn cần đáp ứng các yếu tố liên quan đến tâm lý khi thực hành công việc mỗi ngày. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, các yếu tố tâm lý của nhân viên có ảnh hưởng mạnh mẽ đến công việc của họ. Vì vậy, tâm lý còn được xem là nguồn vốn của cá nhân mỗi nhân viên và hình thành nguồn vốn của doanh nghiệp.

Ngoài loại hình vốn tài chính truyền thống thuần về kinh tế được đánh giá ở nhiều khía cạnh như vốn cố định, vốn kinh doanh, sự tăng trưởng vốn thì các loại hình vốn của con người bao gồm vốn con người, vốn xã hội và vốn tâm lý cũng được đánh giá, xem xét như các nguồn lực của tổ chức có thể trở thành lợi thế cạnh tranh. Vốn tâm lý và các hình thức vốn liên quan đến con người khác là vốn con người và vốn xã hội tồn tại sự khác biệt. Vốn tâm lý là một yếu tố tâm lý cốt lõi về sự tích cực nói chung và những tiêu chí hành vi tổ chức tích cực phù hợp với các trạng thái nói riêng, nó

vượt xa vốn xã hội và vốn con người để đạt được lợi thế cạnh tranh thông qua việc đầu tư hay phát triển (Luthans và Youssef, 2004). 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 và cộng sự, 2009). Tiếp sau nghiên cứu vốn con người và vốn xã hội, vốn tâm lý là khái niệm được phát triển và thu hút nhiều sự chú ý của các nhà nghiên cứu lý thuyết và thực nghiệm.

Dưới góc độ tổ chức, hiệu suất làm việc liên quan tích cực đến sự hài lòng của khách hàng, sự cam kết của nhân viên, lợi nhuận tài chính, lợi nhuận và thành công trong kinh doanh của tổ chức. Hơn nữa, mối liên hệ giữa vốn tâm lý của nhân viên với công việc là vô cùng quan trọng trong việc tăng cường năng lực cạnh tranh của tổ chức (Bakker và cộng sự, 2011). Các nghiên cứu đã cho thấy vốn tâm lý và các thành phần của vốn tâm lý có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên (Avey và cộng sự, 2010). Bên cạnh đó, vốn tâm lý cũng được tìm thấy có ảnh hưởng đến sự tự tin, sự hài lòng, hạnh phúc và cam kết của nhân viên hay sự nỗ lực làm việc của nhân viên (Harter và cộng sự, 2010). Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa cho thấy mối quan hệ giữa biến tâm lý và hiệu suất làm việc của nhân

viên. Đó là lý do nghiên cứu này được tiến hành.

1. Tổng quan nghiên cứu

1.1. Vốn tâm lý

Vốn tâm lý là khái niệm có những điểm then chốt: (i) dựa trên mô hình tâm lý tích cực, (ii) bao gồm các trạng thái tâm lý căn cứ vào hành vi tổ chức tích cực hoặc các tiêu chí của hành vi tổ chức tích cực, (iii) vượt xa hơn vốn con người và vốn tâm lý để xác định “bạn là ai”, (iv) liên quan đến đầu tư và phát triển để đạt được lợi ích, mang lại sự cải thiện hiệu quả làm việc và tạo ra lợi thế cạnh tranh (Luthans và cộng sự, 2005). Vốn tâm lý trả lời cho câu hỏi “bạn là ai” và “bạn có thể đạt được cái gì” xét về mặt phát triển tích cực (Luthans và cộng sự, 2008) và được hình thành bởi các nguồn lực tâm lý phù hợp nhất với các tiêu chí được định nghĩa trong hành vi tổ chức tích cực: sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường (Luthans và Youssef, 2004). Vốn tâm lý là một hình thức của nguồn lực chiến lược, được chú ý ngày càng lớn trong lĩnh vực nghiên cứu về sự ảnh hưởng của nguồn lực chiến lược đến hiệu quả làm việc của con người (Ardichvili, 2011).

Theo Luthans và cộng sự (2015), vốn tâm lý là trạng thái phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân, được mô tả bằng:

Có sự tự tin để nhận các nhiệm vụ thử thách và đạt thành công với nỗ lực cần thiết.

Đưa ra một quy kết tích cực (sự lạc quan) về thành công hiện tại và trong tương lai.

Kiên cường theo đuổi các mục tiêu và, khi cần thiết, chuyển hướng các con đường dẫn đến mục tiêu (sự hy vọng) để thành công.

