

Working Paper 2025.2.4.15

- Vol. 2, No. 4

ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TÂM LÝ TỚI VĂN HÓA ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TẠI TỔNG CÔNG TY BIA – RƯỢU – NƯỚC GIẢI KHÁT SÀI GÒN

Lê Thị Thuỳ Trang¹

Sinh viên K61 Quản trị kinh doanh Quốc tế
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Lê Liên Hương, Đỗ Thu Hoài, Vi Thành Tuân

Sinh viên K60 Quản trị kinh doanh Quốc tế
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Nguyễn Thị Hạnh

Giảng viên Khoa Quản trị kinh doanh
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt:

Nghiên cứu tập trung vào việc đánh giá tác động của vốn tâm lý tới văn hóa đổi mới sáng tạo tại Tổng công ty Bia - Rượu - Nước giải khát Sài Gòn (SABECO), góp phần làm rõ tầm quan trọng của việc đầu tư vào phát triển vốn tâm lý nhân viên nhằm thúc đẩy sự đổi mới và nâng cao hiệu quả làm việc. Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu khảo sát trực tuyến để thu thập thông tin từ nhân viên SABECO và dựa trên dữ liệu thứ cấp từ các nguồn uy tín. Qua khảo sát, nghiên cứu làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành vốn tâm lý và các khía cạnh của văn hóa đổi mới, góp phần mở rộng khung lý thuyết về văn hoá đổi mới trong các ngành truyền thống, cũng như mở rộng khung lý thuyết về sự thích ứng của doanh nghiệp truyền thống trong bối cảnh thị trường cạnh tranh. Từ đó, góp phần giúp các nhà quản lý nói chung và nhà quản lý tại SABECO nói riêng tham khảo để xây dựng một môi trường văn hóa làm việc khuyến khích sự đổi mới sáng tạo thông qua các biện pháp thúc đẩy vốn tâm lý của nhân viên.

Từ khóa: Doanh nghiệp truyền thống, đổi mới sáng tạo, môi trường làm việc, SABECO, vốn tâm lý

¹ Tác giả liên hệ: k61.2211210201@ftu.edu.vn

THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON INNOVATIVE CULTURE AT SAIGON ALCOHOL, BEER AND BEVERAGE CORPORATION

Abstract:

The study focuses on evaluating the impact of psychological capital on the innovative culture at Saigon Beer - Alcohol - Beverage Corporation (SABECO), highlighting the importance of investing in the development of employees' psychological capital to promote innovation and enhance work efficiency. The research employs an online survey method to collect information from SABECO employees and relies on secondary data from reputable sources. Through the survey, the study clarifies the relationship between the components of psychological capital and aspects of innovative culture, contributing to the expansion of the theoretical framework on innovation culture in traditional sectors, as well as extending the theoretical framework on the adaptability of traditional enterprises in a competitive market context. This, in turn, provides insights for managers in general and for SABECO managers in particular, to build a work culture that encourages innovation through measures that enhance employees' psychological capital.

Keywords: Traditional enterprises, innovation, work environment, SABECO, psychological capital

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, đổi mới sáng tạo ngày càng được các tổ chức quan tâm, do được xem là yếu tố cốt lõi tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững (Amit & Schoemaker, 1993; Prahalad & Hamel, 1990). Khả năng đổi mới phụ thuộc vào sự chuyển dịch của các dạng vốn trong tổ chức, từ vốn kinh tế truyền thống sang vốn con người, vốn xã hội, và gần đây là vốn tâm lý (Mohanty, 2009; Jafri, 2012). Vốn tâm lý, một nhân tố tạo điều kiện thuận lợi cho đổi mới thông qua việc hình thành môi trường tích cực đã thu hút sự quan tâm đáng kể từ giới học thuật (Jafri, 2012; Rego et al., 2012; Abbas & Raja, 2015; Luthans & Avey, 2011). Theo Luthans et al. (2007), vốn tâm lý giúp cá nhân gia tăng khả năng sáng tạo và hành động đổi mới. Vì vậy, nhận diện và phát triển vốn tâm lý được coi là công cụ hiệu quả thúc đẩy đổi mới trong tổ chức (Jafri, 2012).

