

ISSN 0868-3808 TRUNG TÂM KINH TẾ CHÂU Á - THÁI BÌNH DƯƠNG

Kinh tế

Châu Á - Thái Bình Dương

THỦ TƯỚNG CHỈ ĐẠO THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN DU LỊCH, BẢO ĐẢM THỰC HIỆN TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ HAI CON SỐ KINH TẾ VIỆT NAM 3 THÁNG ĐẦU NĂM VỚI NHIỀU ĐIỂM SÁNG KINH TẾ VIỆT NAM VẪN VỮNG VÀNG TRƯỚC “SÓNG TO GIÓ LỚN”

Asia-Pacific Economic Review

Số tháng 04/2025



www.ktcatbd.com.vn



8938500883019

HEAD OFFICE

176 Thai Ha, Dong Da, Ha Noi
Email: ktcatbd@gmail.com

Editor-in-Chief

LE VAN SANG, Ph.D.

Board of Advisors

Vo Dai Luoc, Ph.D.
Tran Dinh Thien, Ph.D.
Dang Nguyen Anh, Ph.D.
Le Bo Linh, Ph.D.
Dang Xuan Thanh, Ph.D.
Nguyen Duc Thanh, Ph.D.
Tran Duc Hiep, Ph.D.

Managing Editor

Nguyen Thi Thanh Thuy
Phone: 0915947026
Email: thanhthuyktcatbd@gmail.com

Trị sự: Hồng Huế

Phone

0962002215

Designer

Kieu Linh

Licence:

No.414/GP-BTTTT
Printed at 123 Ha Noi
Printing Services and Trading Co., Ltd

QUAN SÁT - OBSERVE

Thủ tướng chỉ đạo thúc đẩy phát triển du lịch, bảo đảm thực hiện tốc độ tăng trưởng kinh tế hai con số	4
Kinh tế Việt Nam 3 tháng đầu năm với nhiều điểm sáng	7
Kinh tế Việt Nam vẫn vững vàng trước “sóng to gió lớn”	9

KINH DOANH - BUSINESS

Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam: Hành trình đổi mới và sứ mệnh xanh	11
---	----

TRÊN ĐƯỜNG PHÁT TRIỂN - ON THE ROAD OF DEVELOPMENT

Ninh Thuận - Đất “cựa mình” sinh sôi	13
Thái Nguyên - Điểm sáng thu hút đầu tư	15
Đồng bộ các giải pháp tạo đà phát triển kinh tế	17

NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi mua sắm trực tuyến của người tiêu dùng trẻ trên địa bàn thành phố Cao Lãnh	19
Nghiên cứu ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến ý định mua hàng qua Livestream trên Tiktok của gen Z trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	23
Vốn tâm lý: Tổng quan mô hình nghiên cứu lý thuyết	26
Tác động của xây dựng thương hiệu cá nhân đến cơ hội việc làm: Nghiên cứu trường hợp sinh viên Trường Đại học Đông Á	29
Thực hành ESG và giá trị doanh nghiệp – Trường hợp các công ty cổ phần ngành công nghiệp niêm yết trên sàn chứng khoán Việt Nam	32
Cơ hội và thách thức đối với các doanh nghiệp du lịch thực hiện chuyển đổi số	35
Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển thương hiệu của các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh	38
Thách thức nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp của thành phố hải phòng giai đoạn 2025–2030	41
Vai trò của sự hài lòng trong sự chấp nhận ChatGPT: Một minh chứng ở Việt Nam	44
Đặc điểm tính cách trong ý định khởi nghiệp của sinh viên	47
Phát triển nguồn nhân lực tại trường Đại học Tài nguyên và Môi trường trong giai đoạn hiện nay	50



VỐN TÂM LÝ: TỔNG QUAN MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU LÝ THUYẾT

Nguyễn Thanh Thảo

Trường Đại học Mô-Địa chất

Tóm tắt:

Vốn tâm lý là chủ đề nghiên cứu hấp dẫn trong lĩnh vực quản trị nhân sự, đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt và sự gia tăng mạnh mẽ của áp lực tại nơi làm việc. Vốn tâm lý sẽ là nền tảng để cải thiện tình trạng sức khỏe tinh thần căng thẳng của người lao động, nâng cao hiệu suất cá nhân và hiệu quả hoạt động của tập thể. Nghiên cứu này xem xét tổng hợp các nhân tố tiền đề ảnh hưởng tới vốn tâm lý tích cực của người lao động cũng như tác động của nó tới thái độ, hành vi, hiệu suất cá nhân, từ đó ảnh hưởng đến kết quả tổ chức/doanh nghiệp của người lao động.

Từ khóa: Vốn tâm lý, tiền đề của vốn tâm lý, kết quả của vốn tâm lý

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Vốn con người được xem là loại nguồn lực chiến lược có đóng góp đáng kể vào lợi thế cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp nhưng không thể bắt chước một cách hoàn hảo (Crook, Todd, Combs, Woehr & Ketchen, 2011). Vốn tâm lý là một khía cạnh của vốn con người đang nhận được ngày càng nhiều sự chú ý của các nhà nghiên cứu (Ardichvili, 2011). Ủng hộ quan điểm của các nghiên cứu về tâm lý học tích cực, Luthans và cộng sự đã mở rộng nghiên cứu và phát triển lý thuyết về vốn tâm lý như một loại năng lực tâm lý của cá nhân để cải thiện hiệu suất của cá nhân và tổ chức (Luthans & Youssef, 2004). Vốn tâm lý sẽ cho biết “bạn là ai” và “bạn đang trở thành người thế nào”. Theo Luthans và cộng sự (2007) Vốn tâm lý có mối quan hệ với vốn con người và vốn xã hội và bao gồm bốn cấu phần là Sự tự tin, Niềm hy vọng, Sự lạc quan, và Sự kiên cường.

2. VỐN TÂM LÝ

2.1. Khái niệm

Vốn tâm lý được đề xuất bởi Luthans và cộng sự (2007) được cho là trạng thái tâm lý tích cực của cá nhân có khả năng ảnh hưởng tới hiệu suất làm việc cá nhân. Vốn tâm lý có thể được cải thiện thông qua đào tạo và thực hành (Luthans, 2012). Theo lý thuyết tâm lý học, vốn tâm lý bao gồm bốn phần chính gồm:

Sự tự tin, Niềm hy vọng, Sự lạc quan, và Sự kiên cường.

Sự tự tin (Self-efficacy): phản ánh niềm tin vào khả năng thực hiện nhiệm vụ thành công. Sự tự tin liên quan tới niềm tin của cá nhân vào khả năng huy động các nguồn lực cần thiết và động lực kết hợp với sử dụng phương pháp hành động hợp lý nhằm thực hiện thành công nhiệm vụ. Người lao động có sự tự tin hơn sẽ có niềm tin mạnh mẽ vào khả năng kiểm soát công việc tốt hơn và giải quyết hiệu quả hơn các khó khăn, thách thức (Scheier, Carver & Bridges, 2001). **Niềm hy vọng (Hope):** phản ánh động lực của cá nhân để đạt được mục tiêu và khả năng tìm ra con đường để đạt được mục tiêu (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008). Người lao động có mức độ hy vọng cao hơn sẽ thể hiện động lực mạnh mẽ hơn và có tiềm năng lớn hơn để tìm được phương pháp và công cụ nhằm đạt được mục tiêu đề ra. **Sự lạc quan (Optimism):** liên quan đến những kỳ vọng về một kết quả tích cực trong tương lai của các cá nhân. Người lao động có lạc quan hơn sẽ thường có kỳ vọng hơn và thúc đẩy mạnh mẽ việc tìm ra phương pháp đạt được mục tiêu trong công việc, đặc biệt là trong các tình huống khó khăn (Seligman, 1998). **Sự kiên cường (Resilience):** đề cập

đến khả năng phục hồi và thích ứng với tình huống khó khăn. Người lao động có mức độ kiên cường cao hơn sẽ dễ dàng thích nghi và vượt qua căng thẳng/ áp lực trong công việc (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006). Các cấu phần trên của vốn tâm lý có mối liên hệ và tương tác với nhau để tạo thành trạng thái tâm lý có khả năng ảnh hưởng đến hành vi của cá nhân. Vốn tâm lý có thể thay đổi được, hoặc cải thiện/phát triển thông qua giáo dục và tác động của các nhân tố ảnh hưởng.