Khi gặp phải các vấn đề và nghịch cảnh, họ chịu đựng, phản kháng lại và thậm chí vượt qua (sự kiên cường) để đạt được thành công.

Vốn tâm lý mang tính cách của một cá nhân, thường ổn định và nhất quán nhưng cũng dễ thay đổi trong các tình huống khác

nhau (Robbins và cộng sự, 2004). Luthans và cộng sự (2004) cho rằng, vốn tâm lý không giống như các yếu tố xác định về mặt di truyền, nó thay đổi tùy thuộc vào kinh nghiệm, tuổi tác, quá trình, biến động tâm lý.

1.2. Tác động của vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc của nhân viên

Hiệu suất làm việc (job performance) đại diện cho số lượng và chất lượng công việc đạt được bởi cá nhân hoặc một nhóm (Yang & Hwang, 2014). Hiệu suất làm việc của cá nhân là khối lượng công việc được hoàn thành tương ứng với chất lượng công việc và thời gian thực hiện cụ thể (Trần Kim Dung & Lê Thị Thanh Tâm, 2019). Đánh giá kết quả hoàn thành công việc là xác định mức độ hoàn thành công việc của tập thể hoặc cá nhân so với các tiêu chuẩn đã đề ra hoặc so với kết quả công việc của các tập thể, cá nhân khác cùng thực hiện công việc (Trần Kim Dung, 2015). Kết quả hoàn thành công việc là đầu ra, hoặc là kết quả của một quá trình, là sự hoàn thành công việc với mức độ và mục tiêu được chấp nhận bởi một quy chuẩn (Tarhini, 2016)

Định nghĩa về vốn tâm lý của Luthans nhận được sự công nhận và sử dụng rộng rãi của các nhà nghiên cứu về tâm lý học tích cực, đề cập đến sự tự tin năng lực bản thân (self-efficacy/ confident), sự hy vọng (hope), sự lạc quan (optimism) và sự kiên cường (resiliency) là các thành phần tạo nên vốn tâm lý.

Bandura (1997) tiên phong đưa ra khái niệm “sự tự tin năng lực bản thân đề cập đến niềm tin vào khả năng của một cá nhân có thể tổ chức và thực hiện được các hướng hành động cụ thể để tạo ra những thành tựu nhất định”. Luthans và cộng sự (2015) cho rằng, sự tự tin năng lực bản thân phải nhấn mạnh đến niềm tin của một con người và người có sự tự tin vào năng lực của bản thân tạo ra các kết quả mong muốn, được nhận biết bởi năm đặc điểm quan trọng sau: (i) đặt ra mục tiêu cao cho bản thân và tự lựa chọn các nhiệm vụ khó khăn; (ii) đón nhận và trưởng thành nhanh

chóng nhờ các thách thức; (iii) là người đầy nhiệt huyết; (iv) đầu tư nỗ lực cần thiết để hoàn thành các mục tiêu; (v) kiên cường khi đối mặt với trở ngại. Luthans và cộng sự (2015) cho rằng, sự tự tin năng lực bản thân thuộc vốn tâm lý với các đặc điểm như: có phạm vi cụ thể trong những lĩnh vực nhất định; xuất phát từ sự thực hành nhiều lần hay sự thành thạo với những công việc quen thuộc vì sự tự tin năng lực bản thân có được nhờ sự ước tính xác suất thành công trong tương lai; có thể cải thiện sự tự tin năng lực bản thân lên cao hơn thông qua việc cố gắng hoàn thành các mục tiêu cao hơn, các nhiệm vụ mới nhiều thách thức hơn với hiệu quả tối ưu hơn và tiết kiệm hơn; người khác đóng vai trò quan trọng trong việc làm gia tăng hay giảm sút sự tự tin năng lực bản thân của một cá nhân thông qua các thông điệp được lặp đi lặp lại nhiều lần; là biến số có thể bị tác động bởi nhiều yếu tố khác nhau như kiến thức, kỹ năng, thể chất, tâm lý.