Dưới góc nhìn của lý thuyết Hành vi tổ chức tích cực (POB), các yếu tố tâm lý nội tại của nhân viên có tác động đáng kể đến hiệu suất làm việc và có thể được khai thác tích cực nhằm tạo ra sự cải tiến liên tục trong doanh nghiệp (Luthans và cộng sự., 2002). Tuy nhiên, các nghiên cứu về mối liên hệ giữa vốn tâm lý và văn hóa đổi mới còn hạn chế, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc xây dựng các chính sách phát triển phù hợp. Để góp phần lấp đầy khoảng trống này, nghiên cứu được thực hiện tại SABECO, một doanh nghiệp tiêu biểu đang đối mặt với thách thức trong việc phát triển vốn tâm lý nhân viên nhằm thúc đẩy văn hóa đổi mới.

SABECO, thành lập năm 1977, hiện chiếm khoảng 40% thị phần bia tại Việt Nam, với mạng lưới phân phối rộng và hoạt động xuất khẩu đến gần 20 quốc gia. Sau quá trình cổ phần hóa năm 2008 và niêm yết trên sàn HOSE năm 2016, SABECO trải qua nhiều thay đổi về cơ cấu tổ chức và nhân sự. Việc chuyển đổi này, cùng với sự hiện diện của các thành viên lãnh đạo lớn tuổi, phần nào làm hạn chế quá trình truyền tải và triển khai văn hóa đổi mới từ cấp cao xuống cấp thực thi. Trong

bối cảnh đó, nghiên cứu về ảnh hưởng của vốn tâm lý đến văn hóa đổi mới tại SABECO được kỳ vọng sẽ góp phần tháo gỡ các rào cản văn hóa và hỗ trợ doanh nghiệp thích ứng tốt hơn với yêu cầu đổi mới. Nghiên cứu gồm sáu phần: đặt vấn đề, cơ sở lý thuyết, phương pháp nghiên cứu, kết quả và thảo luận, hàm ý quản trị, và kết luận.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Văn hóa đổi mới

Đổi mới là việc áp dụng ý tưởng mới nhằm mang lại lợi ích (West & Farr, 1990), là chìa khóa cho sự thích ứng và lợi thế cạnh tranh của tổ chức (Aboramadan et al., 2019; Bari & Fanchen, 2017). Bên cạnh đó, văn hóa đổi mới là một môi trường khuyến khích học hỏi và triển khai ý tưởng mới (Škerlavaj et al., 2010; Hurley & Hult, 1998), bao gồm ý định đổi mới, cơ sở hạ tầng, hành vi vận hành và môi trường hỗ trợ (Dobni, 2008). Các yếu tố này cùng nhau thúc đẩy năng lực đổi mới bền vững (Tesluk et al., 1997; Tidd & Bessant, 2018; Birkinshaw et al., 2008).

2.2. Vốn tâm lý

Vốn tâm lý là trạng thái tâm lý tích cực, có thể phát triển, vượt trên vốn nhân lực và xã hội (Luthans và cộng sự, 2005). Vốn tâm lý gồm bốn thành tố: hy vọng, tự tin vào năng lực bản thân, kiên cường và lạc quan (Luthans et al., 2007a). Vốn tâm lý có tương quan tích cực với hiệu suất, cam kết (Burhanuddin et al., 2019) và hành vi đổi mới (Slåtten et al., 2019; Abbas & Raja, 2015), đóng vai trò nguồn lực tâm lý hỗ trợ triển khai ý tưởng sáng tạo (Abbas & Raja, 2015).

2.3. Lý thuyết Hành vi tổ chức tích cực

Lý thuyết Hành vi tổ chức tích cực (POB), phát triển bởi Luthans và cộng sự (2002), tập trung nghiên cứu và ứng dụng các điểm mạnh và năng lực tâm lý tích cực của con người có thể đo lường, phát triển và quản lý hiệu quả để cải thiện hiệu suất làm việc. POB nhấn mạnh việc nuôi dưỡng các yếu tố như vốn tâm lý (hy vọng, tự tin, kiên cường, lạc quan), hạnh phúc chủ quan và trí tuệ cảm xúc để thúc đẩy sự cải tiến liên tục trong tổ chức.

