

VỐN TÂM LÝ: LÝ THUYẾT VÀ THANG ĐO

NGUYỄN MINH HÀ^{1,*}, NGÔ THÀNH TRUNG¹

¹Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh

*Email: ha.nm@ou.edu.vn

(Ngày nhận: 30/10/2018; Ngày nhận lại: 07/11/2018; Ngày duyệt đăng: 07/11/2018)

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. Vốn tâm lý vượt qua cả vốn con người và vốn xã hội (Luthans và cộng sự, 2005; Luthans và cộng sự, 2004) và đây là khái niệm tương đối mới hiện nay ở Việt Nam. Bài báo này được thực hiện nhằm tổng quan lý thuyết về vốn tâm lý như khái niệm, các thành phần cấu thành, lý thuyết nền và tổng hợp các nghiên cứu trước trong và ngoài nước có liên quan. Đồng thời, bài báo tổng hợp các thang đo của nghiên cứu trước và thực hiện nghiên cứu định tính (lấy ý kiến chuyên gia) để hình thành nên các thang đo về vốn tâm lý.

Từ khóa: Hành vi tổ chức tích cực; Tâm lý học tích cực; Vốn tâm lý.

Psychological Capital: Theory and Measurement

ABSTRACT

Following human capital and social capital, psychological capital is a concept that is developed and it attracts theoretical and empirical researchers' attention. Positive psychological capital lies beyond the human capital and the social capital (Luthans et al, 2005; Luthans et al, 2004) and it is the new concept in Vietnam. Based on a review of pertinent literature and theory, this paper aims to examine psychological capital concepts, crucial components, background theory and consolidation of national and international related studies. In the meantime, the scales of previous studies has been synthesized and the qualitative research (based on experts' opinions) has been implemented to form the measurement scales of psychological capital.

Keywords: Positive organizational behavior; Positive psychology; Psychological capital.

1. Giới thiệu

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. Theo Becker (1993), trong phạm vi kiến thức về kinh tế, vốn con người đề cập đến kiến thức, kỹ năng và khả năng của một cá nhân và nó có thể tăng lên thông qua kinh nghiệm tích lũy được hoặc thông qua hoạt động giáo dục và đào tạo. Khái niệm về vốn xã hội xuất phát từ lĩnh vực xã hội học và liên quan đến tập hợp các nguồn lực thực tế hoặc tiềm năng được kết nối với việc sở hữu một

mạng lưới bền vững các mối quan hệ dựa trên sự công nhận và quen biết lẫn nhau (Bourdieu, 1986). Luthans và Youssef (2004) cho rằng vốn xã hội thậm chí góp phần vào việc tạo ra vốn con người và vốn xã hội rất quan trọng để tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững. Nhưng vốn con người và vốn xã hội mà một con người sở hữu ngày hôm nay có thể có hoặc không có giá trị trong ngày mai. Nhu cầu của tổ chức về vốn con người và vốn xã hội luôn thay đổi liên tục nhằm phù hợp với sự cạnh tranh và nhu cầu hoạt động của tổ chức. Vốn tâm lý vượt qua cả vốn con người và vốn xã hội (Luthans và cộng sự, 2005; Luthans và cộng sự, 2004). Vốn tâm lý liên quan đến việc bây giờ "bạn là ai" và trong chiều hướng phát triển, "bạn có thể trở thành ai" trong tương lai (Avolio và Luthans, 2008; Luthans và cộng sự, 2004; Luthans và Youssef, 2004). Cần nhìn nhận rằng tồn tại sự phối hợp lẫn nhau giữa vốn tâm lý với vốn con người và vốn xã hội. Những cá nhân có sự tự tin cao, dễ dàng thích nghi với sự thay đổi hay kiên cường làm việc khi gặp phải khó khăn nhiều khả năng họ sẽ đạt được nhiều thành công trong công việc, nhiệm vụ mới (kỹ năng phát triển vốn con người) và thúc đẩy các mối quan hệ xã hội (vốn xã hội) (Luthans và cộng sự, 2007a). Khác với vốn kinh tế đề cập đến "bạn có cái gì?", vốn con người đề cập đến "bạn biết gì?" và vốn xã hội đề cập đến "bạn biết ai?", vốn tâm lý ảnh hưởng tích cực tới bản chất con người và giúp các cá nhân có được hiệu quả cao trong công việc (Luthans và Youssef, 2004). 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 vào "bạn là ai" (Luthans và cộng sự, 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. Vốn tâm lý là khái niệm tương đối mới hiện nay ở Việt Nam. Bài báo này được thực hiện nhằm tổng quan lý thuyết về vốn tâm lý như khái niệm, các thành phần cấu thành, lý thuyết nền và tổng hợp các nghiên cứu trước trong và ngoài nước có liên quan. Đồng thời, bài báo tổng hợp các thang đo của nghiên cứu trước và thực hiện nghiên cứu định tính (lấy ý kiến chuyên gia) để hình thành nên các thang đo về vốn tâm lý.

