

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT

TRẦN THANH PHONG

**TÁC ĐỘNG CỦA NĂNG LỰC TÂM LÝ VÀ TÍNH TỰ CHỦ ĐẾN
ĐỘNG LỰC NỘI TẠI VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CÁ NHÂN –
NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ CAO
ĐẲNG PHÍA NAM**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

TP. HỒ CHÍ MINH - NĂM 2025

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT

TRẦN THANH PHONG

**TÁC ĐỘNG CỦA NĂNG LỰC TÂM LÝ VÀ TÍNH TỰ CHỦ ĐẾN
ĐỘNG LỰC NỘI TẠI VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CÁ NHÂN –
NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ CAO
ĐẲNG PHÍA NAM**

Ngành: *Quản trị kinh doanh*

Mã số: *9340101*

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

TP. HỒ CHÍ MINH - NĂM 2025

CHƯƠNG 1 TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI

1.1 SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Trong nhiều cách tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp thì lợi thế về con người được xem là yếu tố cốt lõi. Nhiều nghiên cứu đã cho thấy tầm quan trọng của đổi mới sáng tạo và đổi mới sáng tạo sẽ tạo ra lợi thế cạnh tranh (Amabile & cộng sự, 1996). Thiếu sáng tạo ở các mức độ khác nhau sẽ làm suy kiệt nghiêm trọng đến khả năng cạnh tranh của tổ chức (House, 2003).

Một trong những cách thúc đẩy sự sáng tạo là thúc đẩy sự hiểu biết về năng lực tâm lý của cá nhân và cơ chế tự quyết/tự chủ (Autonomy) trong công việc, có thể tạo ra và nuôi dưỡng sáng tạo trong tổ chức (Amabile, Schatzel, Moneta & Kramer, 2004). Do vậy để thúc đẩy sự sáng tạo các nhà quản lý có thể gián tiếp thúc đẩy năng lực tâm lý, nguyên nhân có thể khởi nguồn cho sự sáng tạo. Mặc khác cơ chế động lực từ bên trong thúc đẩy sự sáng tạo mà năng lực tâm lý và những thành phần của nó được xem như là một trường hợp cụ thể cho tiến trình này (Sweetman & cộng sự, 2010).

Theo Vnexpress.net, ngày 24/7 tại New Delhi - Ấn Độ, Tổ chức sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) đã công bố báo cáo về xếp hạng chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2019. Theo đó Việt Nam tăng 3 bậc lên vị trí 42/129 quốc gia/nền kinh, mặc dù vậy chỉ số sáng tạo của Việt Nam vẫn còn khoảng cách khá xa so với nhóm trung bình. Mặc dù cũng có nhiều nhà nghiên cứu quan tâm về vấn đề đổi mới sáng tạo ở cấp độ tổ chức, nhưng vẫn còn có ít hiểu biết là làm sao để những cá nhân được giúp đỡ tạo điều kiện trong tiến trình này (Bos-Nehles, 2017). Nghiên cứu liên quan đến năng lực tâm lý được thực hiện khá nhiều với nhiều biến phụ thuộc khác nhau như sự gắn kết (Shahanawas & Jafri, 2009; Youssef & Luthans, 2007; Joo, Lim, doo &

Kim & cộng sự, 2016), động lực (Gulistan Yunlu & Clapp-Smith, 2014; Cherian & Jacob, 2013; Ng, Van Dyne & Ang, 2012; Imai & Gelfand, 2010), sự thỏa mãn (Bandra & Youssef-Morgan, 2015; Youssef & Luthans, 2007), chất lượng đời sống việc làm (Nguyen & Nguyen, 2011; Dinh Tho, Dong Phong & Ha Minh Quan, 2014), đặc biệt với biến phụ thuộc là hiệu quả công việc rất phong phú (Phan Quốc Tân & Bùi Thị Thanh, 2018; Nguyễn Quốc Nghi, 2012; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005; Luthans, 2002b). Mặc dù năng lực tâm lý được thực hiện nhiều nơi trên thế giới, nhưng nghiên cứu trong lao động sáng tạo hầu như ít được tìm thấy và rất ít nghiên cứu đề cập đến mối liên hệ đổi mới sáng tạo và năng lực tâm lý cũng như các thành phần của nó (Sweetman & cộng sự, 2010, p5). Chính lý do này mà nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới đã kêu gọi quan tâm về lĩnh vực nghiên cứu này Ratianingsih et al., 2016; Sameer and Ohly, 2017 (được trích trong Nwanzu, 2019). Trong nghiên cứu của Abbas & Raja (2015), nhóm tác giả cũng đưa ra nhận xét rằng nghiên cứu về năng lực tâm lý và sáng tạo được thực hiện bằng cách xác lập mối quan hệ giữa các thành phần riêng lẻ của năng lực tâm lý và sáng tạo cá nhân. Các nhà nghiên cứu đã nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tiến hành các nghiên cứu liên quan đến đổi mới - các tổ chức ở các nền kinh tế mới nổi - đặc biệt là ở các khu vực châu Á (Researchers have emphasized the importance of conducting innovation related research —among organizations in emerging economies|| particularly in Asian settings) (Drazin & Schoonhoven, 1996, 1081). Các nghiên cứu thực nghiệm về đổi mới của nhân viên trong môi trường làm việc ngoài Hoa Kỳ là rất hiếm (Abbas & Raja, 2015). Một vài các nghiên cứu được thực hiện ở Iran (Ziyae & cộng sự, 2015), Bulgaria (Madjar, Oldham, & Pratt, 2002) và ở Đài Loan (Farmer, Tierney, & Kung-McIntyre, 2003). Mặc dù vậy các nhà nghiên cứu Hoa Kỳ sẽ không mấy tin tưởng về khả năng tổng quát hóa của các mô hình của họ

(Abbas & Raja, 2015). Do đó, với tầm quan trọng của môi trường châu Á, việc nghiên cứu đổi mới của nhân viên và mối quan hệ của nó với năng lực tâm lý tại Việt Nam là cần thiết.

1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Những phân tích trên dẫn đến sự thiết lập mục tiêu nghiên cứu của đề tài cụ thể như sau:

1.2.1 Mục tiêu tổng quát

Nghiên cứu này hướng đến việc đo lường tác động của năng lực tâm lý, tính tự chủ (nhân tố đặc trưng cho ngữ cảnh nghiên cứu) đến đổi mới sáng tạo cá nhân và cuối cùng là hiệu quả công việc. Đồng thời cũng xem xét vai trò trung gian của động lực nội tại đến mối liên hệ này. Kết quả của nghiên cứu sẽ đóng góp hình thành bộ thang đo về sự đổi mới sáng tạo cá nhân tại thị trường Việt Nam đồng thời giúp cho nhà quản lý giáo dục tại Việt Nam nâng cao năng suất lao động thông qua thúc đẩy nhân tố tâm lý.

1.2.2 Mục tiêu cụ thể

Mục tiêu 1: Thiết kế mô hình nghiên cứu về mối liên hệ giữa năng lực tâm lý và tính tự chủ trong công việc đến động lực nội tại, đổi mới sáng tạo cá nhân và hiệu quả công việc.

