

ẢNH HƯỞNG CỦA NĂNG LỰC TÂM LÝ ĐẾN SỰ GẮN KẾT TRONG HỌC TẬP VÀ KẾT QUẢ HỌC TẬP CỦA SINH VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THANH VY; NGUYỄN THỊ CẨM HẰNG, LƯU BẢO NHI;

THÂN TƯỜNG VY; NGUYỄN THÚY HIỀN

Sinh viên Khoa Quản Trị, trường đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<i>Ngày nhận:</i> <i>Ngày nhận lại:</i> <i>Duyệt đăng:</i>	<p>Đề tài nghiên cứu được tiến hành trên cơ sở nhằm mục đích kiểm định mối quan hệ giữa năng lực tâm lý đến sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của các sinh viên thuộc các trường đại học TP. HCM. Trên nền tảng kế thừa và phát triển từ nhiều nhóm tác giả đi trước về đề tài liên quan, dữ liệu của bài nghiên cứu được thu thập từ 525 sinh viên đang theo học tại các trường đại học trong khu vực TP. HCM. Thông qua kết quả của quá trình phân tích dữ liệu bằng công cụ SPSS 2.0 cùng phương pháp nghiên cứu thuận tiện, lấy mẫu ngẫu nhiên, đi kèm theo đó, theo phương pháp hồi quy cho thấy, năng lực tâm lý có tác động dương thấp đến sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập, tuy nhiên, sự gắn kết trong học tập lại có tác động dương cao đến kết quả học tập của sinh viên. Từ kết quả của quy trình nghiên cứu, một số hàm ý đã được nhóm nghiên cứu đề xuất để giúp lẫn sinh viên và các trường đại học TP. HCM nâng cao chất lượng, tâm lý sinh viên, để từ đó, hướng đến việc phát triển năng lực tâm lý, làm nền tảng góp phần gia tăng sự gắn kết của người sinh viên và mang đến kết quả học tập tốt nhất.</p>
Mã phân loại JEL:	
Từ khóa: Năng lực tâm lý; Sự gắn kết; Kết quả học tập; Sinh viên; Trường đại học.	
Key words: Psychological capital; Study Engagement; Study Performance; Student; University.	
	Abstract This research was carried out basing on the relationship examination between psychological capital and student engagement with study performance of HCM city university students purpose. By the previous studies inheriting and developing way, the figures of the study were conducted with 525 HCM city university students. Through the data analysis tool SPSS 2.0, convenient research method – random sampling with regression method, the results showed that psychological capital has a low positive impact on student engagement and study performance; However, it has a strong positive impact on study performance. With all the above consequences, some implications were suggested to help both the students and universities in HCM city to develop the quality and student’s mentality, reaching to the psychological capital development, building

1. Giới thiệu

Ngày nay, khi thị trường ngày càng mở rộng và đa dạng, các doanh nghiệp cạnh tranh ngày càng gay gắt hơn, để có được lợi thế cạnh tranh các doanh nghiệp cần phải tạo cho riêng mình các ưu thế và cụ thể hơn hết đó chính là tối ưu hóa chi phí, việc này hầu hết mọi doanh nghiệp trong thị trường ngày nay đều nhắm đến mảng nhân lực.

Đặc biệt, tại TP.HCM, theo khảo sát Chỉ số Tăng trưởng thành phố (CMI) năm 2017 của công ty Tài chính JLL đã phát hiện ra rằng, TP.HCM đã trở thành thành phố năng động đứng thứ nhì trên toàn thế giới, có tiềm năng lớn, đang tiếp tục thu hút nguồn vốn từ các nhà đầu tư nước ngoài – Thông tấn xã Việt Nam (2017). Là một thành phố không những có số lượng doanh nghiệp cao mà còn có số lượng các trường đại học khá đông trong cả nước, tại Việt Nam có khoảng 235 trường đại học và học viên theo thống kê của Bộ Giáo dục & Đào tạo (2016 – 2017), trong đó, TP.HCM sở hữu 50 trường đại học và 7 học viện so với toàn đất nước. Đặc biệt hiện nay, tại TP.HCM có khoảng 1,76 triệu sinh viên đang học tập – theo tác giả Lê Văn (2017), là một nguồn nhân lực rất lớn trong tương lai, do đó, việc áp dụng thành công năng lực tâm lý và mối quan hệ của chúng là một điều vô cùng quan trọng của sinh viên tại các trường đại học TP.HCM. Đối với sinh viên được học tập tại các trường đại học trong TP.HCM, được đào tạo trong môi trường vô cùng năng động và đa dạng, sinh viên luôn có đặc điểm thích nghi cao, do luôn được tiếp cận với những điều mới mẻ một cách nhanh nhất, luôn mang trong mình sự tự tin do được học tập trong môi trường sôi nổi và lạc quan trong các tình huống. Các đặc điểm này, về sự tự tin, tính thích nghi và lạc quan này, chính là những yếu tố của năng lực tâm lý theo Luthans & cộng sự (2010), tuy nhiên sinh viên tại TP.HCM cần hiểu rõ hơn về vai trò cũng như mối quan hệ giữa năng lực tâm lý của mình đến sự gắn kết và kết quả học tập của bản thân mình để từ đó vận dụng và phát triển hơn nữa năng lực tâm lý của bản thân để đạt đến sự thành công. Tuy nhiên, bỏ cuộc giữa chừng hay nói cách khác chính là hiện tượng sinh viên vì thấy những cơ hội ngắn hạn trước mắt, những “con đường tắt” mà bỏ đi việc xây dựng cho mình một con đường vững chắc, việc không tham gia vào việc học tập mà chỉ suy nghĩ đến việc kiếm tiền đã dẫn đến những tình trạng cảnh cáo học vụ, việc thôi học bắt buộc và tự nguyện đã xảy ra rất nhiều trong thời điểm hiện nay, có thể thấy, sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của các sinh viên tại những trường đại học thuộc TP. HCM ngày càng có xu hướng giảm đáng kể.

Dựa trên các đặc tính tự tin, thích nghi, lạc quan, hy vọng trên, đây không chỉ đơn giản là bốn yếu tố tâm lý rời rạc bình thường, bốn yếu tố: thích nghi, lạc quan, tự tin và hy

vọng này chính là bốn yếu tố thuộc năng lực tâm lý của con người theo nghiên cứu của Luthans & cộng sự (2010). Luận cứ này không chỉ được đồng tình và công nhận bởi số lượng lớn các nhóm tác giả khác nhau, mà còn được phát triển rộng rãi, đầy đủ hơn nữa bởi nhóm tác giả Luthans (2002); Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007); Luthans, Youssef & Avolio (2007). Bên cạnh đó, để tìm ra ảnh hưởng của năng lực tâm lý nhiều hơn nữa đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục đã có một số ít tác giả đã triển khai để kiểm định về khía cạnh này, như Luthans & cộng sự (2012); Youssef & cộng sự (2014); Luthans, Avey & Patera (2008); Luthans, Avey, Avolio & Peterson (2010); Luthans, Luthans & Jensen (2012); Youssef, Kim, Kang (2014).

Phát triển từ năng lực tập lý tác động đến sự gắn kết cùng kết quả học tập và làm việc, đã có rất nhiều nghiên cứu về mối quan hệ này. Đầu tiên hơn hết, từ các cơ chế của lý thuyết COR của tác giả Hobfoll (1989), năng lực tâm lý có thể được hình thành như một nguồn tài nguyên tâm lý thúc đẩy sự gắn kết công việc và cũng về việc đưa minh chứng về mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và sự gắn kết này, theo nhóm tác giả Sweetman & Luthans (2010) chỉ ra rằng mỗi một trong bốn thành phần của năng lực tâm lý đã được chứng minh là có liên quan đến sự gắn kết. Tương tự và phát triển thêm các nhận định trên còn có các nhóm tác giả: Kahn (1992); Schaufeli & cộng sự (2002); Nelson & Cooper (2007); Herd (2010); Sun & các đồng nghiệp (2011); Avey & cộng sự (2011).

Một số nhóm tác giả dưới đây còn có những nhận định mở rộng hơn nữa về mối quan hệ thứ ba gây tác động đến kết quả làm việc và học tập, đó chính là mối quan hệ giữa sự gắn kết và kết quả trong công việc, học tập. Halbesleben & Wheeler (2008) đã chỉ ra sự gắn kết công việc là một trạng thái tích cực, đầy đủ, động lực tình cảm của công việc liên quan đến hiệu suất công việc, và mở rộng hơn theo nhóm tác giả này sự gắn kết công việc có tương quan với một số chỉ số hiệu suất khách quan và chủ quan khác nhau, chẳng hạn như hiệu suất trong vai trò (in – role performance) và đổi mới. Thêm vào đó, còn có nhóm tác giả khác cũng đã chứng minh được tầm quan trọng của mối quan hệ này, Bakker & Bal (2010). Quay về phạm vi các nghiên cứu Việt Nam cũng đã có những minh chứng cho mối quan hệ này như: Nguyen & Nguyen (2011); Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014).