2.2. Các nhân tố tiền đề của vốn tâm lý

Vốn tâm lý của cá nhân có thể được hình thành, phát triển bởi một số yếu tố liên quan đến hoạt động tại nơi làm việc. Có thể kể đến như hành vi, thái độ của người lãnh đạo hoặc đồng nghiệp, hoạt động hỗ trợ của tổ chức,... Một số yếu tố khác như áp lực công việc hoặc môi trường làm việc căng thẳng hay sự bất ổn của các yếu tố liên quan đến công việc có thể là nguyên nhân của hiện tượng giảm mức độ vốn tâm lý cá nhân. Luthans và cộng sự (2028) đã tìm thấy bằng chứng về sự hỗ trợ tại nơi làm việc của tổ chức hoặc từ đồng nghiệp, người quản lý sẽ mang lại nhiều hy vọng hơn người lao động, từ đó cải thiện được vốn tâm lý cá nhân. Liu (2013) và Nigah và cộng sự (2012) cũng tìm thấy những kết quả tương tự. Các tác giả đã nhận định rằng sự hỗ trợ của người quản lý hoặc các hỗ trợ của tổ chức có vốn tâm lý cao hơn và được dự đoán là có mức hiệu suất công việc tốt hơn. Bên cạnh đó, nghiên cứu đối với người lao động trong ngành y tế tại Trung Quốc có làm việc trong môi trường căng thẳng và đối mặt với tình trạng xung đột vai trò giữa công việc và gia đình ở mức cao thường có vốn tâm lý thấp, và có nguy cơ trầm cảm hoặc kiệt sức cao.

Một số nghiên cứu cung cấp bằng chứng cho thấy bản sắc dân tộc và giới tính cũng có ảnh hưởng tới vốn tâm lý của cá nhân. Bản sắc dân tộc là động lực để các cá nhân vượt qua khó khăn, cải thiện sự lạc quan, kiên cường, từ đó tăng mức độ vốn tâm lý cá nhân (Combs và cộng sự, 2012). Nghiên cứu của Ngo và cộng sự (2013) chỉ ra rằng tâm lý cá nhân

có tác động trung gian mạnh hơn trong mối quan hệ giữa giới tính và mức độ thành công trong sự nghiệp đối với người lao động nam.

2.3. Các nhân tố kết quả tác động của vốn tâm lý

Vốn tâm lý cá nhân là nhân tố quan trọng tác động đến thái độ, hành vi của cá nhân, từ đó ảnh hưởng tới kết quả làm việc cá nhân và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Vốn tâm lý cá nhân phản ánh trạng thái tâm lý tích cực cá nhân thúc đẩy người lao động lạc quan hơn vào những điều tốt đẹp trong tương lai, và tự tin hơn vào khả năng vượt qua khó khăn. Do đó, vốn tâm lý có tác động tích cực tới sự hài lòng trong công việc của người lao động (Luthans và cộng sự, 2007) hay ý định gắn bó và cam kết với tổ chức. Đồng thời, các nghiên cứu cũng chỉ ra vốn tâm lý làm có mối quan hệ ngược chiều với ý định nghỉ việc, điều này có thể liên quan đến việc nhân viên được trao quyền nhiều hơn sẽ có mức độ vốn tâm lý cao hơn và ít có mong muốn nghỉ việc hơn.

Không chỉ ảnh hưởng tới thái độ, vốn tâm lý còn ảnh hưởng tới hành vi của người lao động tại nơi làm việc. Người lao động có vốn tâm lý cao thì thường có thái độ tích cực, do đó, có khả năng suy nghĩ và hành động hợp lý hơn trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc. Một số nghiên cứu đã tìm thấy các bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ tích cực giữa vốn tâm lý và hành vi công dân tổ chức, và mối quan hệ ngược chiều với hành vi vắng mặt tại nơi làm việc, hành vi lệch lạc, vi phạm trong công việc của người lao động.