2. Khái niệm

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 (Avolio và Luthans, 2008) và được hình thành bởi các nguồn lực tâm lý phù hợp nhất với các tiêu chí kết luận 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 cộng sự, 2007a; Luthans và Youssef, 2004).

Vốn tâm lý là một hình thức của nguồn lực chiến lược giành được sự 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:

- (i) có sự tự tin 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) về thành công hiện tại và trong tương lai;
- (iii) 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;

(iv) 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 mang đặc điểm 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 (2007b) 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. Vốn tâm lý ảnh hưởng và bao gồm các khái niệm cấp độ đội nhóm như hỗ trợ xã hội và mạng lưới các mối quan hệ là thành phần của "bạn là ai" đặc biệt trong giai đoạn căng thẳng tâm lý (Sarason và cộng sự, 1987).

3. Các thành phần cấu thành vốn tâm lý

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.

Xuất phát từ các lập luận rằng: mức độ hành động, trạng thái ảnh hưởng và động lực của con người căn cứ vào những điều họ tin tưởng nhiều hơn những sự thật khách quan; nếu con người không tin rằng các hành động của họ có thể tạo ra các hiệu ứng như mong muốn thì họ sẽ có ít động lực để hành động hơn; niềm tin về năng lực bản thân là cơ sở chính để hành động và con người định hình cuộc sống bằng những niềm tin của họ về năng lực của bản thân để đạt được các kết quả mong muốn, 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

manh 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. Sự tự tin năng lực bản thân thuộc vốn tâm lý được Luthans và cộng sự (2015) cho rằng mang 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 bắt nguồn từ sự tương tác giữa định hướng mục tiêu thành công và cách thức đạt mục tiêu (Snyder và cộng sự (1991). Snyder 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 (Snyder và cộng sự, 1996). 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 (Lopez và Snyder, 2003; Snyder, 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, che chắn 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 (Masten, 2001). 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 bộ 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.

4. Lý thuyết nền về Vốn tâm lý

Tâm lý học tích cực, sự thông thái tổ chức tích cực và hành vi tổ chức tích cực là các ý tưởng giúp Luthans và các cộng sự phát triển cấu trúc vốn tâm lý để nắm bắt năng lực tâm lý của một cá nhân và có thể được đo lường, được phát triển và được khai thác nhằm mục đích cải thiện hiệu quả làm việc (Luthans và Youssef, 2004). Trong lý thuyết về vốn tâm lý, sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường là bốn thành phần của vốn tâm lý. Khái niệm các thành phần của vốn tâm lý dựa trên sự thừa nhận và kế thừa các khái niệm được đưa ra bởi Bandura (1997) về sự tự tin năng lực bản thân, Snyder và cộng sự (1991) về sự hy vọng, Seligman (1998) về sự lạc quan, Masten (2001) về sự kiên cường. Trong lý thuyết định hướng và sự nhận thức xã hội, Bandura (2008) cho rằng sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường chia sẻ một cảm giác nội tại về sự định hướng, sự kiểm soát và sự có chủ tâm. Vốn tâm lý mặc dù được xây dựng bằng cách hợp nhất bốn nguồn lực tâm lý tích cực đáp ứng các tiêu chí hành vi tổ chức tích cực nhưng các phân tích thực nghiệm đã làm chúng hòa quyện với nhau và trở thành một cấu trúc lõi bậc cao hơn (higher level core construct); cấu trúc lõi bậc cao hơn là một liên kết chung và cơ bản chạy giữa các