Qua những lược khảo đã được nêu trên, có thể thấy rằng tuy đã minh chứng cho từng mối quan hệ giữa ba yếu tố: Năng lực tâm lý, sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập, nhưng không có nhiều nghiên cứu đồng thời chỉ ra mối quan hệ giữa ba yếu tố này với nhau. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện để chỉ ra mối quan hệ đồng thời của cả ba yếu tố tạo nên một kết quả tốt và quan trọng hơn hết là trong đối tượng sinh viên tại các trường đại học một cách cụ thể nhất là trong khu vực TP.HCM.

Sau phần 1 giới thiệu, nghiên cứu được cấu trúc bao gồm 4 phần: Phần 2, trình bày cơ sở lý thuyết cùng mô hình lý thuyết nghiên cứu chính của đề tài; Phần 3, tóm lược phương pháp nghiên cứu; Phần 4, mô tả kết quả nghiên cứu; Phần 5, kết luận và một số hàm ý.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Hành vi tổ chức tích cực (P.O.B)

Được hình thành từ năm 1999, chủ yếu được phát triển bởi Luthans (2002), lý thuyết hành vi tổ chức tích cực (P.O.B) tập trung vào những đặc điểm cá nhân có thể được phát triển và cải thiện thông qua việc cải thiện môi trường làm việc và phương pháp quản lý. Luthans & cộng sự (2007) đã định nghĩa lý thuyết P.O.B là lý thuyết thể hiện cho một hình thức nghiên cứu tương đối mới, được phát triển từ quan điểm tâm lý tích cực và đặc trưng bởi một cách tiếp cận tích cực để phát triển và quản lý nguồn nhân lực. Hiện nay, có nhiều khái niệm về năng lực tâm lý tích cực được đề cập nhiều trong các nghiên cứu và phản ánh tương đối toàn diện về các tiêu chí của P.O.B bao gồm hy vọng, thích nghi, lạc quan và tự tin theo nhóm tác giả Luthans (2002); Luthans & Youssef (2004); Youssef & Luthans (2007); Luthans & cộng sự (2007).

2.2. Năng lực tâm lý

Luthans & cộng sự (2005) đã định nghĩa rằng năng lực tâm lý (PsyCap) như một hệ thống các tính cách tích cực của con người làm việc trong một tổ chức. Ngoài ra, năng lực tâm lý còn là một trạng thái tâm lý của con người trong những trường hợp nhất định hoặc các sự việc cụ thể và thường thay đổi theo thời gian (Chen & cộng sự, 2000). Ngoài ra, Luthans & cộng sự (2007) nhấn mạnh rằng năng lực tâm lý là nguồn động viên về ý thức, kinh nghiệm và đã xác định năng lực tâm lý của bất kỳ một cá nhân nào đều được đặc trưng bởi bốn yếu tố bao gồm: tự tin, lạc quan, hy vọng, thích nghi.

Không chỉ dừng lại ở đó, dựa trên nhận định của Luthans, Youssef & Avolio (2007), đã đưa ra định nghĩa rằng năng lực tâm lý là một trạng thái tâm lý tích cực của một cá nhân được đặc trưng bởi: (1) Sự tự tin để duy trì và hết mình, kiên trì cần thiết hướng đến việc đạt được sự thành công ở các nhiệm vụ mang tính thử thách; (2) Mang đến niềm tin về thành công ở hiện tại và diễn ra trong tương lai; (3) Cố gắng hết mình hướng tới mục tiêu và khi trong các trường hợp cần thiết, chuyển hướng nhưng vẫn hướng tới mục tiêu của chính mình dù là theo hướng nào đi nữa (sự hy vọng) để thành công và (4) Khi bị bao quanh bởi các vấn đề và nghịch cảnh, duy trì và tự phục hồi trở lại để có được thành công xa hơn (thích nghi).

Theo nhóm tác giả ur Rehman & cộng sự (2017) đã dựa từ kết quả của những nghiên cứu trước đây để nhận định rằng năng lực tâm lý không phải chỉ là trạng thái tâm lý (như thái độ, cảm xúc) và nó không mang tính cố định và trong các tình huống tạm thời nó không thể thay đổi được. Các chính sách động viên thông qua các chương trình đào tạo sẽ làm tăng

tính linh hoạt của năng lực tâm lý theo Luthans & cộng sự (2007), Demerouti & cộng sự (2011), Peterson & cộng sự (2011). Qua các định nghĩa đã được nêu trên, năng lực tâm lý là một trạng thái tâm lý tích cực của con người trong tổ chức liên quan đến những tình huống nhất định (Chen & cộng sự, 2000), có thể đào tạo được (ur Rehman & cộng sự, 2017) và bao gồm bốn yếu tố như: tự tin, lạc quan, hy vọng, thích nghi.

Tự tin: Tự tin là niềm tin của một cá nhân về khả năng tạo động lực, nhận thức tài nguyên bản thân và biết được hành động nào là cần thiết đối với họ và thực hiện thành công nhiệm vụ cụ thể trong một ngữ cảnh phù hợp – Stajkovic & Luthans (1998). Yếu tố tự tin còn là yếu tố mang một mức độ tin cậy nhất định của một cá thể về việc hoàn thành một nhiệm vụ cụ thể (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015). Người có mức độ tự tin cao thường có xu hướng chọn những nhiệm vụ mang đầy tính thách thức, kèm theo đó là việc phát triển những cách phức tạp để vượt qua những trở ngại, để trở nên kiên định và thành công hơn khi đối mặt với khó khăn (Shahnawaz & Jafri, 2009). Ngoài ra, tự tin còn được thể hiện trong khả năng nhận thức rằng bản thân có thể hoàn thành mục tiêu cụ thể mà chính mình đề ra (Parker, 1998). Tóm lại, yếu tố tự tin được khẳng định là niềm tin của một cá nhân về khả năng nhận thức của chính bản thân để thực hiện thành công nhiệm vụ, phù hợp với bối cảnh nghiên cứu các sinh viên đang học tại các trường đại học TP.HCM hiện nay.

Thích nghi: Masten, Luthans (2002) đã mô tả khả năng phục hồi bản thân tại nơi làm việc là khả năng thích nghi hoặc đối mặt với nghịch cảnh, xung đột, thất bại, hoặc thậm chí các sự kiện tích cực, tiến bộ hay khi trách nhiệm tăng lên, ngoài ra, nhóm tác giả Masten & Reed (2002) cũng đã đưa ra rằng, đặc trưng của những người thích nghi là luôn tìm cách giải quyết vấn đề một cách tích cực và thích nghi nhanh chóng khi phải đối mặt với những nguy cơ, nghịch cảnh khó khăn. Đặc trưng của những người có đặc tính thích nghi được thể hiện qua khía cạnh rằng họ luôn tìm ra cách giải quyết vấn đề theo khuynh hướng tích cực và thích nghi một cách nhanh chóng khi đương đầu với những nguy cơ, nghịch cảnh khó khăn.

Hy vọng: Theo Snyder & cộng sự (2002), hy vọng là niềm tin mà con người có thể tìm thấy con đường xác định mục tiêu mong muốn và có động lực trên con đường đó. Theo một hướng khác, yếu tố hy vọng bao gồm cả ý chí (quyết tâm đạt được mục tiêu của họ) và lối suy nghĩ (có khả năng chỉ ra các con đường thay thế và kế hoạch dự phòng để đạt được mục tiêu khi gặp khó khăn) – theo nhóm tác giả Avey & cộng sự (2009). Ngoài ra, nhóm tác giả Snyder, Irving & Anderson (1991) đã định nghĩa yếu tố hy vọng là trạng thái động lực tích cực dựa trên nguồn gốc tương tác của các yếu tố dẫn đến sự thành công. Từ những định nghĩa trên, yếu tố hy vọng là niềm tin mà con người có thể tìm thấy con đường xác định mục tiêu mong muốn và có động lực trên con đường (Snyder & cộng sự, 2002).

Lạc quan: Seligman (1998) đã cho rằng người lạc quan là những người làm cho nội tại bên trong ổn định, hoặc làm cho các sự kiện của bản thân mình mang tính tích cực. Bên cạnh đó, nhóm tác giả Carver & Scheier (2002) đã khái quát định nghĩa của lạc quan như sau, cụ thể người lạc quan là người mong đợi những điều tốt sẽ đến với họ, trong khi những người bi quan lại là những người mong những điều xấu sẽ xảy ra đối với bản thân.

Nhiều bài nghiên cứu cũng như nhiều tác giả đã sử dụng năng lực tâm lý nói chung, cũng như các thành phần của năng lực tâm lý nói riêng để đo lường trong bài nghiên cứu của mình, như Sweetman & Luthans (2010), Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2007), Sun & cộng sự (2011), Luthans & cộng sự (2012), Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014), Bakker & cộng sự (2004), Bakker & Schaufeli (2008), Salanova & cộng sự (2005).