Sự hy vọng như là trạng thái thúc đẩy tích cực dựa trên một cảm giác bất nguồn từ sự tương tác giữa định hướng mục tiêu thành công và cách thức đạt mục tiêu. Snyder (năm????) cũng lý giải thêm rằng, hy vọng là một trạng thái suy nghĩ hay trạng thái hiểu biết mà một cá nhân có thể thiết lập các mục tiêu và sự kỳ vọng mang tính thực tế nhưng cũng đầy thách thức và sau đó, cá nhân này đạt được những mục tiêu đó thông qua một quyết tâm tự định hướng, năng lượng và nhận thức về kiểm soát nội tại (Luthans và cộng sự, 2015). Hy vọng được tạo nên từ hai thành phần: ý chí (năng lượng hướng tới mục tiêu) và lộ trình thực hiện (????). Luthans và cộng sự (2008) giải thích, ý chí đề cập đến động lực của cá nhân để thực hiện thành công một nhiệm vụ cụ thể trong bối cảnh đã định, lộ trình đề cập đến cách thức hay phương tiện để thực hiện nhiệm vụ đó. Snyder và cộng sự (2002) giải thích thành phần “lộ trình” nghĩa là con người có khả năng tạo ra cách thức thực hiện thay thế để đạt được mục tiêu đề ra trong trường hợp phát sinh các trở ngại làm cho cách

thức thực hiện cũ gặp thất bại. Có sự lặp đi lặp lại liên tục giữa hai thành phần ý chí và lộ trình (Luthans và cộng sự, 2015). Tức là, ý chí và quyết tâm của con người sẽ thúc đẩy họ tìm kiếm những cách thức thực hiện mới; và sự sáng tạo, đổi mới và tháo vát liên quan đến việc phát triển các cách thức thực hiện cũng sẽ lần lượt kích thích năng lượng và ý thức kiểm soát (nói cách khác là ý chí) của con người đó. Khi diễn ra đồng thời hai quá trình này với nhau thì sự hy vọng sẽ phát triển theo hình xoắn ốc hướng lên trên (Snyder và cộng sự, 2002).

Seligman (1998) định nghĩa sự lạc quan là phong cách tự giải thích mà một cá nhân cho rằng các sự kiện tích cực xảy ra do các nguyên nhân mang tính cá nhân, lâu dài và sức lan tỏa rộng; và giải thích các sự kiện tiêu cực dưới quan điểm do các yếu tố bên ngoài, mang tính tạm thời và cụ thể theo tình huống gây ra. Nghĩa là, người có sự lạc quan cho rằng những điều tích cực diễn ra xuất phát từ chính bản thân họ, diễn ra trong một thời gian dài, diễn ra trên nhiều khía cạnh của cuộc sống và những điều tiêu cực xảy đến do các yếu tố bên ngoài gây nên, chỉ diễn ra trong một thời gian hữu hạn và đó chỉ là những biến cố/xui rủi/tai nạn riêng lẻ. Sự lạc quan là một xu hướng bao trùm, xuyên tình huống để hình thành nên các kỳ vọng tích cực về cuộc sống nói chung (Luthans và cộng sự, 2015). Theo đó, sự lạc quan có thể là hình thức tổng quát hơn của sự tự tin. Sự lạc quan, sự bi quan là hai điểm cuối đối lập nhau của cùng một miền liên tục. Góc nhìn bao trùm về sự lạc quan này giúp hiểu rõ hơn các cơ chế tạo ra các kết quả thuận lợi hay bất lợi thông qua cách sự lạc quan hay bi quan hoạt động. Khi đối diện với nghịch cảnh, người lạc quan luôn tiếp tục cố gắng, đặc biệt trong trường hợp nằm trong tầm kiểm soát của họ. Điều này có liên quan đến ý chí đạt được mục tiêu và cách thức đạt được mục tiêu của sự hy vọng. Trong trường hợp vượt quá tầm kiểm soát, người lạc quan có xu hướng chấp nhận thực tế nhưng không chú trọng các khía cạnh tiêu cực gặp phải mà tập trung nhiều hơn

vào việc xây dựng các kế hoạch chuẩn bị cho tương lai. Sự lạc quan cho phép các cá nhân có được điều thuận lợi và tránh xa được những điều bất hạnh trong cuộc sống, thúc đẩy lòng tự trọng và tinh thần của họ, tránh cho họ khỏi những phiền muộn, tội lỗi, dằn vặt và tuyệt vọng (Luthans và Youssef, 2004).