thành phần và ràng buộc chúng với nhau (Luthans và cộng sự, 2007a). Mặc dù là các khái niệm độc lập và có giá trị khác nhau nhưng sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường vẫn có sự đóng góp lý thuyết và đo lường được để tạo ra một cấu trúc lõi bậc cao hơn là vốn tâm lý mang ý nghĩa miêu tả sự đánh giá tích cực của một cá nhân về các tình huống và xác suất thành công dựa trên các nỗ lực và tính kiên cường (Luthans và cộng sự, 2007b). Hiểu đơn giản nghĩa là trong lý thuyết vốn tâm lý, nó không phải là việc cộng gộp các thành phần sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường mà lớn hơn (Luthans và cộng sự, 2015). Thêm nữa, vì nằm trong khuôn khổ của hành vi tổ chức tích cực nên các thành phần của vốn tâm lý chứa đựng một số năng lực cơ bản đáp ứng tốt nhất các tiêu chí của hành vi tổ chức tích cực là tích cực, độc đáo, đo lường được, “giống như là trạng thái”, liên quan đến các hành vi, thái độ mong muốn và đặc biệt là liên quan đến hiệu quả. Tính tích cực cần được hiểu từ quan điểm chung bao quát, bao gồm cả bối cảnh, hơn là quan điểm số ít mô tả tính tiêu cực và thể hiện dưới dạng các kết quả có thể xác minh khách quan hoặc các kết quả dựa trên bằng chứng có thể quan sát được và ảnh hưởng đến bối cảnh môi trường nó xảy ra (Luthans và cộng sự, 2015).

Bảng 1

Miền liên tục trạng thái – đặc điểm

TRẠNG THÁI tích cực <i>Positive STATES</i>	“Giống như là trạng thái” <i>“State-like”</i>	“Giống như là đặc điểm” <i>“Traits-like”</i>	ĐẶC ĐIỂM tích cực <i>Positive TRAITS</i>
Cảm giác và cảm xúc tạm thời (Rất khó để duy trì sự thay đổi và phát triển)	Vốn tâm lý (sẵn sàng thay đổi và phát triển)	Thế mạnh và cá tính (Khó thay đổi và phát triển ở người lớn. Cần lựa chọn và/hoặc phù hợp với tình huống)	Đặc điểm vĩnh viễn (Hoàn toàn khó thay đổi và phát triển)

Nguồn: Luthans và cộng sự (2015).

Đặc biệt, khi xem xét trên một miền liên tục có hai điểm cuối đối diện nhau là trạng thái (state) - là các cảm xúc và tâm trạng tạm thời, chỉ thoáng qua, dễ biến động và dễ thay đổi) và đặc điểm (trait) - được xác định di truyền và hầu như không thể điều chỉnh, chẳng hạn như chiều cao, màu tóc,..., Luthans và cộng sự (2007a) cho rằng vốn tâm lý mang tiêu chuẩn “giống như là trạng thái” (state-like), tức là nằm gần với trạng thái (state) hơn và mang đặc điểm dễ uốn nắn và sẵn sàng thay đổi và phát triển nhưng không phải là tạm thời. Điều này làm cho vốn tâm lý không chỉ có bốn thành phần như đã nêu mà còn có thể có thêm các cấu trúc tích cực khác như trí tuệ, lòng biết ơn, sự tha thứ, lòng dũng cảm bằng cách sử dụng các

chương trình đào tạo ngắn hạn, các hoạt động dựa vào đặc điểm công việc và chú trọng cao vào các can thiệp vi mô (Luthans và cộng sự, 2015).

5. Tổng hợp về các nghiên cứu trước liên quan đến vốn tâm lý

Nghiên cứu thực hiện khảo sát 71 nghiên cứu trước về mối quan hệ của vốn tâm lý với các thái độ làm việc và hiệu quả công việc của nhân viên được công bố từ năm 2005 đến năm 2018. Số lượng nghiên cứu có chủ đề về mối quan hệ giữa vốn tâm lý với hiệu quả công việc của nhân viên, sự hài lòng công việc của nhân viên, sự cam kết tổ chức của nhân viên, sự căng thẳng công việc của nhân viên và ý định nghỉ việc của nhân viên lần lượt là 19, 21, 10, 9 và 12 nghiên cứu.