2.3. Sự gắn kết trong học tập

Sự gắn kết có thể được hiểu theo nhận định của nhóm tác giả Schaufeli, Salanova, Bakker & Ales – rom (2002) là một trạng thái tâm trí tích cực, hoàn thiện, liên quan đến công việc. Bên cạnh đó, định nghĩa của sự gắn kết trong học tập theo nghiên cứu của nhóm tác giả May & cộng sự (2004) đã phân biệt giữa thành phần vật lý, thành phần cảm xúc và thành phần nhận thức, tương ứng với sức sống, sự cống hiến, sự tiếp thu được đo bằng thang đo UWES – quy mô gắn kết trong công việc của Utrecht, sự gắn kết trong học tập của người sinh viên cũng cần ba thành phần này, sinh viên cần có thành phần vật lý để có đủ năng lượng để học tập một cách đầy đủ và tốt nhất; thành phần cảm xúc để thật sự đặt cả trái tim cho quá trình học tập của mình, có thêm động lực, sự sáng tạo; thành phần nhận thức để hăng say trong học tập mà quên đi những cám dỗ đến từ bên ngoài môi trường xã hội.

2.4. Kết quả học tập

Nhóm tác giả Hoàng Đức Nhuận & Lê Đức Phúc (1996) đã định nghĩa kết quả học tập là một khái niệm thường được hiểu theo hai hướng khác nhau trong cuộc sống thực tế cũng như trong các nghiên cứu khoa học. Kết quả học tập là mức độ thành tích mà một cá nhân đạt được trong quá trình học tập, nó tương quan thuận với thời gian, công sức cá nhân đã bỏ ra để đạt được các mục tiêu. Nguyễn Đức Chinh (2004) đã xem kết quả học tập là mức độ một cá nhân đạt được những kiến thức, kỹ năng hay đạt được những nhận thức mới trong một lĩnh vực hay môn học nào đó. Kết quả học tập của sinh viên có thể được đánh giá thông qua những đánh giá tổng quát của bản thân sinh viên về kiến thức và kỹ năng họ thu nhận được trong quá trình học tập tại trường (Young & cộng sự, 2003). Kết quả học tập của sinh viên là nền tảng quan trọng cho sinh viên sau khi tốt nghiệp và lựa chọn công việc mình yêu thích. Để đo được kết quả học tập của sinh viên, nhóm nghiên cứu sẽ sử dụng thang đo kết quả công việc của Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014) trong bài nghiên cứu này.

2.5. Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý, gắn kết trong học tập và kết quả học tập của sinh viên

Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý và gắn kết trong học tập của sinh viên

Lý thuyết COR của Hobfoll (1989), năng lực tâm lý có thể được hình thành như một nguồn tài nguyên tâm lý thúc đẩy sự gắn kết trong công việc. Mặc dù nghiên cứu về năng lực tâm lý của nhóm tác giả Luthans & cộng sự (2010), Avey & cộng sự (2008), Hobfoll (1989) bị hạn chế trong lĩnh vực học tập, nhưng những phát hiện này thường ủng hộ tác động tích cực của năng lực tâm lý lên thành tích học tập. Một nghiên cứu khác như của nhóm tác giả Youssef & cộng sự (2014) đã phát hiện ra rằng năng lực tâm lý có liên quan tích cực đến việc học tập của sinh viên và sự gắn kết trong học tập. Sự tự tin được thể hiện qua việc các nhân viên có ý thức tự làm chủ hoàn thành công việc của họ và quản lý bối cảnh công việc của họ một cách có hiệu quả, điều đó giúp họ có tinh thần đạt được mục tiêu trong công việc mà không bị phân tâm; có khả năng đầu tư công sức để tạo ra kết quả mong đợi; và xác định rõ ràng những gì họ đang (Sweetman & Luthans, 2010). Đối với sinh viên, mức độ tự tin cao sẽ giúp cho sinh viên có nhiều khả năng tự tin tìm kiếm và tham gia vào các hoạt động ngoại khóa học tập. Sinh viên có sự tự tin cao hơn sẽ có mức độ gắn kết trong học tập cao hơn. Từ những nhận định đã trải qua nghiên cứu trên, nhóm nghiên cứu xin đề xuất giả thuyết sau:

H1: Yếu tố tự tin ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết trong học tập của sinh viên

Một nghiên cứu của Bakker (2009), dựa trên các hiệu trưởng trường nữ sinh cho thấy rằng lạc quan có đóng góp vào sự gắn kết trong công việc. Các nhân viên có niềm tin rằng họ sẽ có kết quả tốt trong cuộc sống (lạc quan) sẽ có sự gắn kết trong công việc cao hơn (Mauno & cộng sự, 2007). Tương tự, đối với những sinh viên có quan điểm lạc quan sẽ có động lực để tiếp nhận nhiều dự án mang đầy tính thách thức trong học tập. Bên cạnh đó, các sinh viên lạc quan hơn sẽ thực hiện tốt hơn các sinh viên bi quan – Ruthig & cộng sự (2004); Solberg, Evan & Swgerstrom (2009). Do vậy, giả thiết được đề ra như sau:

H2: Yếu tố lạc quan ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết trong học tập của sinh viên

Theo Sweetman & Luthans (2010), đã chỉ ra rằng các sinh viên có hy vọng sẽ có khả năng tạo ra các con đường thay thế để vượt qua các rào cản đối với sự thành công trong học tập. Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất giả thiết như sau:

H3: Yếu tố hy vọng ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết trong học tập của sinh viên

Theo nghiên cứu của Bakker (2007), nghiên cứu đã khảo sát dựa trên các hiệu trưởng trường nữ sinh, từ đó, đưa ra được kết quả là khả năng thích nghi đã góp phần vào sự gắn kết. Vì thế, khả năng thích nghi là một tài nguyên cá nhân tạo điều kiện cho sự gắn kết trong công việc, các nhân viên gắn kết có hiệu quả trong việc thích nghi với môi trường thay đổi. Ngoài ra, còn có nghiên cứu đã chỉ ra rằng thích nghi đóng vai trò quan trọng trong sự gắn

kết của sinh viên – Hobfoll (1989). Tóm lại, từ những luận cứ đã qua nghiên cứu trên, sinh viên có khả năng thích nghi cao hơn có thể dễ dàng hồi phục từ những thất bại và sẽ dễ dàng tham gia vào các hoạt động, giả thiết được đề ra thông qua các nhận định trên là:

H4: Yếu tố thích nghi ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết trong học tập của sinh viên
Mối quan hệ giữa năng lực tâm lý với kết quả học tập của sinh viên

Một số nghiên cứu trước đã chỉ ra rằng năng lực tâm lý có ảnh hưởng đáng kể theo một cách tích cực đến điểm số trung bình của học sinh (Tjakraatmadja & Febriansyah, 2007). Ngoài ra, Luthans & Jensen (2012) cũng đã tìm thấy một mối quan hệ đáng kể giữa năng lực tâm lý của những sinh viên kinh doanh với kết quả học tập, dựa trên đánh giá GPA. Bên cạnh đó, theo Jafri (2013) những sinh viên có năng lực tâm lý cao sẽ có kết quả học tập tốt hơn những sinh viên có năng lực tâm lý thấp, năng lực tâm lý góp phần nâng cao kết quả học tập của sinh viên. Theo Bandura (1997), người có sự tự tin sẽ là người nhân viên có kết quả làm việc tốt. Ngoài ra, trong môi trường học tập, Baron & Morin (2010), đã chứng minh rằng yếu tố tự tin còn có vai trò quan trọng quá trình học tập của học sinh, sinh viên. Từ đó giả thiết sau đây được đề nghị:

H5: Yếu tố tự tin có ảnh hưởng tích cực đến kết quả học tập của sinh viên

Bên cạnh đó yếu tố lạc quan cũng ảnh hưởng rất lớn đến kết quả học tập cụ thể như trong công việc (Corr & Gray, 1996), sự lạc quan mang tương quan thuận đối với kết quả công việc, bởi vì khi nhân viên tin rằng họ có thể thành công, họ ít có khả năng từ bỏ công việc và nỗ lực nhiều hơn để hoàn thành mục tiêu hay trong học tập. Solberg, Evans & Swgerstrom (2009) đã chứng minh rằng những sinh viên lạc quan có điểm số vượt trội hơn so với những sinh viên bi quan. Do vậy, nhóm đề nghị giả thiết sau đây:

H6: Yếu tố lạc quan có ảnh hưởng tích cực đến kết quả học tập của sinh viên

Yếu tố hy vọng đã được tìm thấy như một yếu tố dự báo mang tính tích cực về kết quả công việc trong các nghiên cứu khác nhau ở những bối cảnh khác nhau (Luthans & cộng sự, 2005, Luthans & cộng sự, 2007, Peterson & Byron, 2007, Peterson & Luthans, 2003, Youssef & Luthans, 2007). Các sinh viên có hy vọng cao được chứng minh rằng có được kết quả học tập tốt hơn so với những sinh viên có ít hy vọng – Gilman, Dooley & Florell (2006). Qua đó, giả thiết sau đây được đề nghị:

H7: Yếu tố hy vọng có ảnh hưởng tích cực đến kết quả học tập của sinh viên

Tác giả Bandura (1997) đã nhận định rằng, nhân viên có đặc tính thích nghi kèm sự hy vọng cao sẽ làm việc tốt hơn, bởi vì những nhân viên này chấp nhận thách thức và nỗ lực nhiều hơn để đạt được các mục tiêu. Không chỉ ở môi trường làm việc, nhóm tác giả Scales, Roehlkepartain, Neal, Kielsmeier & Benson (2006), đã chứng minh rằng đặc tính thích nghi

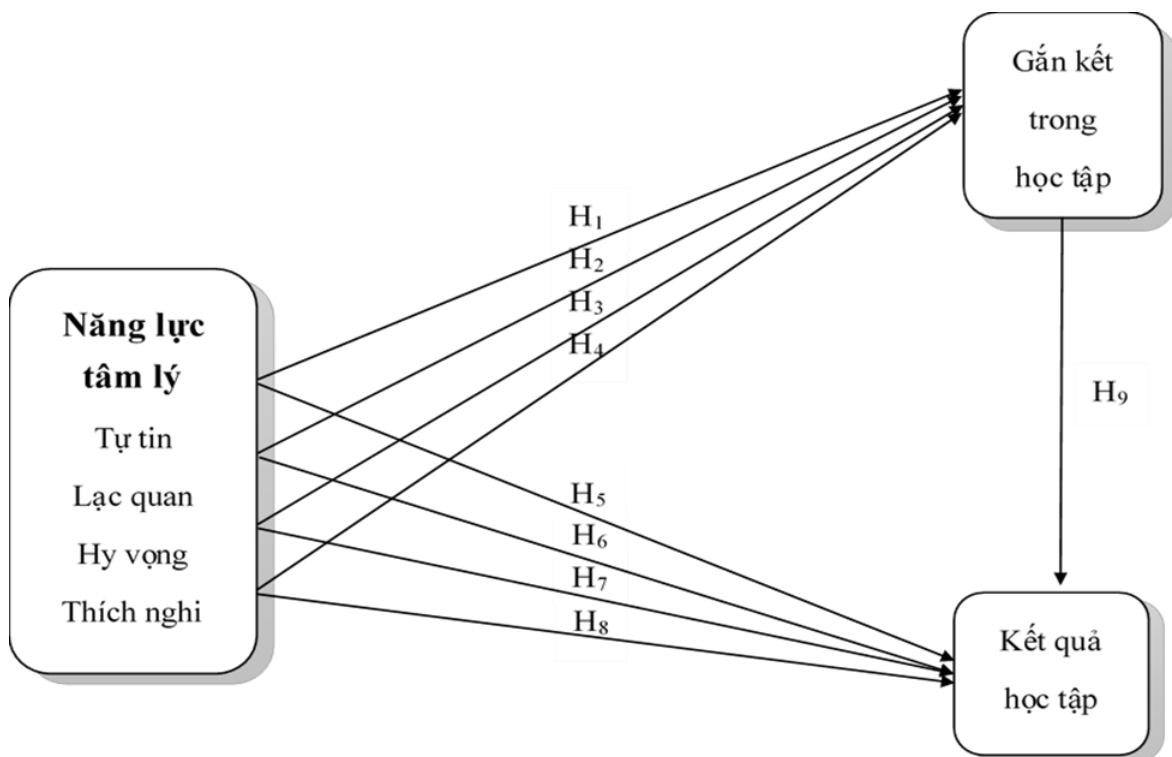
cũng có mối quan hệ mạnh mẽ tới kết quả học tập của sinh viên. Dựa vào đó, nhóm đề nghị giả thiết sau đây:

H8: Yếu tố thích nghi có ảnh hưởng tích đến kết quả học tập của sinh viên

Theo nhóm tác giả Bakker & cộng sự (2004), nhân viên có tính gắn kết với công việc cao sẽ có được chỉ số kết quả của những công việc cao hơn, bên cạnh đó, những nhân viên này sẽ có kết quả công việc tốt và sẵn sàng để tiến xa hơn nữa. Nghiên cứu của Halbesleben & Wheeler (2008) đã cho thấy ở Mỹ, người giám sát với các đồng nghiệp thân thiết của họ từ nhiều ngành công nghiệp khác nhau đã cho ra rằng sự gắn kết trong công việc đã góp phần giải thích sự khác biệt trong kết quả làm việc. Tuy có rất nhiều nghiên cứu về mối quan hệ giữa hai yếu tố này, song, hầu như rất ít hoặc thậm chí không quá phổ biến những nghiên cứu về mối quan hệ giữa sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của người sinh viên. Cho nên, giả thiết sau đây được giả định:

H9: Sự gắn kết trong học tập ảnh hưởng tích cực đến kết quả học tập của sinh viên

Từ tất cả những ý trên, cùng các luận cứ, quan điểm đã được minh chứng trong nhiều bài nghiên cứu của các nhóm tác giả khác nhau như trên nhóm nghiên cứu đã đề xuất mô hình nghiên cứu chính cho đề tài này như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

Sau khi tìm hiểu tổng quát về đề tài nghiên cứu và cơ sở lý thuyết trong phần 1 và 2 của bài nghiên cứu, nhóm nghiên cứu tiếp tục trình bày cụ thể về quá trình cũng như các bước nghiên cứu đề tài này trong phần 3. Bài nghiên cứu bao gồm hai giai đoạn chính là

nghiên cứu sơ bộ với phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng cùng với nghiên cứu chính thức với phương pháp nghiên cứu định lượng.

Cụ thể hơn, đối với nghiên cứu sơ bộ, nhóm nghiên cứu đã tiến hành thảo luận nhóm tập trung để phục vụ cho việc nghiên cứu sơ bộ. Quá trình thảo luận nhóm tập trung được nhóm nghiên cứu tiến hành trao đổi trực tiếp phỏng vấn 20 bạn sinh viên đang theo học tại các trường đại học trên địa bàn TP.HCM thuộc các chuyên ngành khác nhau nhằm mục đích xác định biến quan sát đo lường cho các thành phần năng lực tâm lý, sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của sinh viên tại các trường đại học TP.HCM và đưa ra thang đo nháp 1; từ đó, nhóm nghiên cứu sẽ dựa trên thang đo nháp 1 và tiến hành hiệu chỉnh cho thang đo nháp 2 với mục đích cho việc khảo sát sơ bộ trước khi định lượng chính thức. Trước khi tiến hành thảo luận về các câu hỏi, nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích, giải thích các khái niệm, định nghĩa, các thành phần năng lực tâm lý, sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập để các bạn sinh viên tham gia có thể hiểu rõ về vấn đề trên, sau đó tiến hành thảo luận bằng cách góp ý, chỉnh sửa các câu hỏi mà nhóm nghiên cứu đã tiến hành biên soạn, đồng thời có thể đưa ra ý kiến khác so với các thành viên trước đó cho đến khi không còn sự góp ý, nhóm sẽ tổng hợp và giữ lại những ý kiến được phần lớn số thành viên tham gia thảo luận đề xuất. Kết quả phỏng vấn nhóm tập trung cho thấy, hầu hết tất cả những thành viên tham gia cuộc phỏng vấn đều đồng ý rằng năng lực tâm lý mang sự ảnh hưởng, tác động tích cực đến sự gắn kết trong học tập cũng như kết quả học tập của sinh viên các trường đại học tại TP.HCM. Các thành viên chủ yếu đóng góp ý kiến về việc thay đổi, chỉnh sửa các thuật ngữ của các biến khảo sát nhằm mục đích có thể tạo nên tính dễ hiểu, từ đó sẽ mang đến sự thuận tiện cùng độ chính xác cao hơn cho kết quả định lượng sau này, bên cạnh đó, các thành viên còn góp ý bổ sung và lược bỏ đi một số biến quan sát trong thang đo để phù hợp với các sinh viên các trường đại học tại TP.HCM, cụ thể như sau:

- Bổ sung thêm vào thang đo biến HV4 về thành phần hy vọng của năng lực tâm lý (HV4: Tôi mong muốn đạt được mục tiêu mà mình đề ra). Biến quan sát được bổ sung này được dựa trên thang đo của nhóm tác giả Snyder & cộng sự (2002). Vì theo ý kiến của những thành viên đồng ý tham gia cuộc phỏng vấn, biến quan sát này cần phải được bổ sung để có thể góp phần thể hiện một cách đầy đủ và toàn diện của thành phần hy vọng trong quá trình học tập đối với sinh viên thuộc các trường đại học TP.HCM.
- Lược bỏ 2 biến quan sát trong thang đo về sự gắn kết trong học tập là GK1 và GK6 vì đa phần các thành viên cho rằng biến GK1 (GK1: Khi ở trường, tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng) mang ý nghĩa trùng lặp với nội dung của biến quan sát GK2 (GK2: Khi ở trường, tôi cảm thấy mạnh mẽ và đầy sức sống), vì thế, các đáp viên cho rằng nên bỏ biến quan sát GK1, kèm theo đó là chỉnh sửa thuật ngữ của biến quan sát GK2 để trở nên dễ hiểu hơn.