Mục tiêu 2: Kiểm định mô hình nghiên cứu về mối liên hệ giữa năng lực tâm lý và tính tự chủ trong công việc đến động lực nội tại, đổi mới sáng tạo cá nhân và hiệu quả công việc.

Mục tiêu 3: Dựa vào kết quả nghiên cứu, đề xuất một số hàm ý chính sách cho các nhà quản lý giáo dục tại các trường Đại học, Cao Đẳng về việc thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo cá nhân để nâng cao hiệu quả công việc trong đội ngũ giảng viên.

1.3 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1.3.1 Đối tượng nghiên cứu

Với những nội dung đã trình bày trong luận án xác định đối tượng nghiên cứu là khái niệm về “đổi mới sáng tạo cá nhân” cụ thể là giới hạn xem xét “đổi mới sáng tạo cá nhân” trong lĩnh vực giáo dục.

1.3.2 Phạm vi nghiên cứu

Từ đối tượng nghiên cứu luận án này chọn đối tượng khảo sát là giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên làm việc các trường đại học.

Điều này được lý giải như sau: Lĩnh vực giáo dục trình độ cao (đại học) được dùng để kiểm định mô hình lý thuyết chứ không phải mô hình này chỉ phù hợp cho lĩnh vực giáo dục trình độ cao. Ta cũng có thể chọn một lĩnh vực khác để kiểm định mô hình này. Tuy nhiên, suy nghĩ theo cách truyền thống, những nhà giáo dục xem động lực nội tại sẽ đưa đến kết quả hành vi tốt hơn là động lực từ bên ngoài (Deci & cộng sự, 1999). Đây là lý do mà tác giả chọn lĩnh vực giáo dục, nhằm tối đa hoá những đặc trưng của đối tượng khảo sát.

Phạm vi không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại các trường đại học và Cao Đẳng các tỉnh thành phía nam, Việt Nam.

Thời gian: Thời gian nghiên cứu luận án từ tháng 3 năm 2019 đến hiện tại và thời gian khảo sát tháng 5-7 năm 2020.

Nội dung: Đề tài nghiên cứu này chỉ tập trung đến những nhân tố trong mô hình như: Năng lực tâm lý, tự chủ, động lực nội tại và đổi mới sáng tạo cá nhân

1.4 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để hoàn thành nghiên cứu, tác giả luận án thực hiện thông qua hai giai đoạn:

Giai đoạn 1: Phát triển thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân” tại thị trường Việt nam.

Giai đoạn 2: Kiểm định các khía cạnh của bộ thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân” trong mô hình cụ thể, trong nghiên cứu này tác giả của luận án chọn mô hình động lực.

Về mặt phương pháp, tác giả sử dụng phương pháp kết hợp định tính và định lượng trong đó: Định tính dùng để phát triển thang đo và điều chỉnh thang đo thông qua hai kỹ thuật phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm. Trong khi đó định lượng dùng để kiểm định độ tin cậy của thang đo, giá trị phân biệt, giá trị hội tụ của thang đo và kiểm định mô hình lý thuyết (sẽ trình bày chi tiết ở chương 3)

1.5 Ý NGHĨA CỦA NGHIÊN CỨU

Đề tài nghiên cứu này đem lại một số ý nghĩa về lý thuyết lẫn thực tiễn cụ thể như sau:

Kết quả nghiên cứu sẽ đóng góp hình thành bộ thang đo về sự đổi mới sáng tạo cá nhân tại thị trường Việt nam.

Giúp cho các tổ chức có cơ sở hiểu biết hơn về năng lực tâm lý và các thành phần của nó được cấu thành như thế nào trong lao động sáng tạo. Từ đó khẳng định tính “vững” của mô hình năng lực tâm lý của Luthans & cộng sự (2007).

Những nhà quản lý thấy được vai trò và những tác động đáng kể của nhân tố tâm lý (năng lực tâm lý và tự chủ) đối với hoạt động của cá nhân và tổ chức trong việc tạo ra lợi thế cạnh tranh thông qua yếu tố con người.

Khẳng định vai trò tự chủ như là nhân tố đặt trung cho ngữ cảnh nghiên cứu, là nhân tố tiền đề trong việc thúc đẩy tính sáng tạo của cá nhân nhằm tạo ra năng suất cao cho cá nhân và tổ chức.

Là tài liệu tham khảo cho các nhà khoa học, giảng viên, sinh viên trong lĩnh vực nghiên cứu về quản trị, hành vi nói chung, đặc biệt là tâm lý hành vi trong lao động sáng tạo.

1.6 CẤU TRÚC CỦA LUẬN ÁN

Luận án được phân chia thành 5 chương

Chương 1 Tổng quan về đề tài

Chương 2 Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Chương 3 Thiết kế nghiên cứu

Chương 4 Kết quả nghiên cứu

Chương 5 Kết luận và hàm ý

Chương 2 CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 LƯỢT KHẢO CÁC NGHIÊN CỨU VỀ NĂNG LỰC TÂM LÝ TRÊN THẾ GIỚI VÀ Ở VIỆT NAM

2.1.1 Các nghiên cứu trên thế giới

Hành vi tổ chức tích cực POB¹ là một lĩnh vực nổi lên trong chủ đề nghiên cứu về tổ chức (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). POB đề cập đến việc nghiên cứu và áp dụng nguồn lực con người và năng lực tâm lý- PsyCap² có thể được đo lường, phát triển và quản trị một cách hiệu quả nhằm cải thiện hiệu quả làm việc (Luthans, 2002b). Năng lực tâm lý là chủ đề được khá nhiều nhà khoa học trên thế giới quan tâm và là chủ đề thú vị để nghiên cứu trong những năm gần đây. Các nhà nghiên cứu không chỉ tại Mỹ mà còn nhiều khu vực khác trên thế giới.

Tại Trung quốc, Luthans & cộng sự (2005) trong một nghiên cứu khám phá về những công nhân Trung Quốc; Tại Mỹ, có nhiều nghiên cứu về năng lực tâm lý như nhóm nghiên cứu của Youssef & Luthans (2007), nhóm nghiên cứu của Sweetman & cộng sự (2010), nhóm nghiên cứu của Gulistan Yunlu & Clapp-Smith (2014); Tại Ấn Độ, mặc dù năng lực tâm lý nhận được

¹POB: Positive Organizational Behavior

² PsyCap-Psychonological Capital

nhieu sự quan tâm, nhưng người ta không tìm thấy mối quan hệ với nhiều biến phụ thuộc khác nhau (Shahanawaz & Jafri, 2009); Tại Úc, trong nghiên cứu của mình được xuất bản trên tạp chí Leadership & Organization Development Journal, nhóm nghiên cứu Avey, Nimnicht & Pigeon(2010) tìm thấy năng lực tâm lý có mối liên hệ tới mức độ hiệu quả công việc được đánh giá bởi các cấp quản lý; Tại Iran trong 2 năm 2012 và 2013 cũng có 2 nghiên cứu được thực hiện với chủ đề về năng lực tâm lý là nghiên cứu của Mortazavi, Shalbfaz Yazdi & Amini (2012) và Mehrabi & cộng sự (2013); Tại thành phố Mashhad nhóm tác giả cùng với 2 cộng sự là 2 nghiên cứu sinh tại Đại học Ferdowsi Mortazavi & cộng sự (2012) thực hiện đề tài nghiên cứu xem xét vai trò của năng lực tâm lý đối với hiệu quả làm việc trong tổ chức tác động trực tiếp và gián tiếp thông qua biến QWL³, cũng tại Iran. Ngoài ra chủ đề này còn thực hiện ở các quốc gia khác như: Hungary, Nam Phi, New Zealand, Ai cập, Thái Lan, Hàn quốc...