Bảng 2

Thống kê các nghiên cứu trước về mối quan hệ giữa vốn tâm lý và các khái niệm phân theo loại tác động có ý nghĩa thống kê

Đơn vị tính: nghiên cứu

Mối quan hệ	Tác động có ý nghĩa thống kê		Tổng
	(+)	(-)	
Vốn tâm lý - Hiệu quả công việc	19	0	19
Vốn tâm lý - Sự hài lòng công việc	21	0	21
Vốn tâm lý - Sự cam kết tổ chức	10	0	10
Vốn tâm lý - Sự căng thẳng công việc	0	9	9
Vốn tâm lý - Ý định nghỉ việc	0	12	12
Tổng cộng	50	21	71

Nguồn: Tổng hợp của tác giả.

Để tìm hiểu mối quan hệ giữa vốn tâm lý và hiệu quả công việc của nhân viên, 4/19 nghiên cứu đã khảo sát sử dụng phương pháp phân tích meta và 15/19 nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng. Các nghiên cứu được thực hiện tại nhiều quốc gia khác nhau trên thế giới. Trong đó có hai nghiên cứu được thực hiện tại Việt Nam là nghiên cứu của Nguyen và Nguyen (2012);

Dinh Tho và cộng sự (2014). Đối tượng thu thập dữ liệu là các nhân viên hoặc nhà quản lý làm việc trong nhiều lĩnh vực/ngành nghề khác nhau. Dù sử dụng phương pháp phân tích meta hay phương pháp phân tích định lượng, 19/19 nghiên cứu đều có kết quả cho rằng vốn tâm lý và hiệu quả công việc của nhân viên có mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê.

Kết quả của 20/21 nghiên cứu đã khảo sát cho rằng vốn tâm lý có quan hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng công việc của nhân viên. Duy nhất 01 nghiên cứu (Chaudhary và Chaudhari, 2015) có kết quả mỗi quan hệ tích cực này không có ý nghĩa thống kê. Thêm nữa, chỉ có 02/21 nghiên cứu (Çetin, 2011; Kwok và cộng sự, 2015) không xem xét mối quan hệ với sự hài lòng công việc của nhân viên bằng khái niệm vốn tâm lý tổng thể mà bằng các yếu tố là thành phần của vốn tâm lý.

10/10 các nghiên cứu trước đã khảo sát đều chỉ ra rằng vốn tâm lý có quan hệ tích cực với sự cam kết tổ chức của nhân viên. Các nghiên cứu của Nolzen (2018), Kappagoda và cộng sự (2014), Newman và cộng sự (2014), Avey và cộng sự (2011) đều đề cập đến sự hài lòng công việc và sự cam kết tổ chức của nhân viên dưới cùng một khái niệm chung là thái độ mong muốn của nhân viên. Nghiên cứu của Kappagoda và cộng sự (2014) còn sử dụng sự hài lòng công việc và sự cam kết với tổ chức của nhân viên là hai thang đo của khái niệm thái độ mong muốn của nhân viên khi xem xét mối quan hệ với hiệu quả công việc của nhân viên. Avey và cộng sự (2011) cũng đề cập đến sự căng thẳng công việc và ý định nghỉ việc của nhân viên như là các thái độ không mong muốn của nhân viên. 09/9 nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự căng thẳng công việc của nhân viên đã khảo sát đều kết luận rằng tồn tại mối quan hệ tiêu cực và có ý nghĩa thống kê. Đối với mối quan hệ giữa vốn tâm lý và ý định nghỉ việc của nhân viên, nghiên cứu của Abbas và cộng sự (2014) kết luận rằng mối quan hệ tiêu cực giữa chúng không có ý nghĩa thống kê trong khi 11/12 nghiên cứu đã khảo sát còn lại đều cho rằng có tồn tại mối quan hệ tiêu cực có ý nghĩa thống kê. Chỉ nghiên cứu của Rehman và Mubashar (2017) lựa chọn xác định mối quan hệ của từng thành phần của vốn tâm lý với sự căng thẳng công việc và ý định nghỉ việc của nhân viên; tất cả các nghiên cứu còn lại đều sử dụng khái niệm vốn tâm lý tổng thể trong xác định mối quan hệ với hai khái niệm

còn lại.

Như vậy, các nghiên cứu trước được khảo sát về mối quan hệ giữa Vốn tâm lý với các thái độ công việc và hiệu quả công việc của nhân viên đều có kết quả thống nhất rằng vốn tâm lý có quan hệ tích cực có ý nghĩa thống kê với hiệu quả công việc, sự hài lòng công việc, sự cam kết với tổ chức của nhân viên và vốn tâm lý có quan hệ tiêu cực có ý nghĩa thống kê với sự căng thẳng công việc và ý định nghỉ việc của nhân viên.