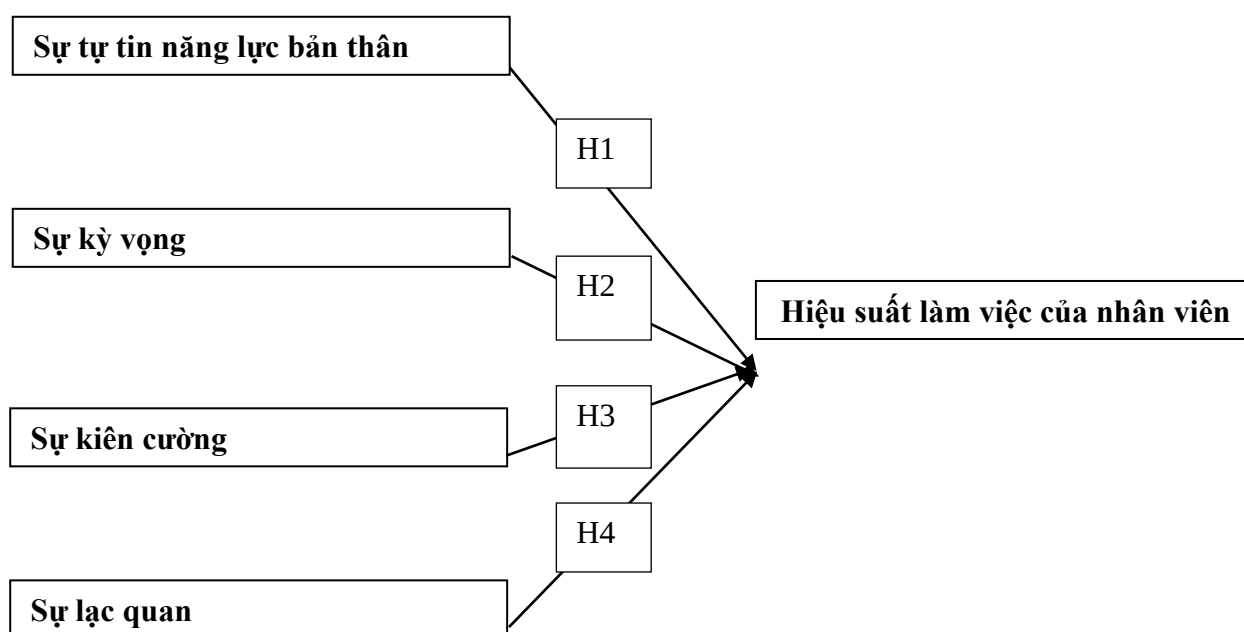
Sự kiên cường là một nhóm các hiện tượng được đặc trưng bởi các kết quả tốt, bất chấp những mối đe dọa nghiêm trọng đến sự thích nghi và phát triển. Sự kiên cường là khả năng phục hồi từ nghịch cảnh, sự không chắc chắn, thất bại hay thậm chí là những sự thay đổi, tiến bộ tích cực và trách nhiệm được giao thêm (Luthans, 2002). Hay nói cách khác, sự kiên cường liên quan sự thích nghi tích cực trong và sau sự rủi ro hay nghịch cảnh quan trọng (Masten và cộng sự, 2009). Thêm nữa, sự kiên cường trong vốn tâm lý chứa đựng không chỉ là sự phục hồi về trạng thái bình thường mà còn sử dụng nghịch cảnh như bệ phóng hướng đến tăng trưởng và phát triển (Luthans và cộng

sự, 2015). Trong thực hiện công việc, sự kiên cường được xem là một quỹ đạo phát triển được mô tả bởi năng lực được chứng minh khi đối mặt với nghịch cảnh ở nơi làm việc, sự phát triển chuyên môn và những kinh nghiệm tích lũy được sau các nghịch cảnh đó (Caza và Milton, 2012). Luthans và cộng sự (2015) nhận định sự kiên cường trong nghề nghiệp kết hợp cả sự linh hoạt và sự thích nghi hoạt động phát triển tự khởi xướng, chủ động, học tập liên tục và chính sự lạc quan thực tế, linh hoạt mang lại giá trị to lớn để người nhân viên xây dựng sự kiên cường trong nghề nghiệp dựa trên nhiều sự đánh giá khách quan hơn.

1.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở tổng quan lý thuyết về ảnh hưởng của tâm lý đến hiệu suất làm việc của nhân viên, nghiên cứu này đề xuất mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu như Hình 1.

HÌNH 1. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Sự tự tin tác động cùng chiều đến hiệu suất công việc;

H2: Sự kỳ vọng tác động cùng chiều đến hiệu suất công việc;

H3: Sự kiên cường tác động cùng chiều đến sự gắn kết trong công việc;

H4: Tinh thần lạc quan tác động cùng chiều đến sự gắn kết trong công việc;

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua 4 bước:
Bước 1: Nghiên cứu định tính ban đầu; bước

2: Nghiên cứu định lượng sơ bộ; bước 3: Nghiên cứu định lượng chính thức; và bước 4: Nghiên cứu định tính bổ sung. Trong nghiên cứu này, các biến quan sát của yếu tố biến tâm lý được phát triển bởi Luthans và cộng sự (2015). Các biến quan sát của nhân tố hiệu suất công việc được xây dựng từ nghiên cứu của Trần Kim Dung & Lê Thị Thanh Tâm (2019). Bảng 1 mô tả các biến quan sát và nguồn gốc của biến quan sát.