Tiếp theo đó, biến quan sát GK6 (GK6: Tôi cảm thấy hạnh phúc khi tôi làm việc tích cực cho trường), các đáp viên cho rằng nên lược bỏ đi biến quan sát này do đây là biến bao hàm nhiều ý của các biến gắn kết khác và không mang tính cụ thể.

Như vậy, sau khi tiến hành thảo luận nhóm tập trung, thang đo nháp 1 đã được hiệu chỉnh những nội dung đã được trình bày phía trên thành thang đo nháp 2 (bao gồm 25 biến quan sát, một cách cụ thể hơn như sau: thang đo về Năng lực tâm lý sẽ bao gồm 14 biến quan sát; Sự gắn kết trong học tập sẽ bao gồm 7 biến quan sát; và cuối cùng Kết quả học tập của những sinh viên các trường đại học TP.HCM gồm 4 biến quan sát) và sử dụng thang đo Likert 5 bậc với 1 là hoàn toàn không đồng ý đến 5 là hoàn toàn đồng ý cho việc nghiên cứu sơ bộ định lượng (Bảng 1). Nghiên cứu sơ bộ định lượng được thiết kế và triển khai nhằm mục tiêu kiểm định độ tin cậy cũng như giá trị của các thang đo bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's alpha và phương pháp phân tích nhân tố EFA (Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát 150 sinh viên đang theo học tại các trường đại học thuộc địa bàn TP.HCM, kết quả khảo sát có 150 bảng câu hỏi đạt chuẩn, nhóm nghiên cứu tiếp tục sử dụng phần mềm xử lý SPSS 20 để có thể xử lý dữ liệu thống kê. Sau khi tiến hành phân tích, kết quả nhóm nghiên cứu nhận được có 3 biến là HV1, GK3 và GK4 bị lược bỏ do hệ số EFA < 0.5, các biến quan sát đạt chuẩn phải đảm bảo các yếu tố là có các hệ số tương quan biến tổng đạt yêu cầu (> 0.3) và hệ số Cronbach's Alpha cũng đáp ứng (≥ 0.6) các biến quan sát sau khi đạt chuẩn này sẽ được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá EFA. Từ kết quả trên, sau khi tiến hành loại biến, thang đo Năng lực tâm lý, sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của sinh viên bao gồm 22 biến quan sát (cụ thể là Năng lực tâm lý gồm có 13 biến quan sát, sự gắn kết trong học tập có 5 biến quan sát và kết quả học tập có 4 biến quan sát) làm cơ sở cho việc nghiên cứu định lượng chính thức (Bảng 2).

Bảng 1. Thang đo năng lực tâm lý, sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của sinh viên

Thang đo	Thang đo gốc	Ký hiệu	Số biến quan sát		
			Thang đo sơ bộ 1	Kết quả thảo luận nhóm tập trung	Kết quả định lượng sơ bộ
Tự tin	Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014)	TT	4	4	4
Hy vọng	Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014)	HV	3	4	3
Thích nghi	Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014)	TN	3	3	3
Sự gắn kết trong học tập	Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014)	GK	9	7	5
Kết quả học tập	Nguyễn Đình Thọ & cộng sự (2014)	KQ	4	4	4

Bảng 2. Thang đo chính thức

Ký hiệu	Phát biểu
Tự tin	
TT1	Tôi tự tin về việc phân tích vấn đề và tìm giải pháp trong học tập
TT2	Tôi tự tin khi thuyết trình trên lớp
TT3	Tôi tự tin khi giao tiếp, trao đổi việc học với giảng viên
TT4	Tôi tự tin khi thảo luận việc học với bạn bè
Lạc quan	
LQ1	Khi gặp khó khăn trong học tập, tôi luôn mong đợi điều tốt nhất sẽ xảy ra
LQ2	Tôi tin rằng sự thuận lợi và may mắn sẽ luôn đến với mình
LQ3	Nói chung, tôi luôn tin rằng mọi việc sẽ luôn diễn ra theo ý của mình
Hy vọng	
HV1	Tôi tin rằng có nhiều cách giải quyết vấn đề mà tôi đang vướng mắc
HV2	Tôi tin rằng có nhiều cách để đạt được mục tiêu học tập hiện tại của mình
HV3	Tôi mong muốn đạt được mục tiêu mà mình đề ra
Thích nghi	
TN1	Tôi nhanh chóng vượt qua và hồi phục sau những rắc rối trong học tập
TN2	Tôi hòa đồng với bạn bè một cách dễ dàng
TN3	Mỗi khi nổi giận, tôi nhanh chóng lấy lại bình tĩnh
Sự gắn kết trong học tập	
GK1	Khi ở trường, tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng và sức sống
GK2	Khi ở trường, tôi hứng thú với việc học
GK3	Tôi cảm thấy tự hào về việc học của mình
GK4	Tôi chú tâm vào việc học của mình
GK5	Tôi bị cuốn hút vào việc học của mình
Kết quả học tập	
KQ1	Tôi tin rằng tôi có phương pháp học tập hiệu quả
KQ2	Tôi hài lòng với kết quả học tập của mình
KQ3	Thầy cô đánh giá cao về kết quả và năng lực học tập của tôi
KQ4	Bạn bè cùng lớp đánh giá cao về kết quả và năng lực học tập của tôi

Nghiên cứu chính thức là nghiên cứu định lượng được tiến hành ngay sau khi bảng câu hỏi nháp 2 được chỉnh sửa từ kết quả nghiên cứu sơ bộ, nghiên cứu này nhằm khẳng định các giá trị, độ tin cậy và mức độ tương quan của thang đo các thành phần của năng lực tâm lý (tự tin, lạc quan, hy vọng, thích nghi), gắn kết trong học tập và kết quả học tập của sinh viên các trường đại học tại TP.HCM. Đồng thời, nghiên cứu chính thức cũng góp phần kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu mà nhóm nghiên cứu đã đề ra.

Nhóm nghiên cứu thu thập dữ liệu mẫu nghiên cứu bằng cách gửi bảng câu hỏi trực tiếp cho các đáp viên là sinh viên đang học tại các trường đại học trên địa bàn TP.HCM. Đồng thời nhóm nghiên cứu cũng tiến hành khảo sát online (sử dụng công cụ Google Docs).

Nhóm nghiên cứu đã phát 525 bảng câu hỏi, bảng câu hỏi do đáp viên tự trả lời và sau khi lọc các bảng khảo sát (loại bỏ những bảng đánh thiếu ô hoặc không đủ độ tin cậy,...) dữ liệu sẽ được nhập vào phần mềm SPSS 20 để xử lý.

Bảng 3. Thông tin về mẫu nghiên cứu

Các đặc điểm nhân khẩu học		Tần số	Tỷ lệ %	% tích lũy
Giới tính	Nam	203	38.7	38.7
	Nữ	322	61.3	100
	Tổng	525	100	
Độ tuổi	18 – 25	525	100	100
	Tổng	525	100	
Khối ngành	Kinh tế	193	36.8	36.8
	Xã hội – Tự nhiên	172	32.8	69.5
	Kỹ thuật	69	13.1	82.7
	Khác	91	17.3	100
	Tổng	525	100	
Sinh viên năm thứ	Năm 1	98	18.7	18.7
	Năm 2	112	21.3	40
	Năm 3	245	46.7	86.7
	≥ năm 4	70	13.3	100
	Tổng	525	100	

Nghiên cứu sử dụng nhiều công cụ để phân tích dữ liệu: bao gồm đánh giá độ tin cậy các thang đo bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA được sử dụng lọc các thang đo, loại bỏ các biến không đáp ứng đủ tiêu chuẩn.

4. Kết quả nghiên cứu

Thang đo đề nghị ban đầu với 6 khái niệm: Hy vọng, lạc quan, thích nghi, tự tin, gắn kết trong học tập và kết quả học tập. Kết quả kiểm định sơ bộ và kiểm định chính thức cho thấy các biến quan sát đều đạt yêu cầu.