2.1.2 Các nghiên cứu tại Việt Nam

Tại Việt nam, Kết quả tìm hiểu cho đến năm 2018 tác giả của luận án tìm thấy có 4 nghiên cứu nói về năng lực tâm lý trong đó có 2 bài nghiên cứu được đăng ở tạp chí nước ngoài là nghiên cứu của Nguyen & Nguyen (2011) và nghiên cứu của Dinh Tho & cộng sự (2014) và 2 bài báo đăng ở tạp chí trong nước là Phan QuốcTấn & Bùi Thị Thanh (2014) và Nguyễn Quốc Nghi (2012).

2.1.3 Nhận xét về những nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam

Nhiều nhà nghiên cứu quan tâm về chủ đề này, trong khi đó tại Việt nam số nghiên cứu về chủ đề này ít được tìm thấy. Bên cạnh đó những nghiên cứu chủ yếu kế thừa mô hình của Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) và bộ thang đo của của nhóm tác giả này. Các tác giả chưa chú ý đến ngữ

³Quality of Work Life

cảnh nghiên cứu, các nghiên cứu trên đồng nhất các ngữ cảnh nghiên cứu là như nhau. Trong nghiên cứu này tác giả xem xét sự tác động của năng lực tâm lý và tự quyết\ tự chủ (Autonomy) tới sáng tạo cá nhân trong đó tự quyết\ tự chủ là tiền tố đặc trưng cho ngữ cảnh nghiên cứu.

2.2 VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

2.2.1 Vấn đề nghiên cứu

Trên thực tế cuộc sống, mỗi người sẽ có cách định nghĩa cho riêng mình về cụm từ sáng tạo theo cách nhìn từ trải nghiệm của chính họ như: Là dám nghĩ khác và dám làm khác; Là một điều gì đó mới mẻ táo bạo và khác thường... Ngoài ra cụm từ đổi mới sáng tạo và lao động sáng tạo trong luận án này tác giả dùng thay thế cho nhau và chúng có nội hàm như nhau vì đổi mới sáng tạo chỉ có thể thực hiện được trong lao động chứ không thể thực hiện trong chân không. Do vậy khi nói tới đổi mới sáng tạo tức là nói tới lao động sáng tạo. Ngoài ra một số tác giả trên thế giới khi đề cập đến chủ đề này cũng phân rõ 2 cụm từ sáng tạo (Creation) và đổi mới sáng tạo (Innovation), và giữa chúng khác nhau về độ rộng của nghĩa. Hành vi đổi mới sáng tạo thì rộng về nghĩa hơn là sáng tạo. Trong khi sáng tạo đề cập đến việc tạo ra ý tưởng mới lạ, thì đổi mới sáng tạo bao hàm việc tạo ra ý tưởng và cả thực hiện ý tưởng như thế nào. Tuy nhiên 2 định nghĩa về “sáng tạo” và “đổi mới sáng tạo” không phải lúc nào cũng phân biệt rạch ròi bởi vì định nghĩa về đổi mới sáng tạo thì có nhiều bởi vì đây là khái niệm xuất hiện trong nhiều lĩnh vực khác nhau và trong nhiều lý thuyết về xã hội học (Goldsmith & Foxall, 2003). Mặc dù năng lực tâm lý được thực hiện nhiều nơi trên thế giới, nhưng nghiên cứu trong lao động sáng tạo hầu như ít được tìm thấy và rất ít nghiên cứu đề cập đến mối liên hệ đổi mới sáng tạo và năng lực tâm lý cũng như các thành phần của nó (Sweetman & cộng sự, 2010). Tới năm 2019 trong nghiên

cứu của Nwanzu và cộng sự đã đưa ra nhận định tương tự và nhóm tác nghiên cứu cho rằng nghiên cứu về mối quan hệ giữa năng lực tâm lý trong đổi mới sáng tạo là điều cần thiết (Nwanzu và cộng sự, 2019). Hiệu quả trong sáng tạo đòi hỏi phải chịu đựng được những áp lực và sự kiên nhẫn vượt qua những thử thách trở ngại là đặc tính vốn có trong lao động sáng tạo Amabile, 1983 (trích dẫn trong Sweetman & cộng sự, 2010). Vượt khó cung cấp cho một cá nhân cơ chế của sự bền chí, kiên nhẫn phải đối mặt khi giải quyết những vấn đề mang tính sáng tạo (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Những người có khả năng vượt khó có thể chịu đựng những thử thách trong cuộc sống. Cũng có thể nói rằng vượt khó có thể phát triển và quản trị bởi ba nhân tố còn lại của biến bậc cao năng lực tâm lý (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Một trong những đặc tính tiền đề cho sáng tạo là ủy quyền tâm lý, mối quan hệ giữa ủy quyền tâm lý và đổi mới sáng tạo của người lao động đã được tìm thấy trong những nghiên cứu trước đây (Singh & Sarkar, 2012; Sun, Zhang, Qi & Chen, 2012, Zhang & Bartol, 2010). Các nhà nghiên cứu đã tìm thấy mối quan hệ thuận chiều giữa ủy quyền tâm lý và sự sáng tạo (Zhang & Bartol, 2010), những người lao động có sự tự quyết\ tự chủ (Autonomy) sẽ phản ứng nhanh, thích ứng với điều kiện hoàn cảnh (Liden & Wayne, 2000), mà tự quyết\ tự chủ (Autonomy) là một trong những đặc tính của ủy quyền tâm lý như đã nói ở trên, do vậy tự quyết\ tự chủ (Autonomy) sẽ có sự tác động đến hiệu quả của sáng tạo. Trong khi đó tự quyết\ tự chủ (Autonomy) là một trong những đặc tính của ủy quyền tâm lý như đã nói ở trên, do vậy tự quyết\ tự chủ (Autonomy) sẽ có sự tác động đến hiệu quả của sáng tạo. Các nhà nghiên cứu đã tìm thấy mối quan hệ thuận chiều giữa ủy quyền tâm lý và sự sáng tạo Singh & Sarkar, 2012; Sun & cộng sự, 2012; Zhang & Bartol, 2010).