BẢNG 1. BIẾN QUAN SÁT VÀ NGUỒN GỐC CỦA BIẾN QUAN SÁT

Biến nghiên cứu	Biến quan sát	Mã hóa	Nguồn gốc
Sự tự tin	Tôi tự tin trình bày công việc của mình với cấp trên.	SE1	Luthans và cộng sự (2015)
	Tôi tự tin thảo luận, đóng góp ý kiến về chiến lược của tổ chức.	SE2	
	Tôi tự tin thiết lập các mục tiêu công việc cho bản thân.	SE3	
	Tôi tự tin thảo luận công việc với đối tác/khách hàng.	SE4	
Sự kỳ vọng	Tôi có thể nghĩ ra nhiều cách giải quyết các bế tắc trong công việc.	HO1	Luthans và cộng sự (2015)
	Tôi đang tích cực theo đuổi mục tiêu công việc của bản thân.	HO2	
	Tôi đang đạt được các mục tiêu công việc đặt ra cho bản thân.	HO3	
	Tôi luôn hy vọng công việc sẽ tốt đẹp.	HO4	
Sự kiên cường	Tôi vượt qua được những thất bại trong công việc.	RE1	Luthans và cộng sự (2015)
	Tôi có nhiều cách để vượt qua khó khăn trong công việc.	RE2	
	Nếu phải phát biểu ý kiến ở nơi làm việc, tôi sẽ làm vậy.	RE3	
	Tôi luôn theo đuổi đến cuối cùng khi đã xác định mục tiêu công việc cần đạt được.	RE4	
Sự lạc quan	Tôi luôn trông chờ điều tốt đẹp khi công việc không như mong đợi.	OP1	Luthans và cộng sự (2015)
	Tôi luôn lạc quan về công việc của mình.	OP3	
	Tôi lạc quan về tương lai của mình vì nó liên quan đến công việc của tôi	OP4	
	Tôi luôn lạc quan khi gặp vấn đề khó trong công việc	OP4	
Hiệu suất công việc	Tôi hoàn thành khối lượng công việc hơn cả kỳ vọng của cấp trên	JP1	Hoàng Hải

	Tôi biết cách sử dụng thời gian ngắn nhất để xử lý công việc hằng ngày	JP2	Yến (2015), Trần Kim Dung & Lê Thị Thanh Tâm, 2019
	Kết quả công việc của tôi luôn vượt mục tiêu công việc	JP3	

Khảo sát được thực hiện với 400 nhân viên làm việc tại các công ty chứng khoán trên địa bàn Hà Nội từ tháng 9/2022 đến tháng 12/2022. Tất cả các biến quan sát trong các cấu trúc được đo lường trên thang đo Likert năm điểm (từ 1 = Rất không đồng ý đến 5 = Rất đồng ý). Bảng câu hỏi cũng khảo sát thông tin nhân khẩu học như giới tính, tuổi và thâm niên công tác.

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất bán phân (PLS-SEM) để phân tích dữ liệu khảo sát. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng câu hỏi và được phân tích bằng công

cụ phân tích dữ liệu thống kê SPSS, SmartPLS 4.0. PLS-SEM được đánh giá qua 2 bước: đánh giá mô hình đo lường và đánh giá mô hình cấu trúc.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Kết quả khảo sát nhân khẩu học

Trong tổng số 400 phiếu khảo sát, sau khi loại bỏ các phiếu không hợp lệ, tổng số phiếu có thể sử dụng là 360, chiếm tỷ lệ 90% trên tổng số phiếu phát ra. Bảng 2 mô tả thông tin nhân khẩu học của mẫu được khảo sát trong nghiên cứu.

BẢNG 2. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN KHẨU HỌC MẪU KHẢO SÁT

Tiêu chí		Tần suất	Phần trăm
Giới tính	Nam	237	65,8
	Nữ	123	34,2
Độ tuổi	<25 tuổi	52	14,4
	26 - 35 Tuổi	155	43,1
	46 - 45 Tuổi	116	32,2
	> 45 Tuổi	37	10,3
Kinh nghiệm	>5 năm	22	6,1
	5 - 10 năm	53	14,7
	11-15 năm	162	45,0
	< 15 năm r	123	34,2
Trình độ	Sau đại học	54	15,0
	Đại học	267	74,2
	Cao đẳng	39	10,8
Tổng cộng		360	100,0

3.2. Phân tích mô hình đo lường

Mô hình đo lường với 5 biến và gồm 15 biến quan sát đã được phân tích. Kết quả được thể hiện tại Bảng 3.