6. Đo lường vốn tâm lý của nhân viên

Lý thuyết về vốn tâm lý được Luthans và các cộng sự xây dựng dựa trên nội dung về hành vi tổ chức tích cực. Các thành phần cơ bản của vốn tâm lý là sự tự tin, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường là các yếu tố đáp ứng tốt nhất tiêu chí của hành vi tổ chức tích cực như: tích cực, độc đáo, phát triển được, liên quan đến hiệu quả và đặc biệt là đo lường được. Điểm mấu chốt của vốn tâm lý là phải đo lường được một cách hợp lệ, có thể được phát triển và có tác động đến hiệu quả công việc (Luthans và cộng sự, 2015). Có nhiều thang đo được xây dựng nhằm đo lường các nguồn lực và sức mạnh tâm lý tích cực ở cấp độ cá nhân và cấp độ đội nhóm. Newman và cộng sự (2014) thực hiện nghiên cứu bằng phương pháp meta về vốn tâm lý và thống kê trên 60 nghiên cứu thực nghiệm được khảo sát có 33 nghiên cứu (chiếm 55%) sử dụng Bảng câu hỏi vốn tâm lý phiên bản 24 phát biểu (Psychological Capital Questionnaire, PCQ-24), 15 nghiên cứu (chiếm 25%) sử dụng Bảng câu hỏi vốn tâm lý phiên bản 12 phát biểu (PCQ-12), 01 nghiên cứu (chiếm 1.67%) sử dụng Bảng câu hỏi vốn tâm lý ngầm (Implicit Psychological Capital Questionnaire - I-PCQ) để đo lường vốn tâm lý ở cấp độ cá nhân và đội nhóm, 11 nghiên cứu (chiếm 18.33%) còn lại sử dụng các đo lường riêng biệt. PCQ-24 vẫn được nhiều nhà nghiên cứu đánh giá là phù hợp nhất để đo lường vốn tâm lý và là đo lường tiêu chuẩn về vốn tâm lý (Nolzen, 2018). Bài báo này sẽ tổng hợp nội dung thang đo PCQ-24 được Luthans và cộng sự (2007a) đưa ra, đề xuất thay đổi một số

biến quan sát hiện có và bổ sung biến quan sát mới. Nghiên cứu định tính đã được thực hiện bằng cách lấy ý kiến chuyên gia về nội dung thang đo vốn tâm lý nhằm xây dựng thang đo về vốn tâm lý phù hợp bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam.

PCQ-24 là bảng câu hỏi được Luthans và các cộng sự thiết kế và sử dụng lần đầu vào năm 2007 (Luthans và cộng sự, 2007a). PCQ-24 bao gồm 24 câu phát biểu tương ứng 24 biến quan sát để đo lường từng thành phần của vốn tâm lý trong bối cảnh liên quan đến công việc. Luthans và cộng sự (2007a) xây dựng bảng câu hỏi này dựa trên các thang đo có mức độ tin cậy và căn cứ vững chắc do các nhà nghiên cứu trước đó đưa ra là thang đo về sự tự tin năng lực bản thân của Parker năm 1998, thang đo về sự tự tin của Snyder và cộng sự năm 1996, thang đo về sự lạc quan của Scheier và Carver năm 1985, thang đo về sự kiên cường của Wagnild và Young năm 1993. Nội dung bảng câu hỏi được lựa chọn kỹ lưỡng với hai tiêu chí chủ yếu là (i) mỗi thành phần có sáu câu phát biểu, được lựa chọn dựa trên đánh giá rằng các thành phần của vốn tâm lý đều có giá trị như nhau; (ii) mỗi câu phát biểu này phải có giá trị nội dung và hình thức như là một trạng thái (state-like), có liên quan đến nơi làm việc hoặc các từ ngữ có thể được chỉnh sửa để có liên quan. Người trả lời mô tả mức độ đồng ý hoặc không đồng ý đối với mỗi câu phát biểu về bản thân (đối với phiên bản đánh giá bản thân - self-rater version) hoặc về người khác (đối với phiên bản đánh giá một người khác cụ thể - other rater version) ngay tại thời điểm phỏng vấn bằng thang đo Likert 6 mức độ từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 6 (hoàn toàn đồng ý). Điểm Vốn tâm lý tổng thể được tính bằng trung bình cộng điểm trả lời của tất cả các biến quan sát. Điểm Vốn tâm lý tổng thể càng cao càng cho biết vốn tâm lý của cá nhân đó ở mức độ càng cao.