Nghiên cứu này được thực hiện trong môi trường làm việc sáng tạo. Tiềm năng sáng tạo sẽ chẳng bao giờ chuyển thành hành vi sáng tạo nếu môi trường làm việc của tổ chức không nuôi dưỡng sự sáng tạo (foster creativity) (Budhiraja, 2017). Những nhà giáo dục xem động lực bên trong sẽ đưa đến kết quả hành động trong học tập tốt hơn là động lực từ bên ngoài (Deci, Koestner & Ryan, 1999), mà khi con người sáng tạo nhất khi họ cảm thấy bị thúc đẩy thuần nhất bởi động lực bên trong chính là sự thích thú, lòng đam mê, sự thỏa mãn của chính công việc đó, không phải là những yếu tố từ bên ngoài (Amabile, 2012).

2.2.2 Khoảng trống nghiên cứu

Từ các kết quả tổng quan trong giới hạn mà tác giả tìm thấy và mối liên hệ giữa các khái niệm cho thấy, trong ngữ cảnh của nghiên cứu này có những điểm mới như sau:

Về bối cảnh nghiên cứu: Đối với nhiều nước đang phát triển, tính đổi mới sáng tạo vẫn bị bỏ quên, trong khi ở các nước phát triển, triết lý và mục tiêu giáo dục dựa vào việc nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo và tích hợp các kỹ năng tư duy đổi mới sáng tạo trong giáo dục là nhu cầu thiết yếu (Oral, 2006). Thực tế Việt Nam là một quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi, nhưng nghiên cứu về năng lực tâm lý trong đổi mới sáng tạo cá nhân hầu như chưa tìm thấy.

Phát triển bộ thang đo lường “đổi mới sáng tạo cá nhân” là điều cần thiết cho thị trường Việt nam nhằm đáp ứng nhu cầu đo lường tại thị trường Việt nam. Cũng là nhu cầu cần thiết cho thực tiễn lẫn học thuật.

2.3 KHÁI NIỆM NGHIÊN CỨU

2.3.1 Lý thuyết nền được sử dụng trong nghiên cứu

Trong nghiên cứu này lý thuyết SDT được sử dụng làm lý thuyết nền.

2.3.2 Cơ sở lý thuyết về năng lực tâm lý, tự tự chủ, động lực làm việc bên trong và sáng tạo cá nhân

2.3.2.1 Năng lực tâm lý và các thành phần của năng lực tâm lý

a, Khái niệm về năng lực tâm lý

Năng lực tâm lý được định nghĩa như là sự phát triển tình trạng tâm lý tích cực của cá nhân (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) và là một niềm tin, nhận thức, thái độ tích cực của cá nhân đối với đời sống việc làm Tettegah, 2002 (trích dẫn trong Han, Brooks, Kakabadse, Peng & Zhu, 2012), những nhà nghiên cứu khác cũng khái niệm hóa năng lực tâm lý như là một nhân tố tích cực cơ bản. Đặc biệt là POB, nhân tố cho rằng vượt khỏi năng lực của con người thông thường để đạt lợi thế cạnh tranh thông qua việc khẳng định bản thân (Luthans & cộng sự, 2005). Theo (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) năng lực tâm lý là một cấu trúc đa chiều liên quan đến tình trạng phát triển tâm lý cá nhân. Năng lực tâm lý được xem như là một trạng thái phát triển tâm lý tích cực. Nó được biểu thị thông qua 4 thành phần: (1) Đủ tự tin vượt qua thử thách để thành công, (2) Lạc quan về kết quả tốt đẹp sẽ đến trong công việc trong hiện tại cũng như tương lai, (3) Kiên trì theo đuổi mục tiêu và có những nỗ lực cần thiết để vạch ra những chiến lược cụ thể nhằm đạt được mục tiêu và gạt bỏ được những kết quả tốt đẹp, (4) Khi gặp khó khăn kiên trì tìm phương pháp giải quyết để tiến tới thành công (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

b, Các thành phần của năng lực tâm lý

Theo Luthans, Youssef & Avolio (2007) năng lực tâm lý được biểu thị thông qua 4 thành phần: (1) Đủ tự tin vượt qua thử thách để thành công, (2) Lạc quan về kết quả tốt đẹp sẽ đến trong công việc trong hiện tại cũng như tương lai, (3) Kiên trì theo đuổi mục tiêu, (4) Khi gặp khó khăn kiên trì tìm phương pháp giải quyết để tiến tới thành công.

2.3.2.2 Ủy quyền tâm lý (PE) và tự chủ

a, Ủy quyền tâm lý và khái niệm ủy quyền tâm lý

Bốn thành phần cấu thành nên khái niệm năng lực tâm lý đã được các nhà nghiên cứu thừa nhận trong một thời gian dài, một nhân tố thuộc POB khác đó là ủy quyền cũng được quan tâm trong các nghiên cứu (Zigarmi & cộng sự, 2012; Spreiter, 1995). Ủy quyền có thể được định nghĩa như là một khái niệm động lực về sự tự tin. Ủy quyền đề cập đến phong cách quản trị và có sự tham gia của nhân viên.

b, Tự quyết\ tự chủ (Autonomy) và khái niệm về tự quyết\ tự chủ

Tự quyết\ tự chủ (Autonomy) đó là sự nhận thức của cá nhân về việc tự do làm theo ý mình, quyết định cách thức mà công việc sẽ được thực hiện (Zigarmi & cộng sự, 2012). Một sự phân biệt giữa tổ chức và cá nhân trong khái niệm về ủy quyền, theo HRM với cấp dưới đó là ủy quyền tổ chức (Organizational Empowerment) và với cá nhân là nhận thức của cá nhân về quyền lực mà anh ta có được về mặt tâm lý (Psychological Empowerment) (Kazlauskaitė & cộng sự, 2011). Do vậy ở góc độ cá nhân PE tác động tâm lý trong đó yếu tố tự quyết\ tự chủ (Autonomy) là sự biểu hiện cho đặc điểm tâm lý này.

c, Thang đo tự quyết\ tự chủ (Autonomy)

Trên thế giới có nhiều tác giả sử dụng thành phần thang đo tự quyết\ tự chủ (Autonomy) trong thang đo bậc cao Ủy Quyền Tâm Lý- PE của họ (Thomas & Velthouse, 1990, Spreitzer, 1995). Trong nghiên cứu này quan điểm của Spreitzer (1995) về ủy quyền tâm lý được tác giả luận án chấp nhận. Do vậy tác giả luận án kế thừa bộ thang đo tự quyết\ tự chủ (Autonomy) của Spreitzer, 1995 cho nghiên cứu này.