BẢNG 3. ĐỘ TIN CẬY VÀ CHÍNH XÁC CỦA MÔ HÌNH CẤU TRÚC

Biến nghiên cứu	Chỉ báo	Hệ số tải	Cronbach's Alpha	C.R	AVE
Sự tự tin	SE1	0,851	0,888	0,922	0,748
	SE2	0,857			
	SE3	0,870			
	SE4	0,881			
Sự kỳ vọng	HO1	0,741	0,841	0,894	0,679
	HO2	0,869			
	HO3	0,872			
	HO4	0,808			
Sự kiên cường	RE1	0,829	0,834	0,889	0,668
	RE2	0,810			
	RE3	0,838			
	RE4	0,791			
Sự lạc quan	OP1	0,849	0,841	0,894	0,679
	OP2	0,895			
	OP3	0,864			
	OP4	0,871			
Hiệu suất làm việc	JP1	0,900	0,884	0,928	0,812
	JP2	0,908			
	JP3	0,895			

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy, tất cả các biến quan sát đều có giá trị hệ số tải lớn hơn 0,7, các chỉ số Cronbach's Alpha và Độ tin cậy tổng hợp lớn hơn 0,7 và chỉ số AVE lớn hơn 0,5, do vậy dữ liệu phân tích ở đây đảm bảo độ tin cậy cần thiết ((Hair Jr & cộng sự, 2021).

Bảng 4 cho thấy giá trị phân biệt của mô hình được đảm bảo do tất cả các giá trị trên đường chéo đều lớn hơn các giá trị trong cột tương ứng.

BẢNG 4. GIÁ TRỊ PHÂN BIỆT CỦA MÔ HÌNH

	Hiệu suất công việc	Sự kiên cường	Sự kỳ vọng	Sự lạc quan	Sự tự tin
Hiệu suất công việc	0,901				
Sự kiên cường	0,546	0,817			
Sự kỳ vọng	0,574	0,590	0,824		
Sự lạc quan	0,539	0,607	0,556	0,870	
Sự tự tin	0,559	0,610	0,588	0,603	0,865

3.3. Phân tích mô hình cấu trúc

Trước hết cần xem xét các vấn đề về đa cộng tuyến. Bảng 6 cho thấy, tất cả các giá trị

VIF trong nghiên cứu này đều nhỏ hơn 3 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các cấu trúc dự báo (Hair Jr & cộng sự, 2021).

BẢNG 5. GIÁ TRỊ VIF, F^2 , R^2 và R^2

	R^2	Hiệu suất làm việc	
		f^2	VIF
Sự tự tin	0,439	0,024	2,014
Sự kỳ vọng		0,069	1,833
Sự kiên cường		0,028	1,913
Sự lạc quan		0,036	1,996