Bảng 4. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha)

Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến – tổng nhỏ nhất	Giá trị
Tự tin	TT	4	0.695	0.572 (TT3)	Đạt yêu cầu
Lạc quan	LQ	3	0.604	0.395 (LQ2)	
Hy vọng	HV	3	0.704	0.462 (HV2)	
Thích nghi	TN	3	0.549	0.406 (TN3)	
Gắn kết trong học tập	GK	5	0.830	0.787 (GK5)	
Kết quả học tập	KQ	4	0.815	0.748 (KQ1)	

Bảng 5. Hệ số tương quan của năng lực tâm lý đến sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập

		TT	LQ	HV	TN	GK	KQ
KQ	Hệ số tương quan	.428	.338	.208	.315	.600	1
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	
	Số quan sát	525	525	525	525	525	525
GK	Hệ số tương quan	.339	.181	.220	.287	1	.600
	Sig.	.000	.000	.000	.000		.000
	Số quan sát	525	525	525	525	525	525

Bảng 6. Đánh giá độ phù hợp của mô hình

Mối quan hệ	R	R²	R² hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn các ước lượng
Năng lực tâm lý đến gắn kết	.407 ^a	.265	.259	0.651
Năng lực tâm lý đến kết quả	.524 ^a	.275	.269	0.651
Gắn kết đến kết quả	.600 ^a	.360	.359	0.610

Bảng 7. Kết quả phân tích hồi quy của năng lực tâm lý đến gắn kết trong học tập

Mô hình	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Hằng số)	.967	.246		3.985	.000		
1 TT	.254	0.049	.231	5.160	.000	.800	1.251
LQ	.088	.038	.096	2.337	.020	.946	1.057
HV	.114	.049	.100	2.349	.019	.884	1.131
TN	.168	.044	.165	3.789	.000	.846	1.183

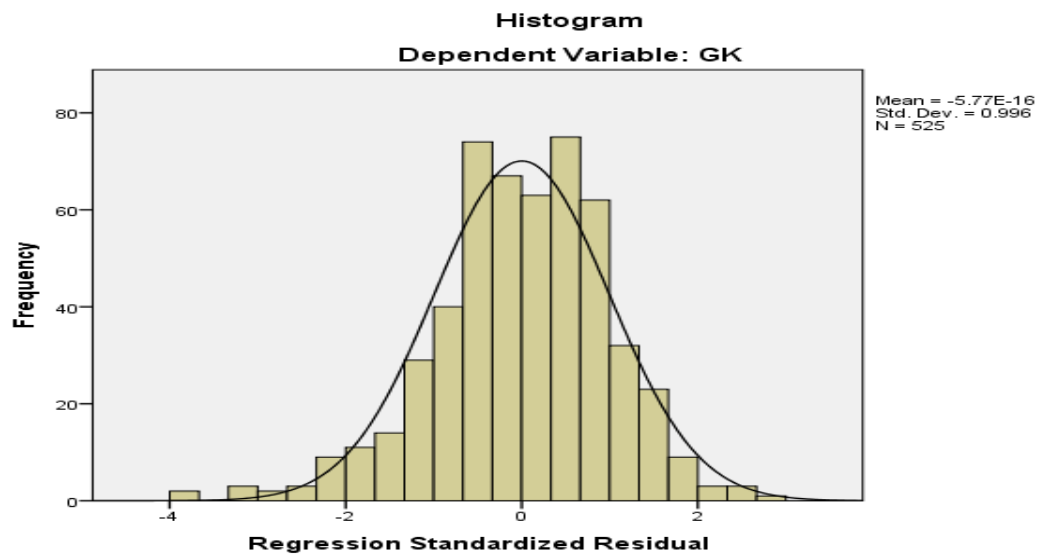
Phương trình hồi quy tuyến tính của năng lực tâm lý với gắn kết trong học tập

Gắn kết trong học tập = 0.231 * Tự tin + 0.096 * Lạc quan + 0.100 * Hy vọng + 0.165 * Thích nghi

Qua hệ số Beta, có thể kết luận rằng giả thuyết H₁, H₂, H₃, H₄ mà nhóm nghiên cứu đề ra được chấp nhận.

Qua đồ thị Scatterplot của năng lực tâm lý tác động đến gắn kết trong học tập, ta thấy giá trị dự đoán và phần dư phân tán ngẫu nhiên xung quanh trục 0. Vì vậy, quan hệ tuyến tính và hiện tượng phương sai thay đổi giữa biến độc lập và biến phụ thuộc không bị vi phạm.

Qua biểu đồ Histogram của năng lực tâm lý và gắn kết trong học tập, ta có thể kết luận rằng giả định này không bị vi phạm. Cuối cùng, ta xem xét các biến có xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Vì tất cả các biến đều có hệ số VIF < 2 nên ta có thể kết luận rằng không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.



Hình 2. Đồ thị Histogram của năng lực tâm lý tác động đến gắn kết học tập

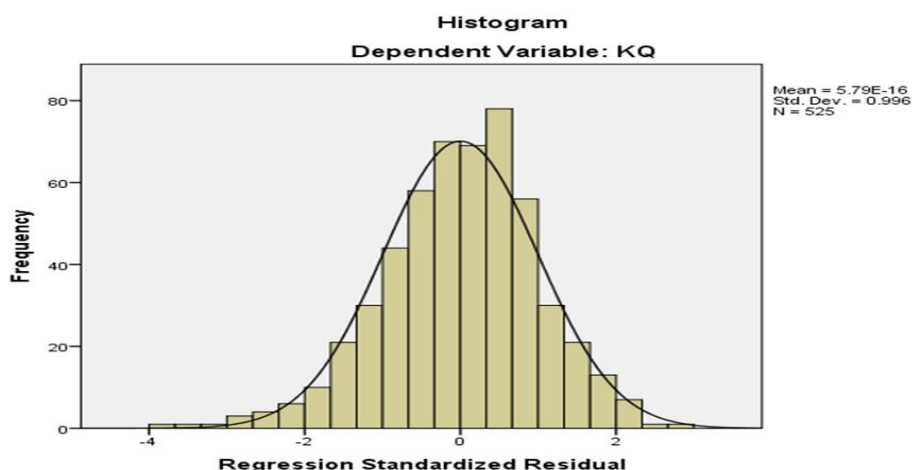
Bảng 8. Kết quả thông số hồi quy của năng lực tâm lý đến kết quả học tập

Mô hình	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Hằng số)	.967	.246		3.985	.000		
1 TT	.254	0.049	.231	5.160	.000	.800	1.251
LQ	.088	.038	.096	2.337	.020	.946	1.057
HV	.114	.049	.100	2.349	.019	.884	1.131
TN	.168	.044	.165	3.789	.000	.846	1.183

Phương trình hồi quy tuyến tính của năng lực tâm lý với kết quả học tập:

Kết quả học tập = 0.319 * Tự tin + 0.249 * Lạc quan + 0.046 * Hy vọng + 0.143 * Thích nghi

Qua hệ số Beta, có thể kết luận rằng giả thuyết H₅, H₆, H₇, H₈ mà nhóm nghiên cứu đề ra được chấp nhận. Qua đồ thị Scatterplot của năng lực tâm lý tác động đến kết quả học tập của sinh viên, ta thấy giá trị dự đoán và phần dư phân tán ngẫu nhiên xung quanh trục 0. Vì vậy, quan hệ tuyến tính và hiện tượng phương sai thay đổi giữa biến độc lập và biến phụ thuộc không bị vi phạm.



Hình 3. Đồ thị Histogram của năng lực tâm lý tác động đến kết quả học tập

Qua biểu đồ Histogram của năng lực tâm lý và kết quả học tập, ta có thể kết luận rằng giả định này không bị vi phạm.

Cuối cùng, ta xem xét các biến có xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Vì tất cả các biến đều có hệ số VIF < 2 nên ta có thể kết luận rằng không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 9. Kết quả thông số hồi quy của gắn kết trong học tập đến kết quả học tập

Mô hình	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Hằng số)	.100	.125		8.803	.000		
GK	.643	.037	.600	17.165	.000	1.000	1.000

Phương trình hồi quy tuyến tính của gắn kết trong học tập và kết quả học tập:

Kết quả học tập = 0.600 * Gắn kết trong học tập

Tổng ảnh hưởng của năng lực tâm lý đến kết quả học tập

$$KQ = 0.139 * TT + 0.319 * TT = 0.458 * TT$$

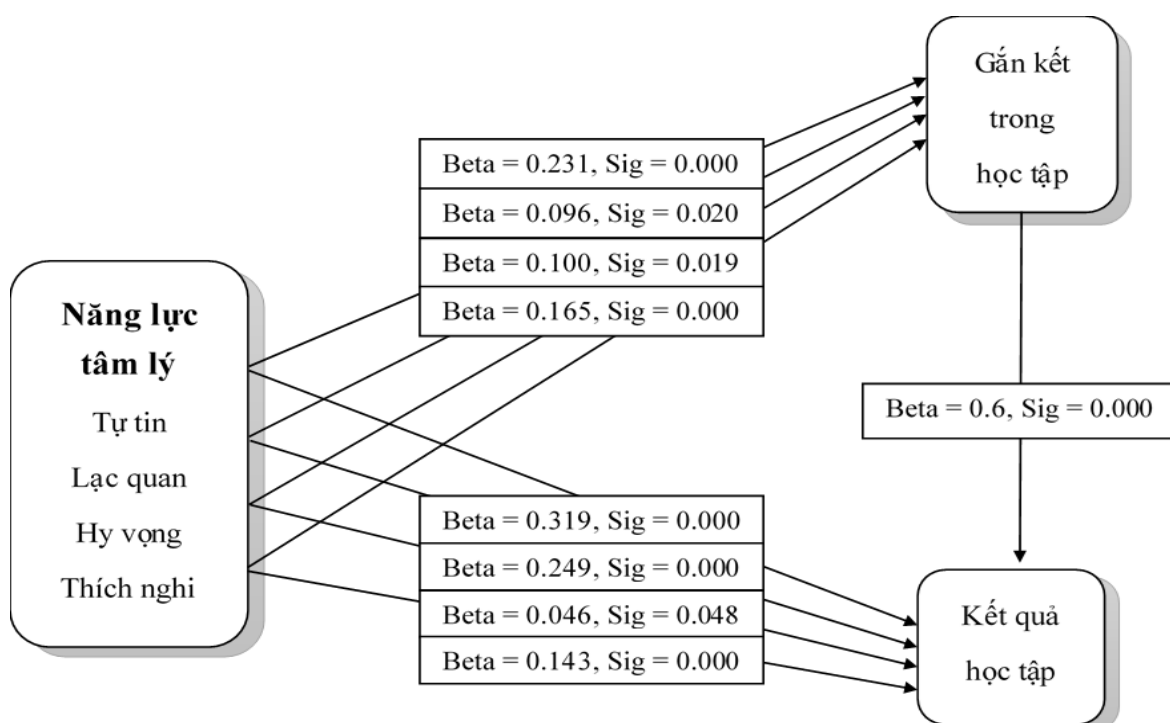
$$KQ = 0.058 * LQ + 0.249 * LQ = 0.307 * LQ$$

$$KQ = 0.060 * HV + 0.046 * HV = 0.106 * HV$$

$$KQ = 0.099 * TN + 0.143 * TN = 0.242 * TN$$

Kết quả cho thấy các yếu tố của năng lực tâm lý tách thành 2 nhóm khi ảnh hưởng đến kết quả học tập theo phương hướng trực tiếp và gián tiếp như sau:

- Nhóm 1: Yếu tố tự tin và lạc quan có chỉ số beta cao lần lượt là 0.458 và 0.307
- Nhóm 2: Yếu tố hy vọng và thích nghi có chỉ số beta thấp hơn lần lượt là 0.106 và 0.242



Hình 4. Mô hình hồi quy giữa ba yếu tố năng lực tâm lý, gắn kết trong học tập và kết quả học tập

Từ kết quả phân tích, nhóm đã đúc kết được nhận xét về dữ liệu này rằng, trong 4 thành phần của năng lực tâm lý, 2 thành phần tự tin và lạc quan thuộc nhóm yếu tố chủ động gây ảnh hưởng đến kết quả học tập với hệ số beta mang kết quả cao hơn 2 thành phần còn lại, từ kết quả này, ta cũng có thể hiểu được rằng, đa phần những sinh viên hiện đang theo học tại các trường đại học TP.HCM chủ động tự tin cũng như lạc quan trong học tập, do đây là nhóm đối tượng năng động, đầy sáng tạo, với thị trường nhân lực ngày nay ngày một nhiều, việc có thể có được sự tự tin và chủ động lạc quan trong mọi tình huống học tập là vô cùng quan trọng, bên cạnh đó, việc sinh hoạt trong TP.HCM – thành phố được xếp hạng là thành phố năng động thứ nhì trên toàn thế giới – theo nguồn tin của công ty Tài chính JLL năm 2017, những sinh viên học tập trong khu vực này sẽ bị ảnh hưởng từ tính chất năng động của thành phố, từ đó, luôn mang trong mình sự chủ động trong tính tự tin và lạc quan. Còn 2 thành phần được xếp trong nhóm yếu tố thụ động gây ảnh hưởng đến kết quả làm việc là 2 thành phần hy vọng và thích nghi, tuy mang trong mình sự chủ động trong tính tự tin nhưng trong số những sinh viên hiện đang học tập tại các trường đại học TP.HCM đến từ các tỉnh, thành khác nhau trên đất nước, bên cạnh đó, việc thay đổi môi trường học tập từ trung học phổ thông đến cấp đại học, hướng giảng dạy, môi trường học tập, những nội dung, kỹ năng sẽ bị thay đổi rất nhiều, sinh viên sẽ phải đối mặt với rất nhiều điều mới, bên cạnh đó, những điều mới từ môi trường mới sẽ làm xao nhãng họ, vì thế họ sẽ có xu hướng trong chờ, hy vọng từ những người khác và nhờ những yếu tố bên ngoài để có thể thích nghi, nên 2 yếu tố này đã được đánh giá là thụ động hơn so với 2 yếu tố tự tin và lạc quan.

5. Kết luận và một số hàm ý

Nghiên cứu này nhằm kiểm định về mức độ ảnh hưởng của năng lực tâm lý đến sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập của sinh đang theo học tại các trường đại học tại TP.HCM. Sau quá trình phân tích, nhóm nghiên cứu nhận thấy rằng sự gắn kết trong học tập có tác động dương cao đến kết quả học tập của sinh viên tại các trường đại học TP.HCM, điều này có thể đặt cơ sở lý giải cho việc sinh viên có tích cực trong việc học, tham gia các buổi học thường xuyên sẽ dẫn đến kết quả học tập tốt hơn, mức độ hứng thú của sinh viên có chiều hướng cao hơn khi đến trường và tiếp thu bài học từ giảng viên tốt hơn.

Kết quả nghiên cứu về các thành phần năng lực tâm lý có mức độ tác động dương thấp đến sự gắn kết trong học tập của sinh viên, đồng thời, cũng tác động thấp đến kết quả học tập của sinh viên. Điều này cho thấy rằng, do năng lực tâm lý của sinh viên chưa được phát triển toàn diện, còn chịu nhiều tác động của các yếu tố bên trong và bên ngoài dẫn đến sự ảnh hưởng đến sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập.

Về thành phần tự tin: Thông qua kiểm định giá trị trung bình của các thành phần năng lực tâm lý, yếu tố tự tin được đánh giá khá cao trong đó, biến quan sát TT4 cao nhất là 4.18. điều này đã được dựa trên đặc điểm của các sinh viên đại học TP.HCM, là sinh viên sẽ được đánh giá cao hơn qua các loại bằng cấp khác nhau mà sinh viên đạt được trong quá trình học tập, việc có bằng cấp sẽ khiến cho sinh viên ngày càng tự tin hơn trong thị trường rộng lớn và năng động như TP.HCM, thúc đẩy sinh viên phải không ngừng học hỏi, tìm tòi cái mới để đạt nhiều kiến thức và bằng cấp hơn. Hiện nay, tự tin sẽ giúp sinh viên có nhiều cơ hội nghề nghiệp hơn trong thị trường lao động cạnh tranh khốc liệt. Vì vậy, để sinh viên có thể ngày càng tự tin hơn, bên cạnh việc cải tiến chương trình đào tạo phù hợp với sinh viên, các trường đại học TP.HCM nên mời các chuyên gia ở nhiều lĩnh vực đến với các hoạt động ngoại khóa nhằm giúp sinh viên có thêm lượng kiến thức mới, giúp sinh viên tự tin hơn khi bước chân ra môi trường cạnh tranh bên ngoài.

Về thành phần lạc quan: Các biến trong thang đo lạc quan chiếm giá trị trung bình thấp nhất, trong đó, thấp nhất là biến quan sát LQ3 (2.73) và giá trị trung bình được đánh giá khá cao là LQ1 (3.86). Các đề xuất được đưa ra nhằm làm tăng sự lạc quan ở sinh viên như là nhà trường triển khai công tác khảo sát chất lượng giảng dạy của giảng viên hiện tại, nguồn cơ sở vật chất phục vụ cho việc học tập của sinh viên, ... Từ đó, giúp sinh viên nhận thấy được sự quan tâm mà nhà trường dành cho mình, đồng thời tổ chức định kỳ hằng tháng hộp thư góp ý cho những sinh viên đang theo học tại trường có thể nêu lên được quan điểm và góp ý về chất lượng bài giảng và giảng viên. Cuối cùng, nhà trường có thể tạo ra nhiều phần thưởng dành cho sinh viên để giúp sinh viên có thể lạc quan hơn trong học tập.