2.3.2.3 Động lực và động lực nội tại

a, Khái niệm về động lực

Mặc dù, động lực làm việc đã được nghiên cứu từ rất sớm, với nhiều định nghĩa khác nhau nhưng vẫn có sự thống nhất chung là động lực để xác định hành động là như nhau (Gagné & Deci, 2005). Một trong những khó khăn khi nghiên cứu về động lực là để có được một định nghĩa ngắn gọn và rõ ràng (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve, 2009), việc lựa chọn định nghĩa là rất quan trọng bởi nó sẽ quyết định cách thức động lực được đo lường.

b, Khái niệm về động lực bên trong

Theo thuyết tự quyết (Self-determination Theory-STD) giải thích động lực của con người bằng cách tập trung vào tầm quan trọng của nguồn lực nội tại con người (importance of human internal resources) (Deci & Ryan, 1985; Deci & Ryan, 1991; Ryan & Deci, 2000). Thuyết tự quyết cho rằng động lực tinh thần của con người có thể được chia ra làm 3 phân loại, dựa trên tương quan giữa động lực và hành vi mà động lực đó thúc đẩy: động lực nội tại (intrinsic motivation) và động lực bên ngoài (extrinsic motivation), và không có động lực.

Trong nghiên cứu này, định nghĩa về động lực làm việc của Tremblay (2009) và Amabile & cộng sự (1994) được tác giả kế thừa động lực bên trong được định nghĩa như là động lực được thúc đẩy từ những phản ứng tích cực của cá nhân tới chính công việc đó hơn là những tác nhân từ bên ngoài công việc. Ngoài ra tác giả cũng tham khảo từ bộ thang đo Amabile & cộng sự (1994) và thang đo bậc 2 của Tremblay & cộng sự (2009) và kế thừa thành phần động lực bên trong của thang đo này, lý do là bộ thang đo này đã được Tremblay & cộng sự (2009) đánh giá lại bộ thang đo WEIMS⁴ dựa trên lý thuyết tự quyết. Một lý do khác nghiên cứu này chọn lựa động lực từ bên trong là những giảng viên tại các trường Đại Học chọn lựa phương pháp cách

⁴The Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale

thức thực hiện công việc của mình nhằm trải nghiệm và thỏa mãn sự quan tâm trong nội tại suy nghĩ của chính mình hơn là thực hiện vì phần thưởng từ nhà trường (Tho & Trang, 2015).

2.3.2.4 Sáng tạo cá nhân

Khái niệm về đổi mới sáng tạo

Sáng tạo cá nhân trong tổ chức là biểu hiện hành vi của sự sáng tạo, đó là việc đưa ra ý tưởng, quy trình hoặc sản phẩm thỏa mãn 2 tính chất là mới lạ (novel) và hữu dụng (useful) (Amabile, 1998; Oldham & Cummings, 1996). Nó có thể liên hệ với tiến trình sáng tạo (innovative process) thông qua tiến trình này những vật phẩm mới, ý tưởng được đưa ra hoặc tiến trình mới được tạo ra. Hành vi đổi mới sáng tạo là hành vi có chủ ý của cá nhân nhằm tạo ra và thực hiện ý tưởng mới lạ và hữu dụng mang lợi ích tới cá nhân, nhóm và tổ chức. Điều này hàm ý rằng đổi mới sáng tạo còn ý nghĩa bao hàm rộng hơn là sáng tạo, trong khi đó sáng tạo chỉ là quá trình tạo ra ý tưởng mới Acott & Bruce, 1994 (trích dẫn trong Bos-Nehles, 2017).

Quan điểm về đổi mới sáng tạo và phương pháp đo lường

Có nhiều quan điểm khác nhau về đổi mới sáng tạo. Có tác giả nhìn đổi mới sáng tạo dưới góc độ **hành vi** (behavior) hay đặc điểm **tính cách** cá nhân (global personality trait) hay tính **tiên phong** trong phạm vi cụ thể (domain specific innovativeness) hay dựa vào **kết quả** sáng tạo cá nhân (output-based view of individual innovation)(Jong & Hartog, 2008). Ứng với những quan điểm khác nhau về sáng tạo cũng có những cách đo lường cũng khác nhau. Trong nghiên cứu này tác giả luận án dùng cách đo lường theo lối tự thuật (employee self ratings) để đánh giá về hiệu quả của sự đổi mới sáng tạo.

Thang đo hiệu quả đổi mới sáng tạo

Cũng giống như hiệu quả tác nghiệp, hiệu quả tình huống, hiệu quả điều chỉnh, hiệu quả đổi mới sáng tạo có tác giả xem là thang đơn hướng, có tác giả xem là thang đo đa hướng. Hurt & cộng sự (1977) phát triển bộ thang đo tự thuật đo lường tính cách đổi mới sáng tạo phổ biến (Global personality trait) gồm 20 quan sát với 4 thành phần. Trong nghiên cứu của mình Goldsmith (2011) thực hiện nghiên cứu đánh giá lại bộ thang đo của Hurt & cộng sự (1977). Trong nghiên cứu của Goldsmith (2011) cho thấy thang đo của Hurt & cộng sự (1977) vẫn là thang đo đa hướng. Trong các thành phần của thang đo lường này 2 thành phần “xu hướng lãnh đạo” và “vấn đề không rõ ràng” không cho thấy nội dung đo lường về sự đổi mới sáng tạo vì vậy kết quả đánh giá cho thấy 2 thành phần này về mặt lý thuyết là không có liên hệ tới cấu trúc đo lường này (Goldsmith, 2011). Điều đó cho thấy 2 thành phần này không đóng góp gì vào giá trị của thang đo vì vậy có đủ bằng chứng thực nghiệm và lý thuyết để loại bỏ 2 thành phần này ra khỏi thang đo. Hai thành phần còn lại là “sẵn sàng thay đổi” và “sáng tạo độc đáo” phù hợp với các khía cạnh của thang đo đổi mới sáng tạo, bởi 2 thành phần của thang đo này cũng được xem xét bởi nhiều nhà nghiên cứu Hirschman, 1980 (trích dẫn trong Goldsmith, 2011).

2.3.2. Hiệu quả công việc

Hiệu quả công việc đề cập đến kết quả, chất lượng mà một cá nhân hoàn thành trách nhiệm công việc của mình và góp phần vào mục tiêu của tổ chức. Đây là chỉ số quan trọng về năng suất và thành công của nhân viên tại nơi làm việc. Theo Campbell (1990), hiệu quả công việc được định nghĩa là "hành vi hoặc hành động có liên quan đến mục tiêu của tổ chức và có thể được đo lường theo sự đóng góp của cá nhân".

2.4 MÔ HÌNH VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.4.1 Mối quan hệ giữa các khái niệm

2.4.1.1 Năng lực tâm lý, tự chủ và động lực bên trong.

Như Luthans & cộng sự (2007a) đã định nghĩa khái niệm về năng lực tâm lý là một cấu trúc bậc cao bao gồm có bốn khía cạnh như: hy vọng (hope), tự tin (self-efficacy), khả năng phục hồi (resilience) và lạc quan (optimism) gọi tắt là HERO. Các khía cạnh này rất cần thiết để cá nhân hoạt động hiệu quả và duy trì hạnh phúc trong đời sống. Trong khi đó thuyết nhu cầu tâm lý cơ bản (BPNT) là lý thuyết con thứ 4 của thuyết tự quyết định (SDT), được Deci & Ryan (2000) phát triển, định nghĩa ba nhu cầu tâm lý cơ bản: tự chủ, năng lực và mối quan hệ (như đã được đề cập ở phần trên). Những nhu cầu tâm lý này được coi là nhu cầu thiết yếu nhằm cho sự phát triển hạnh phúc tâm lý và động lực. Như vậy, chiếu theo điều này năng lực tâm lý là nhu cầu cơ bản bởi vì nó đáp ứng tương đồng với những điều kiện mà BPNT yêu cầu bởi (1) Tính phổ quát; (2) Giá trị nội tại; (3) Cần thiết cho sức khỏe tâm lý.