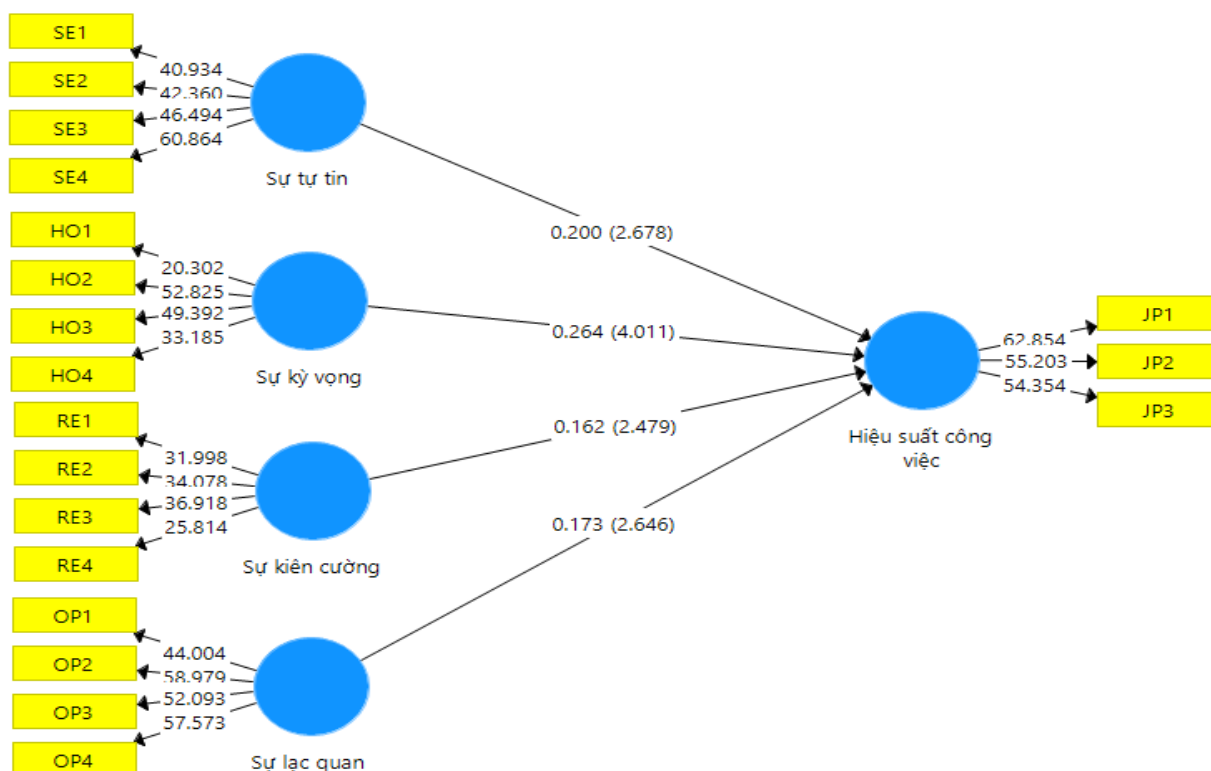
Kết quả ở Bảng 5 cho thấy, các giá trị $R^2 > 40\%$ mức độ giải thích của biến độc lập đối với sự biến thiên của biến phụ thuộc được chấp nhận. Tất cả các liên kết có mức độ ảnh

hưởng tương đối với $f^2 > 0,02$. Kết quả đánh giá mô hình cấu trúc, bao gồm hệ số đường dẫn, giá trị t và giá trị p được trình bày trong Bảng 6.

BẢNG 6. KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH MỨC ĐỘ Ý NGHĨA CỦA CÁC LIÊN KẾT

	Hệ số β	Giá trị t	Giá trị p	Kết quả kiểm định
Sự kiên cường -> Hiệu suất công việc	0,162	2,372	0,018	Hỗ trợ
Sự kỳ vọng -> Hiệu suất công việc	0,264	4,259	0,000	Hỗ trợ
Sự lạc quan -> Hiệu suất công việc	0,173	2,897	0,004	Hỗ trợ
Sự tự tin -> Hiệu suất công việc	0,200	2,709	0,007	Hỗ trợ

HÌNH 2. KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH



Theo Hair Jr, & cộng sự (2021), để các giả thuyết được hỗ trợ, giá trị $t > 1,96$ và $p < 0,05$. Kết quả cho thấy, hiệu suất làm việc bị ảnh hưởng bởi cả bốn yếu tố đã xây dựng trong mô hình cấu trúc, cụ thể như sau: sự tự tin ($\beta = 0,200$; $t > 1,96$; $p < 0,01$), sự kỳ vọng ($\beta = 0,264$; $t > 1,96$; $p < 0,01$), sự kiên cường ($\beta = 0,162$; $t > 1,96$; $p < 0,01$) và sự lạc quan ($\beta = 0,173$; $t > 1,96$; $p < 0,01$). Hình 2 thể hiện kết quả nghiên cứu của mô hình.

3.4. Thảo luận

Kết quả kiểm định cho thấy, sự kỳ vọng có ảnh hưởng lớn nhất đến hiệu suất làm việc của nhân viên ngành chứng khoán. Kết quả này cho thấy sự tương đồng nhất định đối với nghiên cứu của Luthans và cộng sự (2015). Tuy nhiên, kết quả có sự khác biệt đối với nghiên cứu của Snyder và cộng sự (2002) khi cho rằng, ý chí của con người mới là quan trọng nhất. Xếp thứ hai là sự tự tin, kết quả này khẳng định nghiên cứu của Bandura (1997) và Luthans và cộng sự (2015). Xếp ở vị trí thứ 3 và thứ 4 lần lượt là sự lạc quan và sự kiên cường, nghiên cứu này khẳng định kết quả các nghiên cứu của Caza và Milton (2012); Masten và cộng sự (2009) và Masten và cộng sự (2009) khi cho rằng, người lạc quan luôn tiếp tục cố gắng, đặc biệt trong trường hợp nằm trong tầm kiểm soát của họ.

Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm kiểm định mối quan hệ giữa các nhân tố của vốn tâm lý (sự tự tin, sự kỳ vọng, sự kiên cường và sự lạc quan) và hiệu suất làm việc của nhân viên ngành chứng khoán thông qua 360 mẫu khảo sát đã được thực hiện tại Hà Nội. Thông qua phương pháp PLS-SEM, kết quả cho thấy cả bốn nhân tố của vốn tâm lý đều có ảnh hưởng tới hiệu suất làm việc của nhân viên ngành chứng khoán.

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tương đồng đối với các nghiên cứu trước đây như Luthans và cộng sự, (2015); Caza và Milton (2012); Masten và cộng sự (2009) và Masten và cộng sự (2009). Việc khẳng định các kết quả nghiên cứu trước đây được xem là sự đóng góp về mặt học thuật của nghiên cứu này khi chứng minh mô hình vốn tâm lý được xây dựng bởi Luthans và cộng sự, (2015) là phù hợp để đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên ngành chứng khoán. Các nghiên cứu trước đây thường kiểm định mối quan hệ của vốn tâm lý với động lực làm việc, sự hài lòng hoặc lòng trung thành. Việc các giả thuyết được hỗ trợ từ nghiên cứu này cũng cho thấy vai trò trực tiếp của vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc của nhân viên, được xem là sự đóng góp về mặt học thuật của nghiên cứu này.

Về phương diện thực tiễn quản trị, kết quả nghiên cứu này sẽ giúp cho các nhà quản trị trong lĩnh vực chứng khoán có cái nhìn chi tiết hơn và quan tâm hơn đến vai trò của vốn tâm lý đối với hiệu suất làm việc của nhân viên. Tư vấn chứng khoán là một trong những ngành dịch vụ đòi hỏi nhân viên phải có nhiều phẩm chất, trong đó các phẩm chất như: sự tự tin, lạc quan, kiên cường là những phẩm chất không thể thiếu để mang lại thành công của cá nhân mỗi nhân viên và của cả doanh nghiệp.

Mặc dù có những đóng góp về mặt khoa học và thực tiễn, nghiên cứu vẫn cho thấy những hạn chế như: Không gian nghiên cứu chỉ được thực hiện ở một sự kiện tại Hà Nội; chưa có sự so sánh giữa các đặc điểm nhân khẩu học của nhân viên với hiệu suất làm việc. Các nghiên cứu tiếp theo cũng cần bổ sung thêm các biến trung gian như: sự hài lòng hoặc động lực làm việc của nhân viên nhằm làm sáng tỏ hơn nữa mô hình nghiên cứu về vốn tâm lý trong mối quan hệ với hiệu suất làm việc của nhân viên.

Tài liệu tham khảo

1. 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.
2. Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
3. Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31 (5), 384-401.
4. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
5. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
6. Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work. In the Oxford handbook of positive organizational scholarship..
7. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (p. 197). Springer Nature.
8. Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 378-389.
9. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
10. Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, 1(2), 249-271.
11. 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.
12. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
13. Masten, C. L., Eisenberger, N. I., Borofsky, L. A., Pfeifer, J. H., McNealy, K., Mazziotta, J. C., & Dapretto, M. (2009). Neural correlates of social exclusion during adolescence: understanding the distress of peer rejection. *Social cognitive and affective neuroscience*, 4(2), 143-157.
14. Robbins, J. (2004). The globalization of Pentecostal and charismatic Christianity. *Annu. Rev. Anthropol.*, 33, 117-143.
15. Seligman, M. E. (1998). Building human strength: Psychology's forgotten mission.
16. Snyder, C. R., Feldman, D. B., Shorey, H. S., & Rand, K. L. (2002). Hopeful choices: A school counselor's guide to hope theory. *Professional School Counseling*, 5(5), 298.

17. Tarhini, O. A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modeling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681-705
18. Trần Kim Dung, & Lê Thị Thanh Tâm. (2019). Tác động của quản trị tri thức đến sự hài lòng và kết quả hoàn thành công việc của nhân viên ngân hàng. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 30(10), 42–64.
19. Trần Kim Dung. (2015). *Quản trị nguồn nhân lực*. TP. Hồ Chí Minh: NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
20. Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*.

Thông tin tác giả:**1. Lục Mạnh Hiễn, TS.**

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Lao động – Xã hội
- Địa chỉ email: hienlm@ulsa.edu.vn

Ngày nhận bài: 15/1/2023

Ngày nhận bản sửa: 12/3/2023

Ngày duyệt đăng: 05/5/2023