Trong 24 biến quan sát của PCQ-24, có ba biến quan sát là RE13 (thuộc thang đo nhân tố Sự kiên cường): “Tôi khó vượt qua những thất bại trong công việc”; biến quan

sát OP20: “Tôi luôn nghĩ rằng sai sót trong công việc là điều khó tránh khỏi” và biến quan sát OP23: “Nhiều điều trong công việc không diễn ra như mong muốn của tôi” thuộc thang đo nhân tố Sự lạc quan là các biến quan sát đánh giá điểm ngược (reverse-scored item). Các biến quan sát này mang ý nghĩa tiêu cực trong khi các biến quan sát còn lại mang ý nghĩa tích cực. Khi thay đổi tâm trạng người trả lời bằng cách đưa ra các câu phát biểu tiêu cực này sẽ gây ảnh hưởng đến các trả lời tiếp theo (Podsakoff và cộng sự, 2003) và thường tạo ra các nhân tố giả (Siu và cộng sự, 2015). Để tránh tình trạng này, có thể loại bỏ các biến quan sát dạng này như nghiên cứu của Siu và cộng sự (2015) hoặc viết lại nội dung biến quan sát sang ý nghĩa tích cực để loại bỏ ảnh hưởng xấu (Idaszak và Drasgow, 1987). Nghiên cứu đã viết lại các biến quan sát RE13, OP20 và OP23 mang ý nghĩa tích cực, đề xuất sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1 – hoàn toàn không đồng ý, 2 – không đồng ý, 3 – không ý kiến, 4 – đồng ý, 5 – hoàn toàn đồng ý) để đo lường mức độ phản hồi của người trả lời phỏng vấn đồng thời đề xuất bổ sung thêm một số biến quan sát vào thang đo vốn tâm lý. Hoạt động nghiên cứu định tính bằng cách lấy ý kiến chuyên gia được thực hiện nhằm: (i) kiểm tra mức độ khả thi của việc áp dụng thang đo 5 mức độ trong đo lường phản hồi các phát biểu của người trả lời phỏng vấn; (ii) kiểm tra mức độ phù hợp, chặt chẽ về nội dung của thang đo đã xây dựng; (iii) bổ sung các biến đo lường mới nhằm hoàn thiện nội dung thang đo. 10 chuyên gia (gồm 02 nhà nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị nhân sự, 04 nhà quản lý cấp cao và cấp trung tại các doanh nghiệp, 04 nhân viên có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm) được lấy ý kiến bằng hình thức trao đổi trực tiếp. Đầu tiên, các chuyên gia xem xét nội dung từng biến đo lường, cho ý kiến về mức độ rõ ràng ý nghĩa của từng biến, tránh sự mập mờ hay gây hiểu nhầm cho người trả lời và đề xuất các chỉnh sửa nếu có. Tiếp theo, các chuyên gia đánh giá khả năng chuyển tải đặc điểm nhân tố của các biến đo

lượng đã có và đề xuất bổ sung các biến đo lường mới nếu cần. Mức độ khả thi của việc sử dụng thang đo Likert 5 mức độ trong bối cảnh tại Việt Nam thay vì 6 mức độ như thang đo của các nghiên cứu trước cũng được đề cập đến trong nội dung trao đổi với các chuyên gia. Kết quả thu được là: (i) sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đo lường phản

hồi của người trả lời ở Việt Nam là phù hợp; (ii) chỉnh sửa hoàn chỉnh nội dung 3 biến quan sát RE13 (Bảng 5), OP20 và OP23 (Bảng 6); (iii) bổ sung 6 biến quan sát (2 biến quan sát/ thang đo nhân tố) vào 3 thang đo nhân tố “Sự hy vọng”, “Sự kiên cường” và “Sự lạc quan” (Bảng 4, 5, 6). Thang đo vốn tâm lý mới được đề xuất như sau:

Bảng 3

Thang đo nhân tố “Sự tự tin năng lực bản thân”