Qua những lý do trên, có thể đi đến kết luận rằng, dựa vào SDT-BPNT có thể kết luận năng lực tâm lý có tác động đến động lực nội tại.

Giả thuyết 1: Năng lực tâm lý của giảng viên có sự tác động dương đến động lực nội tại.

Giả thuyết 2: Tính tự chủ của giảng viên có sự tác động dương đến động lực nội tại.

2.4.1.2 Động lực bên trong và sáng tạo cá nhân

Trong lý thuyết TPB hành vi dự định là tiền đề cho hành động (Ajzen, 1991). Như phân tích ở trên động lực bên trong cũng chính là hành vi dự định, nó thể hiện trạng thái thúc đẩy từ bên trong đến hành vi hướng tới mục tiêu mong muốn.

Giả thuyết 3: Động lực nội tại của giảng viên có sự tác động dương đến đổi mới sáng tạo cá nhân.

2.4.1.3 Năng lực tâm lý, tự quyết\ tự chủ (Autonomy) và hiệu quả đổi mới sáng tạo

Dựa vào SDT ta cũng có thể thiết lập 2 giả thuyết:

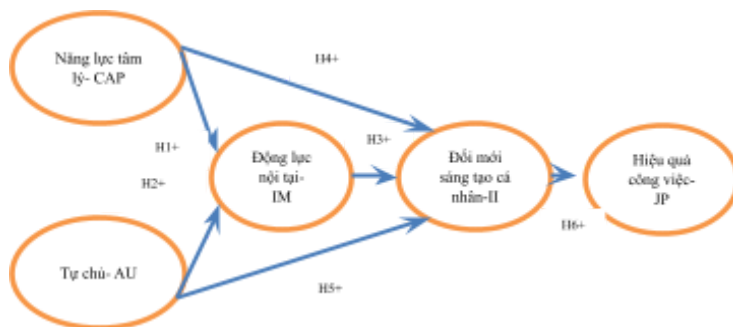
Giả thuyết 4: Năng lực tâm lý của giảng viên có sự tác động dương đến đổi mới sáng tạo cá nhân.

Giả thuyết 5: Tính tự chủ của giảng viên có sự tác động dương đến đổi mới sáng tạo cá nhân.

2.4.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất và thang đo tham khảo

2.4.2.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Hình 2.4 Mô hình nghiên cứu đề xuất



2.4.2.2 Thang đo tham khảo

Theo mô hình lý thuyết đã trình bày trong chương 2, có 4 khái niệm chính được xem xét, trong đó có 2 khái niệm đơn hướng (tự quyết\ tự chủ và động lực bên trong; 2 khái niệm đa hướng (năng lực tâm lý và sáng tạo cá nhân).

Chương 3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

Để đảm bảo tính khoa học, nghiên cứu được thực hiện thông qua 2 giai đoạn chính là nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức và được cụ thể hóa thành 3 bước:

3.2 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU

Chủ đề về “đổi mới sáng tạo cá nhân” hầu như ít được tìm thấy. Ngoài ra qua lược khảo tài liệu cũng cho tác giả luận án đi đến nhận định rằng, thang đo về đổi mới sáng tạo cá nhân được nhiều nhà nghiên cứu phát triển và điều chỉnh cho các thị trường khác nhau, và ở nhiều lĩnh vực khác nhau như phần trên tác giả luận án đã đề cập. Chính vì vậy mà tác giả luận án cần giai đoạn 1 nhằm phát triển\điều chỉnh thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân” phù hợp cho thị trường Việt Nam. Để thực hiện việc này tác giả luận án truy xuất lại các chỉ báo thuộc thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân” của các nhà nghiên cứu trước đây đã phát triển (nhằm để so sánh, đối chiếu với thang đo sẽ được phát triển trong nghiên cứu này), dùng phương pháp chuyên gia để phát triển\điều chỉnh các khía cạnh khác nhau của thang đo và thông qua dữ liệu thị trường để tìm, xác định tính phù hợp của thang đo. Khi bộ thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân” được thích hợp hóa với ngữ cảnh của nghiên cứu này thì sẽ được đưa vào mô hình động lực để thực nghiệm tính tương thích của thang đo, đây chính là giai đoạn 2 của nghiên cứu.

Chương 4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1 THỐNG KÊ MẪU KHẢO SÁT

Việc khảo sát được tiến hành bằng bảng câu hỏi đánh giá cho điểm theo thang 5 điểm được gửi trực tiếp cho các cán bộ giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên làm việc tại 10 trường Đại Học. Số bảng câu hỏi được gửi đi

khảo sát tổng cộng là 500 bảng (mỗi đơn vị trường 50 bảng), thu về hợp lệ 440 bảng sạch, đạt tỷ lệ 88%.

4.2 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU GIAI ĐOẠN 1

Tác giả vận dụng quy trình phát triển thang đo kết hợp của Hinkin (1998) và của Nguyen (2007) để phát triển\điều chỉnh thang bộ thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân”.

4.1.1 Kết quả phỏng vấn tay đôi

Số lượng các chuyên gia tham gia phỏng vấn tay đôi là 5, những chuyên gia này là những người có học hàm, học vị cao thỏa mãn hai điều kiện :

(1) là những nhà chuyên môn, có kiến thức về hàn lâm trong lĩnh vực kinh doanh và quản lý (có kiến thức về học thuật) và

(2) đồng thời họ cũng là những nhà quản lý trong các cơ sở giáo dục (có kiến thức thực tiễn). Trong nghiên cứu định tính với phương pháp thảo luận tay đôi, các chuyên gia phải làm 2 việc.

Các chuyên gia được giới thiệu về định nghĩa của các khái niệm đổi mới sáng tạo cá nhân. Sau đó quá trình trao đổi ý kiến với các chuyên gia, dựa trên cơ sở những định nghĩa về các khái niệm đó và những thang đo tham chiếu của nghiên cứu trước đó, các chuyên gia xem xét toàn bộ các quan sát cho từng khái niệm, bổ sung những quan sát cần thiết phản ánh các khía cạnh mà theo chuyên gia đó đánh giá còn thiếu về giá trị nội dung cần được bổ sung.

Sau khi 5 chuyên gia thực hiện xong công việc bổ sung quan sát để bảo đảm bao phủ về giá trị nội dung cho các thang đo, việc tiếp theo các chuyên gia được yêu cầu đánh giá lại tính phù hợp (fit) của các quan sát cho từng khái niệm nghiên cứu cụ thể như sau: mỗi chuyên gia cho điểm quan sát (items) cho 1 khái niệm tiềm ẩn, theo thang đo Likert 5 điểm 1 là rất không

phù hợp (very bad fit) và 5 là rất phù hợp (very good fit), những quan sát nào được giữ lại khi điểm trung bình của những quan sát này $>0,3$ (Tim & cộng sự, 2017). Sau đó chọn 5-6 quan sát đạt yêu cầu có số điểm tốt nhất trong số các quan sát của biến tiềm ẩn.