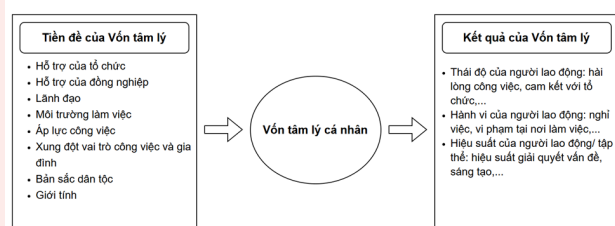
Vốn tâm lý là một loại nguồn lực của người lao động, do đó, cá nhân có vốn tâm lý ở mức cao hơn có nhiều khả năng hơn trong việc theo đuổi mục tiêu so với những người có mức vốn tâm lý thấp hơn. Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã cung cấp bằng chứng về mối quan hệ tích cực giữa vốn tâm lý và hiệu suất cá nhân của người lao động trong lĩnh vực tài chính và ở một số quốc gia khác nhau như Mỹ, Trung Quốc, Việt Nam. Các kết quả thực nghiệm cho thấy vốn tâm lý ảnh hưởng đến cả hiệu suất giải quyết vấn đề và hiệu suất

sáng tạo. Ngoài ra, một số nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng vốn tâm lý của người lãnh đạo sẽ tác động tích cực đến vốn tâm lý của các nhân viên cấp dưới, vốn tâm lý của cá nhân có tác động đến mức vốn tập lý của tập thể.

2.4. Mô hình nghiên cứu lý thuyết liên quan đến vốn tâm lý

Bài báo này đã chỉ ra hệ thống các yếu tố là tiền đề và kết quả của vốn tâm lý cá nhân. Con người và trạng thái tinh thần của họ luôn là yếu tố có ảnh hưởng lớn tới hoạt động của tổ chức/ doanh nghiệp. Vốn tâm lý có thể được đo lường và lượng hóa mức độ tác động của nó tới các yếu tố thuộc về thái độ, hành vi, hiệu suất của cá nhân và tập thể.

Hình 1 là mô hình lý thuyết trên cơ sở kết quả tổng hợp một số nghiên cứu để tổng hợp một cách có hệ thống tiền đề và kết quả của vốn tâm lý. Mô hình này có thể là một gợi ý cho các nghiên cứu trong tương lai mở rộng về cấp độ của vốn tâm lý của cá nhân và tập thể.



Hình 1: Mô hình lý thuyết về tiền đề và kết quả của vốn tâm lý cá nhân

3. KẾT LUẬN

Vốn tâm lý là lĩnh vực hấp dẫn nhưng còn khá mới mẻ, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam khi chưa có nhiều nghiên cứu về chủ đề này. Vốn tâm lý cùng với các nguồn lực con người khác sẽ vẫn là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến thái độ, hành vi, hiệu suất của cá nhân và người lao động tại nơi làm việc. Việc thu hút và giữ chân lao động trong nhiều lĩnh vực để đảm bảo ổn định và phát triển của tổ chức/doanh nghiệp không dễ dàng thì vốn tâm lý và các yếu tố cấu thành sẽ là một hướng tiềm năng. Bằng cách tổng hợp một cách hệ thống các yếu tố tiền đề và kết quả của vốn tâm lý trong mô hình giúp cho các nghiên cứu về chủ đề này có định hướng

tốt hơn. Tuy nhiên, các yếu tố này cần được nghiên cứu thực nghiệm cụ thể hơn để đưa ra khuyến nghị cho bối cảnh các doanh nghiệp của Việt Nam.

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, 153–156.
2. Avey, J. B. Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127–152.
3. Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96, 443–456.
4. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press
5. Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23, 1–8.
6. 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*, 29, 219–238.
7. Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32, 87–95