TT	Kí hiệu	Các biến đo lường nhân tố “Sự tự tin năng lực bản thân”	Nghiên cứu
1	SE1	Tôi tự tin tìm giải pháp giải quyết các vấn đề đã tồn đọng thời gian dài.	Luthans và cộng sự (2007a), Luthans và cộng sự (2010), Avey và cộng sự (2010)
2	SE2	Tôi tự tin trình bày công việc của mình với cấp trên.	
3	SE3	Tôi tự tin thảo luận, đóng góp ý kiến về chiến lược của tổ chức.	
4	SE4	Tôi tự tin thiết lập các mục tiêu công việc cho bản thân.	
5	SE5	Tôi tự tin thảo luận công việc với đối tác/khách hàng.	
6	SE6	Tôi tự tin thảo luận công việc với đồng nghiệp.	

Nguồn: tổng hợp của tác giả.

Bảng 4

Thang đo nhân tố “Sự hy vọng”

TT	Kí hiệu	Các biến đo lường nhân tố “Sự hy vọng”	Nghiên cứu
1	HO7	Tôi có thể nghĩ ra nhiều cách giải quyết các bế tắc trong công việc.	Luthans và cộng sự (2007a), Luthans và cộng sự (2010), Avey và cộng sự (2010)
2	HO8	Tôi đang tích cực theo đuổi mục tiêu công việc của bản thân.	
3	HO9	Tôi cho rằng có nhiều cách để giải quyết một vấn đề.	
4	HO10	Tôi tự nhận thấy rằng mình khá thành công trong công việc.	
5	HO11	Tôi có nhiều cách để đạt được mục tiêu công việc đã đặt ra.	
6	HO12	Tôi đang đạt được các mục tiêu công việc đặt ra cho bản thân.	
7	HO13	Tôi luôn hy vọng sẽ giải quyết được mọi vấn đề khó khăn trong công việc.	Nghiên cứu định tính
8	HO14	Tôi luôn hy vọng công việc sẽ tốt đẹp.	

Nguồn: tổng hợp của tác giả.

Bảng 5

Thang đo nhân tố “Sự kiên cường”

TT	Kí hiệu	Các biến đo lường nhân tố “Sự kiên cường”	Nghiên cứu
1	RE13	Tôi vượt qua được những thất bại trong công việc.	Nghiên cứu định tính
2	RE14	Tôi có nhiều cách để vượt qua khó khăn trong công việc.	Luthans và cộng sự (2007a), Luthans và cộng sự (2010), Avey và cộng sự (2010)
3	RE15	Nếu phải phát biểu ý kiến ở nơi làm việc, tôi sẽ làm vậy.	
4	RE16	Tôi thường vượt qua những căng thẳng trong công việc.	
5	RE17	Tôi có thể vượt qua khó khăn trong công việc nhờ các trải nghiệm trước đây.	
6	RE18	Tôi có thể làm nhiều việc cùng một lúc.	Nghiên cứu định tính
7	RE19	Tôi luôn theo đuổi đến cuối cùng khi đã xác định mục tiêu công việc cần đạt được.	
8	RE20	Tôi luôn kiên cường trong mọi hoàn cảnh	

Nguồn: tổng hợp của tác giả.

Bảng 6

Thang đo nhân tố “Sự lạc quan”

TT	Kí hiệu	Các biến đo lường nhân tố “Sự lạc quan”	Nghiên cứu
1	OP19	Tôi luôn trông chờ điều tốt đẹp khi công việc không như mong đợi.	Luthans và cộng sự (2007a), Luthans và ctg (2010), Avey và cộng sự (2010)
2	OP20	Tôi tránh được những sai sót trong công việc.	Nghiên cứu định tính
3	OP21	Tôi luôn lạc quan về công việc của mình.	Luthans và cộng sự (2007a), Luthans và ctg (2010), Avey và cộng sự (2010)
4	OP22	Tôi lạc quan về tương lai của mình vì nó liên quan đến công việc của tôi	
5	OP23	Công việc diễn ra như mong muốn của tôi.	Nghiên cứu định tính
6	OP24	Tôi làm công việc này vì dù gì nó cũng có điểm tốt.	Luthans và cộng sự (2007a), Luthans và ctg (2010), (Avey và cộng sự (2010))
7	OP25	Tôi luôn coi thất bại là bài học kinh nghiệm để tiếp tục công việc tốt hơn	Nghiên cứu định tính
8	OP26	Tôi luôn lạc quan khi gặp vấn đề khó trong công việc	Nghiên cứu định tính

Nguồn: tổng hợp của tác giả.