Kết quả sau khi các chuyên gia tham khảo các chỉ báo của các khía cạnh thang đo Hurt (1977), Jong & Hartog (2008) và phát triển giá trị nội dung theo ý kiến riêng, tác giả luận án tổng hợp được 18 những đặc điểm của người đổi mới sáng tạo, trong đó có 2 quan sát với nội dung mới và 16 quan sát còn lại có sự liên hệ với các khía cạnh của thang đo Hurt (1977) và Jong & Hartog (2008).

4.3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU GIAI ĐOẠN 2-NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG SƠ BỘ

Sau khi thực hiện xong bước nghiên cứu định tính ta được bộ câu hỏi sơ bộ với 44 quan sát.

Đổi mới sáng tạo cá nhân: 14 quan sát được mã hóa như bảng 4.2)

Tác giả nghiên cứu tiến hành thu thập dữ liệu trên 6 cơ sở giáo dục với tổng số phiếu phát ra 130 thu về được 124 phiếu. Tác giả tiến hành phân tích nhân tố EFA và hệ số tin cậy Cronbach's Alpha với các biến tiềm ẩn gồm hai nhóm (nhóm đổi mới sáng tạo cá nhân và nhóm năng lực tâm lý, tự chủ và động lực nội tại).

4.3.1 Biến “đổi mới sáng tạo cá nhân”

Với mục đích tìm ra bộ thang đo phù hợp với thị trường Việt nam. Trong phân tích biến tiềm ẩn “đổi mới sáng tạo cá nhân” tác giả thực hiện phân tích EFA trước nhằm khám phá nhân tố với 14 quan sát tiếp theo sẽ phân tích độ tin cậy, kết quả như sau:

Phân tích EFA

Phân tích EFA lần 1 với 14 quan sát cho thấy có bốn quan sát hệ số tải nhân tố $<0,5$ là BIEN9, BIEN10, BIEN11, BIEN14, nên những biến này bị loại và phân tích lại lần hai. Tiếp tục phân tích lần hai với 10 quan sát còn lại tiếp tục loại hai quan sát là BIEN12, BIEN13. Khi phân tích với 8 quan sát còn lại ta thấy hệ số KMO $=0.771 > 0.5$, kiểm định KMO và Barlett's trong phân tích nhân tố có kết quả $\text{sig}=0.000$, tại $\text{eigenvalue}=1,928$, phương sai trích được là 59,145% ($>50\%$) trích được 2 thành phần, chứng tỏ “đổi mới sáng tạo cá nhân” là 1 thang đo đa hướng.

Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha cho thấy tất cả hai khía cạnh gồm khía cạnh 1 (BIEN1, BIEN2, BIEN4, BIEN17) và khía cạnh 2 (BIEN8, BIEN15, BIEN16, BIEN18) đều đạt yêu cầu.

Kết quả đạt được từ việc phát triển thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân”. Từ kết quả khảo sát thực tế thông qua phân tích định lượng tại Việt nam, thang đo “đổi mới sáng tạo cá nhân” (mới) gồm 2 khía cạnh. Tác giả luận án xem xét đối chiếu với thang đo hiện hành cho thấy đây chính là hai thành phần sẵn sàng thay đổi và sáng tạo độc đáo của Hurt (1977). Về mặt nội dung có hai quan sát được phát triển mới so với Hurt (1977) là BIEN17 “Trong công việc tôi luôn luôn cổ xúy mọi người làm theo cái mới” và BIEN18 “Trong công việc, tôi thích làm công việc mới được giao”. Tác giả luận án thấy rằng kết quả này cũng giống như kết quả của Goldsmith (2011) khi thực hiện đánh giá lại bộ thang đo của Hurt (1977).

4.3.2 Nhóm biến năng lực tâm lý, tự chủ và động lực nội tại và hiệu quả công việc

Phân tích tin cậy Cronbach's Alpha

STT	Biến tiềm ẩn	Hệ số Cronbach's Alpha	Ghi chú
1	HP	0,790	Hy vọng
2	OP	0,862	Lạc quan

3	SE	0,888	Tự tin
4	RE	0,820	Vượt khó (Sau khi loại RE5 do tương quan Biến-Tổng = 0,25<0,30)
5	AU	0,898	Sự tự chủ
6	IM	0,817	Động lực nội tại
7	JP	0,850	Hiệu quả công việc

Kết quả phân tích EFA

Sau khi phân tích Cronbach's Alpha còn lại 29 biến quan sát cho 6 biến tiềm ẩn, ta tiến hành phân tích EFA tiếp theo.

Năng lực tâm lý

Phân tích EFA biến Psycap, tất cả các chỉ số đạt yêu cầu như ban đầu tác giả kỳ vọng. Qua phân tích ta thấy hệ số KMO = 0.850 > 0.5, kiểm định KMO và Barlett's trong phân tích nhân tố có kết quả sig=0.000, tại eigenvalue = 1,367, phương sai trích được là 55,328% (>50%) trích được bốn thành phần, chứng tỏ Psycap là một thang đo đa hướng.

Tự chủ

Tất cả các chỉ số đều phù hợp

Động lực nội tại

Tương tự tất cả các chỉ số đều phù hợp

Hiệu quả công việc

Tương tự tất cả các chỉ số đều phù hợp

4.4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU GIAI ĐOẠN 2- NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG CHÍNH THỨC

Sau khi phân tích Cronbach's Alpha cho tất cả 8 biến tiềm ẩn ở trên, tất cả thỏa mãn cả hệ số $0,6 \leq \text{Cronbach's Alpha} \leq 0,95$ (Nunnally & Bernstein, 1994)

4.5 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHẲNG ĐỊNH CFA

Mô hình đo lường tối hạn

Mô hình tới hạn bao gồm 4 khái niệm với 41 quan sát. Phân tích CFA cho mô hình tới hạn kết quả cho thấy chỉ số phù hợp mô hình chưa đạt yêu cầu ($GFI < 0,9$). Sau 4 lần liên kết sai số của hiệp phương sai để cải thiện độ phù hợp của mô hình. Kết quả các chỉ số phù hợp của mô hình thỏa mãn, nhưng trọng số của $AU4 < 0,5$. Ta loại biến $AU4$ ra khỏi mô hình (Gerbing & Anderson, 1998) và phân tích lại CFA mô hình tới hạn với 40 quan sát, kết quả các chỉ số đều đạt yêu cầu.

Giá trị liên hệ lý thuyết

Khi tất cả các kiểm định đạt yêu cầu thì đây là mô hình đo lường tốt. Tuy nhiên gần như khó có mô hình nào đạt tất cả các yêu cầu. Trong mô hình của tác giả cũng bị vi phạm tính đơn nguyên. Nhưng các chỉ số phù hợp của mô hình vẫn đạt yêu cầu, vì vậy mô hình đo lường vẫn có thể được sử dụng phù hợp.