2.4. Ảnh hưởng của vốn tâm lý đến văn hóa đổi mới của doanh nghiệp

Hy vọng là trạng thái động lực tích cực dựa trên cảm giác về năng lượng hướng tới mục tiêu (quyền lực) và khả năng lập kế hoạch để đạt được mục tiêu (lộ trình) (Snyder, Irving, & Anderson, 1991). Nó liên quan đến việc thiết lập, tiếp cận và điều chỉnh mục tiêu dựa trên thực tế (Snyder et al., 2000; Snyder, 2002; Snyder, Rand, & Sigmon, 2002). Nhân viên có hy vọng cao thường chủ động tìm giải pháp khi gặp khó khăn, duy trì động lực và sự kiên định (Kim et al., 2017). Theo lý thuyết Hành vi tổ chức tích cực (POB), hy vọng là nền tảng cho văn hóa đổi mới (Luthans et al., 2002), và có mối liên hệ với hiệu suất đổi mới (Damanpour & Evan, 1984; Damanpour, Szabat, & Evan, 1989; Khan & Manopichetwattana, 1989).

Dựa trên các phân tích trên, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H1: Hy vọng có ảnh hưởng tích cực đến Văn hoá đổi mới

Lạc quan là phong cách giải thích gắn sự kiện tích cực cho nguyên nhân cá nhân, lâu dài và sự kiện tiêu cực cho nguyên nhân bên ngoài, tạm thời (Seligman, 2011). Khác với hy vọng, lạc quan có thể bắt nguồn từ yếu tố nội tâm hoặc bên ngoài (Luthans và cộng sự, 2007). Lạc quan giúp cá nhân thực tế, linh hoạt trong kỳ vọng tích cực và ngăn chặn diễn giải tiêu cực chủ quan (Carver & Scheier, 2002). Nhân viên lạc quan tận dụng cơ hội và chấp nhận những tình huống không thể kiểm soát (Luthans và cộng sự, 2015), xem thách thức là cơ hội phát triển (Kim và cộng sự, 2017). Theo POB, lạc quan là một khía cạnh của vốn tâm lý tác động đến hiệu suất và hiệu quả đổi mới (Luthans và cộng sự, 2002). Do đó:

Dựa trên các phân tích trên, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H2: Sự lạc quan có ảnh hưởng tích cực đến Văn hoá đổi mới

Sự kiên trì hay khả năng phục hồi là “khả năng tâm lý tích cực để hồi phục, để “vượt qua” những khó khăn, sự không chắc chắn, xung đột, thất bại hoặc thậm chí là sự thay đổi tích cực, tiến bộ và trách nhiệm gia tăng” (Luthans và cộng sự, 2002b). Khả năng phục hồi trong Vốn tâm lý không chỉ phục hồi từ trở ngại, mà còn vượt qua thách thức (Youssef & Luthans, 2007). Khác với các khái niệm truyền thống, tâm lý học tích cực và Hành vi tổ chức tích cực (Luthans và cộng sự, 2002) xem khả năng phục hồi là năng lực có thể học hỏi và phát triển ở mọi người, không chỉ riêng những cá nhân đặc biệt (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002), và được đo lường như trạng thái (Luthans và cộng sự, 2007; Wagnild & Young, 1993). Theo lý thuyết Hành vi tổ chức tích cực (Luthans và cộng sự, 2002), khả năng phục hồi khuyến khích cá nhân vượt khó và xây dựng môi trường tích cực, thúc đẩy văn hóa đổi mới trong tổ chức (Masten & Reed, 2002).