7. Kết luận

Dựa trên các ý tưởng xuất phát từ tâm lý học tích cực, sự thông thái tổ chức tích cực và hành vi tổ chức tích cực, vốn tâm lý là khái niệm được phát triển để nắm bắt năng lực tâm lý của một cá nhân. Vốn tâm lý là khái niệm bậc cao hơn được cấu thành từ 4 thành phần là sự tự tin năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan và sự kiên cường; và mang tiêu chuẩn giống như là trạng thái, không mang tính chất tạm thời, dễ uốn nắn, sẵn sàng thay đổi và phát triển. Vốn tâm lý liên quan đến đầu tư và phát triển nhằm đạt được ích lợi về sự cải thiện hiệu quả làm việc và tạo ra lợi thế cạnh tranh (Luthans và cộng sự, 2005). Các nghiên cứu trước về vốn tâm lý cho kết quả là vốn tâm lý có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc, sự cam kết với tổ chức, hiệu quả công việc của nhân viên và có tác động tiêu cực đến sự căng thẳng công việc, ý định nghỉ việc của nhân viên. Vốn tâm lý được đo lường bằng thang đo PCQ-24 nhưng để phù hợp với

bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam, nghiên cứu điều chỉnh nội dung 3 biến quan sát đánh giá điểm nghịch, thay đổi thang đo mức độ phản hồi của người trả lời và bổ sung thêm 6 biến quan sát sau khi thực hiện hoạt động nghiên cứu định tính bằng cách lấy ý kiến chuyên gia.

8. Hướng nghiên cứu tiếp theo

Sau khi nghiên cứu lý thuyết về vốn tâm lý, cũng như kết quả thu được sau nghiên cứu định tính bằng cách khảo sát ý kiến chuyên gia đã hình thành thang đo về vốn tâm lý. Hướng nghiên cứu tiếp theo là thực hiện nghiên cứu về vốn tâm lý ở các cấp độ khác nhau như cá nhân, đội nhóm, quốc gia trong mối quan hệ với các khái niệm khác nhằm thay đổi, phát triển nguồn lực tâm lý hướng đến mục tiêu cải thiện hiệu quả làm việc bằng phương pháp phân tích định lượng. Bên cạnh đó, có thể nghiên cứu bằng phương pháp định lượng về các yếu tố tác động đến vốn tâm lý, cũng như vốn tâm lý tác động đến các khía cạnh khác của con người ■

Tài liệu tham khảo

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of management*, 40(7), 1813-1830.
- 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.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452.
- 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(2), 127-152.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2008). *The High Impact Leader*: McGraw-Hill Education.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. *Positive psychology*, 1, 167-196.

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). R.(1974). *The Power Broker: Robert Moses and the Fall of New York*.
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 895-908.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Chaudhary, S., & Chaudhari, S. (2015). Relationship between psychological capital, job satisfaction and turnover intention of bank employees. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(8).
- Dinh Tho, N., Dong Phong, N., & Ha Minh Quan, T. (2014). Marketers' psychological capital and performance: the mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. *Asia-Pacific journal of business administration*, 6(1), 36-48.
- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of applied psychology*, 72(1), 69.
- Kappagoda, S., Othman, H., Fithri, Z., & De Alwis, W. (2014). The impact of psychological capital on job performance in the banking sector in Sri Lanka.
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family emotional support, positive psychological capital and job satisfaction among Chinese white-collar workers. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 561-582.
- Lopez, S. J., & Snyder, C. (2003). *Positive psychological assessment*. Washington: APA.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- 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.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
- 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.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198) Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*: Oxford University Press, USA.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. J. (2009). Resilience in Development. *In The Oxford Handbook of Positive Psychology*, (2 Ed.), Oxford University Press.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Rehman, N., & Mubashar, T. (2017). Job Stress, Psychological Capital and Turnover Intentions in Employees of Hospitality Industry. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2).
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 130(2), 261.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A brief measure of social support: Practical and theoretical implications. *Journal of social and personal relationships*, 4(4), 497-510.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367-380.
- Snyder, C., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. *Handbook of positive psychology*, 257-276.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., . . . Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321.