4.6 KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH LÝ THUYẾT

Kết quả ước lượng chuẩn hóa các tham số chính được trình bày trong bảng phía dưới. Kết quả này cho thấy các mối quan hệ (giả thuyết) đều có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5%.

Kết quả kiểm định SEM chuẩn hóa

				Estimate	S.E.	C.R.	P
H2	IM	<---	AU	0,177	0,068	2,627	0,009
H1	IM	<---	CAP	0,541	0,135	5,860	***
H3	II	<---	IM	0,258	0,069	2,897	0,004
H4	II	<---	CAP	0,580	0,136	4,832	***
H5	II	<---	AU	0,186	0,056	2,611	0,009
H6	JP	<---	II	0,470	0,086	7,220	***

4.7 ƯỚC LƯỢNG BOOTSTRAP

Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng phương pháp Bootstrap với số lượng mẫu lặp lại $N=400$ lần. Kết quả ước lượng từ 400 mẫu được tính trung

binh kèm theo độ lệch cho thấy hầu hết các độ lệch rất nhỏ và không có ý nghĩa thống kê. Từ kết quả, ta có thể kết luận được rằng các ước lượng trong mô hình có thể tin cậy được.

4.8 PHÂN TÍCH ĐA NHÓM

So sánh sự khác biệt chỉ số tương thích mô hình, kiểm định Chi-square được sử dụng để so sánh giữa 2 mô hình.

Kết quả bảng phía dưới cho thấy giá trị p rất nhỏ và nhỏ hơn 0,05 nên mô hình khả biến, mô hình sẽ có độ tương thích cao hơn.

Chương 5 KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

5.1 MỘT SỐ KẾT LUẬN CHÍNH TRONG NGHIÊN CỨU

Chương 1 được thực hiện hướng đến việc đánh giá tác động của năng lực tâm lý đến sáng tạo cá nhân với sự tham gia của tiền tố tự quyết (tự chủ (Autonomy) là đặc trưng cho ngữ cảnh nghiên cứu, và xem xét vai trò trung gian của động lực bên trong đến mối liên hệ này.

Dựa vào lý thuyết SDT, mối quan hệ giữa các khái niệm được thiết lập.

Phương pháp nghiên cứu sử dụng để kiểm định mô hình đo lường và mô hình lý thuyết được trình bày ở Chương 3 bao gồm hai bước chính: nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng, thông qua kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp với mẫu có kích thước $n = 440$.

Chương 5 tóm tắt lại các kết quả chính và kết luận từ nghiên cứu. Nội dung Chương 5 gồm hai phần:

5.2 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.2.1 Mô hình đo lường

Về phương diện phương pháp nghiên cứu, nghiên cứu này góp phần vào việc đặc thù hóa thang đo lường trong lĩnh vực giáo dục tại một nền kinh tế đang chuyển đổi như Việt Nam. Kết quả này về mặt phương pháp góp phần vào hệ thống thang đo (năng lực tâm lý, tự quyết, động lực bên trong và sáng tạo cá nhân), nói chung có giá trị trên phạm vi thế giới đặc biệt là ở Việt Nam, điều này giúp cho những nhà nghiên cứu hàn lâm tại Việt Nam có được hệ thống thang đo tham khảo cho nghiên cứu của mình trên thị trường Việt Nam.

5.2.2 Mô hình lý thuyết

Nghiên cứu này có một số ý nghĩa đối với sự phát triển và xác nhận lý thuyết. Đầu tiên, tài liệu về mối liên hệ giữa năng lực tâm lý và sáng tạo cá nhân là quan hệ tích cực như được chỉ trong nghiên cứu của (Sweetman và cộng sự, 2010; Nwanzu và cộng sự, 2019). Nghiên cứu này đã khẳng định lại phát hiện đó trong ngữ cảnh khác.

Thứ 2, có bằng chứng về mối quan hệ trực tiếp giữa tự chủ/tự quyết (Autonomy) và sáng tạo cá nhân, mặc dù trong nhiều nghiên cứu đã khẳng định mối quan hệ giữa ủy quyền và sự sáng tạo của người lao động được tìm thấy trong những nghiên cứu trước đây (Singh & Sarkar, 2012; Sun & cộng sự, 2012; Zhang & Bartol, 2010). Trong khi đó mối quan hệ giữa tự quyết/tự chủ ít được tìm thấy.

Thứ 3, Mối quan hệ giữa 4 khái niệm năng lực tâm lý, tự quyết, động lực bên trong và sáng tạo cá nhân đã được xác lập trong nghiên cứu này.

5.2.3 Hàm ý của mô hình trong thực tiễn

Kết quả ta dễ dàng nhận thấy xu hướng tác động của năng lực tâm lý đến sáng tạo cá nhân mạnh hơn từ tự quyết tới sáng tạo cá nhân (tổng tác động trực tiếp và tác động gián tiếp). Ta thấy tác động từ năng lực tâm lý có

độ lớn gần gấp 3 lần tác động từ tự quyết tới biến phụ thuộc (Tổng tác động từ CAP đến $IP=M$ 0,845; Tổng tác động từ AU đến $IP=M$ 0,288).

Do vậy trong thực tiễn hoạt động tại các trường Đại Học, những chính sách kích thích, động viên, những điều kiện mà nhà trường tạo ra nhằm thúc đẩy lành mạnh hóa về tâm lý cho giảng viên (sự tự tin, lạc quan, hy vọng, vượt khó) nhằm nâng cao sáng tạo cá nhân. Đây chính là những nhân tố quan trọng tiền đề cho sáng tạo cá nhân.

5.3 HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Tương tự như những nghiên cứu khác, nghiên cứu này có những hạn chế của nó, cụ thể như sau:

(1) Mô hình nghiên cứu này được kiểm định với mẫu thuận tiện là các giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên làm việc tại các trường Đại Học ở miền nam Việt nam. Khả năng tổng quát hóa kết quả nghiên cứu sẽ cao hơn nếu đối tượng khảo sát đang dạng hơn ở các ngành khác nhau và có thể mở rộng hơn ở các khu vực khác trên lãnh thổ Việt nam (miền trung, miền bắc), rộng hơn nữa là các quốc gia đang phát triển như Việt nam (Malaysia, Indonesian, Thailand...).

(2) Trong nghiên cứu này, mô hình nghiên cứu sử dụng lý thuyết nền là lý thuyết hành vi (TPB), do vậy đặc tính tự quyết\ tự chủ (Autonomy) được sử dụng như 1 tiền tố trong sáng tạo. Các đặt tính khác như Năng lực (Competence), Ảnh hưởng (Impact), Ý nghĩa (Meaning) có thể là hướng nghiên cứu tiếp cho nghiên cứu khác với một ngữ cảnh nghiên cứu khác mà các thành phần còn lại của ủy quyền tâm lý (PE) có thể là tiền đề đại diện cho ngữ cảnh đó.