Về thành phần hy vọng: Trong bốn thành phần thuộc năng lực tâm lý, thành phần hy vọng chiếm giá trị trung bình cao nhất, bao gồm HV3 (4.41), HV2 (3.97) và cuối cùng là HV1 (3.93), dựa trên các giá trị được nêu trên, sinh viên ngày càng có niềm tin nhiều hơn về bản thân trong việc giải quyết các vấn đề mà họ đang vướng mắc và điều quan trọng hơn cả là họ luôn mong muốn đạt được mục tiêu mà bản thân họ đề ra. Để giúp sinh viên có thêm hy vọng, giúp cải thiện kết quả học tập và sự gắn kết trong học tập, nhà trường nên hỗ trợ sinh viên trong việc đưa ra nhiều mục tiêu hơn để sinh viên có thể trở nên không ngừng phấn đấu bên cạnh các chính sách khen thưởng, khích lệ sinh viên.

Về thành phần thích nghi: Thành phần thích nghi có giá trị trung bình không quá thấp cũng không quá cao trong bốn thành phần năng lực tâm lý, điển hình như với biến quan sát TN2 là 3.76, điều đó cho thấy rằng sinh viên hiện nay có thể dễ dàng hòa đồng với bạn bè và nhanh chóng bình phục sau những vấn đề rắc rối. Các trường đại học thuộc TP.HCM nên tạo ra nhiều sân chơi cho sinh viên tham gia nhằm tăng mức độ gắn kết của sinh viên. Tiêu biểu là hoạt động “Nói vòng tay lớn” được diễn ra hằng năm của trường đại học Kinh Tế TP.HCM nhằm mục đích gắn kết và kết nối các bạn sinh viên thuộc các niên khóa khác nhau, đồng thời là một dịp để chào mừng thể hệ khóa mới của trường. Hoạt động đã giúp cho các bạn sinh viên mới có thể dễ dàng thích nghi trong môi trường hoàn toàn mới lạ, gặp gỡ và giao lưu nhiều hơn đối với các bạn đồng trang lứa và các anh chị khóa trên.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, năng lực tâm lý có tác động dương thấp đến với sự gắn kết trong học tập và kết quả học tập; mặt khác, sự gắn kết trong học tập lại có sự tác động dương cao đến với kết quả học tập của sinh viên đang theo học tại các trường đại học trên địa bàn TP.HCM. Điều này cho thấy rằng để năng lực tâm lý có tác động dương cao đối với kết quả học tập và gắn kết trong học tập, thì các trường đại học nên có những chương trình đào tạo phù hợp hơn dành cho các đối tượng sinh viên, đồng thời có chính sách học bổng phù hợp hơn để sinh viên ngày càng có nhiều động lực gắn kết hơn với trường để từ đó đạt kết quả cao hơn. Ngoài ra, các hoạt động nội bộ cũng giúp sinh viên có thể dễ dàng thích nghi cũng như có sự kết nối với nhau nhiều hơn. Khi năng lực tâm lý được nâng cao, sinh viên sẽ có thêm nhiều động lực để có thể cải thiện kết quả học tập của bản thân, đồng thời mang đến cho sinh viên nhiều cơ hội hơn trong tương lai.

Cuối cùng, nghiên cứu chỉ được thực hiện với số mẫu là 525 sinh viên đến từ một số trường đại học tại TP.HCM bằng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Do đó, để tăng tính khái quát và khách quan hơn, những nghiên cứu tiếp theo sẽ được gia tăng kích thước cũng như là mở rộng phạm vi nhiều trường đại học hơn tại TP.HCM.

Tài liệu tham khảo

- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011b). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 110-126.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 48-70.
- Avey, J., Luthans, F. and Jenes, S. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 677-693.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011a). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitude, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(12), 127-152.
- Avey, J.B., Luthans, F. and Mhatre, K.H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 705 - 711.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 209-223.
- Bakker, A.B. (2007). Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). London: Routledge.
- Bakker, A.B. and Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 189-206.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Verbeke, W. (2004). Using the job demands: Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 83-104.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The Exercise of Control.
- Baron, L., Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills. *Leadership and Organization Development Journal*, 18-38.
- Carver CS, Scheier MS. (2002). Optimism. In Snyder CR, Lopez SJ (eds.). *Handbook of positive psychology*, 231-243.
- Chen, G., Gully S. M., Whiteman, J. A., & Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 835-839.
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.

- Combs, G. M., Milosevic, I., Jeung, W., & Griffith, J. (2012). Ethnic identity and job attitude preference: The role of collectivism and psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 5-16.
- Corr, P.J., & Gray, J.A. (1996a). Attributional style as a personality factor in insurance sales performance in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83- 87.
- Demerouti, E., Van-Eeuwijk, E., Snelder, M., & Wild, U. (2011). Assessing the effects of ‘personal effectiveness’ training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81.
- Gilman, R., Dooley, J., & Florell, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 166 -178.
- Halbesleben JRB and Wheeler AR (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress* 22, 242–256.
- Herd, P. (2010). Education and health in late-life among high school graduates: Cognitive versus psychological aspects of human capital. *Journal of Health and Social Behavior*, 478-496.
- Hoàng Đức Nhuận, PGS PTS Lê Đức Phúc, (1996). Cơ sở lý luận của việc đánh giá chất lượng học tập của học sinh phổ thông. *Chương trình giáo dục cấp Nhà nước KX-97-08*, Hà Nội.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 513-524.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 513-524.
- Jafri, M. H. (2013). A Study of the Relationship of Psychological Capital and Students' Performance. *Business Perspectives and Research*, 9- 16.
- Kahn, W.A., (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 321–349.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., Jensen, S. M., (2012). The Impact of Business School Students’ Psychological Capital on Academic Performance. *Journal of Education for Business*, 253–259.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior. Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 57-72.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-706.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 304-322.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 321–349.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Positive workplaces. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology (2nd ed)*
- Luthans, F., Avey, J.B. and Patera, J.L. (2008). Experimental analysis of a web-based intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 209 – 221.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. and Peterson, S.J. (2010), The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 541–572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Managerial and Organization Review*, 247-269.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the human competitive edge. *Oxford*.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond.
- Masten AS, Reed MGJ. (2002). Resilience in development. In SnyderCR, LopezSJ (eds.). *Handbook of positive psychology*, 74–88.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour* 70, 149–171.
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 11-37.
- Nelson D, Cooper C. (2007). Positive Organizational Behavior: Accentuating the positive at Work. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Nguyen Dinh Tho, Nguyen Dong Phong, & Tran Ha Minh Quan. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48.
- Nguyễn Đức Chính, (2004). Đo lường – Đánh giá kết quả học tập của học sinh, tài liệu giảng dạy. *Khoa Sư phạm, Đại học quốc gia Hà Nội*.
- 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*, 87-89.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6).
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 26-31.
- Peterson, S.J., & Byron, K. (2007). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 785-803.

- Ruthig, J., Perry, R., Hall, N., Hladkyj, S. (2004). Optimism and attributional retraining: Longitudinal effects on academic achievement, test anxiety, and voluntary course withdrawal in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 709-730.
- Salanova, M., Agut, S. and Peiro', J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 1217-27.
- Scales, P. C., Roehlkepartain, E.C., Neal, M., Kielsmeier, J.C., & Benson, P.L. (2006). The role of developmental assets in predicting academic achievement: A longitudinal study. *Journal of Adolescence*, 692-708.
- Schaufeli, W., Mart'inez, I., Marque's-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross - national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 464-481.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2002). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study on the COBE – model. *Utrecht University: Psychology and Health*.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Seligman, M. (1998a). Learned optimism. New York.
- Shahnawaz, M.G. and Jafri, M.H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of the Indian Academic of Applied Psychology*, 78-84.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 285-305.
- Snyder, C.R., Rand, K.L. and Sigmon, D.R. (2002), "Hope theory: a member of the positive psychology family", in Snyder, C.R. and Lopez, S.J. (Eds), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford.
- Solberg Nes, L., Evans, D. R., & Segerstrom, S. C. (2009). Optimism and college retention: Mediation by motivation, performance, and adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 1887-1912.
- Sun, T., Zhao, X., Yang, L., Fan, L. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*.
- Sweetman, D. and Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: psychological capital and work engagement. in Bakker, A.B and Bakker, A.B. (Eds). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York, 54-68.
- Tjakraatmadja, J. H. & Febriansyah, H. (2007). The influence differences of national admission test (SPMB) psychological capital and learning environment toward the academic achievement index

(GPA) of Engineering and Management ITB students. *Proceedings of the 24th Pan Pacific*, New Zealand.

- Ur Rehman, S., Quingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources model. *International Journal of Stress Management*, Vol. 14 No. 2, pp. 121-141.
- You, J. W., Kim, B., & Kang, M. (2014). The effects of psychological capital on self-directed learning and learning engagement for college students. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 14(3), 45–70.
- Young, M., Klemz, B., & Murphy, J. (2003). Enhancing learning outcomes: The effects of instructional technology, learning styles, instructional methods, and student behaviour. *Journal of Marketing Education*.
- Youssef, C., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and sResilience. *Journal of Management*, 774-800.