Dựa trên các phân tích trên, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

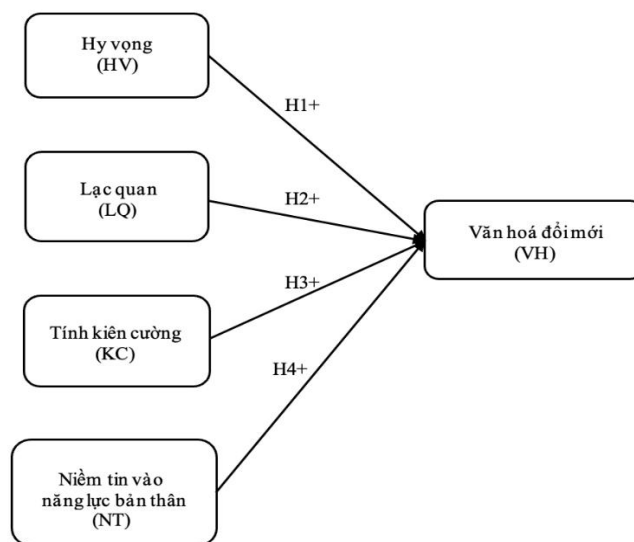
H3: Sự kiên trì có ảnh hưởng tích cực đến Văn hoá đổi mới

Niềm tin vào năng lực bản thân là sự tin tưởng vào khả năng huy động động lực, nguồn lực nhận thức và hành động để thực hiện thành công một nhiệm vụ cụ thể (Stajkovic & Luthans, 1998; dựa trên Bandura, 1986, 1997, 2001). Yếu tố này tăng sự tự tin và đóng góp vào hiệu suất công việc, mang lại lợi ích cho tổ chức thông qua ảnh hưởng đến quá trình phát triển (Stajkovic & Luthans, 1998, 2003). Niềm tin này có thể được nâng cao qua trải nghiệm thành công, học hỏi từ người khác, sự thuyết phục và kích thích tâm sinh lý (Bandura, 1997). Theo POB, niềm tin vào năng lực bản thân không chỉ thúc đẩy cá nhân mà còn tạo môi trường tích cực hỗ trợ văn hóa đổi mới (Luthans và cộng sự, 2002; Masten & Reed, 2002).

Từ các phân tích trên, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết:

H4: Niềm tin vào năng lực bản thân có ảnh hưởng tích cực đến Văn hoá đổi mới

Từ các phân tích trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu sau:



Hình 1. Kết quả dự đoán mô hình cấu trúc

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu nhằm xác định mối liên hệ giữa vốn tâm lý và văn hóa đổi mới trong nhân viên, do đó mẫu khảo sát tập trung vào nhân viên vận hành là những người trực tiếp xây dựng và chịu ảnh hưởng từ môi trường đổi mới. Cách lựa chọn này phù hợp với quan điểm của Selltitz et al. (1976) và Nunnally (1978), rằng đối tượng khảo sát nên là những người mà công cụ hướng đến. Khảo sát trực tuyến được gửi tới 250 nhân viên ngẫu nhiên của SABECO vào tháng 9/2024, với sự hỗ trợ từ một số Trưởng phòng. Tổng cộng nhận được 108 phản hồi (tỷ lệ 43,2%), sau khi loại phiếu không hợp lệ còn 93 hợp lệ để phân tích. Nhóm nghiên cứu cam kết bảo mật thông tin người tham gia.

Việc phát triển thước đo văn hóa đổi mới tuân theo quy trình thiết kế công cụ của Churchill (1979), gồm thử nghiệm trước, điều chỉnh, đánh giá độ tin cậy và tính hợp lệ, được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh nghiên cứu hiện tại. Các mục khảo sát được xây dựng dựa trên tổng hợp từ các nghiên cứu trước, chọn lọc những câu hỏi rõ ràng và bao quát các khía cạnh chính của văn hóa đổi mới. Kết quả, 20 câu hỏi được chia thành 05 nhóm, mỗi nhóm đại diện một khía cạnh cụ thể.

Nhằm đảm bảo độ tin cậy và tính hợp lệ, các mục khảo sát được chuyên gia đánh giá sơ bộ. Bốn câu hỏi bị loại do không đạt tiêu chuẩn, một số khác được chỉnh sửa về ngôn ngữ và nội dung. Cuối cùng, 16 câu hỏi được đưa vào bảng khảo sát chính thức, sử dụng thang đo Likert 07 điểm để đo lường mức độ đồng thuận, qua đó đảm bảo tính khách quan và độ tin cậy dữ liệu.

Phân tích dữ liệu được thực hiện qua thống kê mô tả và đánh giá độ tin cậy bằng SPSS. Tiếp theo, mô hình nghiên cứu và các giả thuyết được kiểm định bằng phương pháp PLS-SEM trên phần mềm SmartPLS 3.0.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Khảo sát tại SABECO cho thấy lực lượng lao động khá đa dạng về độ tuổi, với nam chiếm 55.91% và nữ 44.08%. Nhóm 22–30 tuổi chiếm 49.46%, nhóm 30–40 tuổi là 23.66%, trong khi lao động trên 40 tuổi chỉ chiếm 20.43%. Về vị trí, chuyên viên và nhân viên lần lượt chiếm 41.94% và 36.56%, phản ánh trọng tâm vào các vai trò vận hành. Thực tập sinh chỉ chiếm 9.68%, còn quản lý cấp cao ở mức thấp, cho thấy ít tập trung vào tuyển dụng mới và cấp điều hành.

Bảng 1. Đặc điểm của mẫu khảo sát

Đặc điểm		Tần suất/ Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	52	55,91
	Nữ	41	44,08
Độ tuổi	Từ 18 - 22 tuổi	06	6,45
	Từ 22 - 30 tuổi	46	49,46
	Từ 30 - 40 tuổi	22	23,66
	Từ 40 – 50 tuổi	15	16,13
	Trên 50 tuổi	4	4,30
Vị trí	Thực tập sinh	09	9,68
	Nhân viên	34	36,56
	Chuyên viên	39	41,94
	Trưởng nhóm	08	8,60
	Trưởng phòng	02	2,15
	Khác	01	1,08
Tổng		93	100

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ SPSS

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Hệ số Cronbach's Alpha (Nunnally & Bernstein, 1994) và hệ số tương quan biến - tổng (Hair et al., 2014) được áp dụng để đánh giá độ tin cậy của thang đo. Cụ thể, giá trị KC và NT > 0.7 cho thấy độ tin cậy tốt, trong khi HV, LQ và VH > 0.8 đảm bảo độ tin cậy rất cao (Nunnally & Bernstein, 1994). Kết quả phân tích cho thấy các nhân tố có hệ số Cronbach's Alpha từ 0.734 đến 0.858, vượt ngưỡng 0.7, đảm bảo độ tin cậy tốt. Đồng thời, hệ số tương quan biến - tổng của tất cả các biến quan sát đều lớn hơn 0.4, khẳng định tính chính xác của mô hình (Hair et al., 2014).

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha của các nhân tố

Nhân tố	Ký hiệu biến quan sát	Tương quan biến - tổng	Hệ số Cronbach's Alpha khi loại biến	Hệ số Cronbach's Alpha
Hy vọng (HV)	HV1	0.684	0.769	0.830
	HV2	0.685	0.769	
	HV3	0.698	0.756	
Lạc quan (LQ)	LQ1	0.672	0.758	0.820
	LQ2	0.685	0.744	
	LQ3	0.671	0.759	
Tính kiên cường (KC)	KC1	0.494	0.778	0.757
	KC2	0.685	0.557	
	KC3	0.589	0.672	
Niềm tin vào năng lực bản thân (NT)	NT1	0.578	0.621	0.734
	NT2	0.553	0.653	
	NT3	0.541	0.666	
Văn hóa đổi mới (VH)	VH1	0.710	0.817	0.858
	VH2	0.729	0.808	
	VH3	0.678	0.829	
	VH4	0.698	0.822	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ SPSS

4.3. Đánh giá mô hình đo lường

Hệ số tải ngoài trong mô hình đều trên 0.7, cho thấy mối liên kết chặt chẽ giữa các biến quan sát và biến tiềm ẩn, đảm bảo tính giá trị hội tụ và độ tin cậy. Không có biến nào dưới 0.7, do đó không cần loại bỏ biến quan sát trong quá trình phân tích. Một số biến như KC1 (0.720) vẫn đạt yêu cầu, phù hợp với tiêu chuẩn của Hair et al. (2017), cho rằng hệ số từ 0.7 trở lên là chấp nhận được, và các biến gần ngưỡng này có thể giữ lại nếu không ảnh hưởng tiêu cực đến mô hình. Ngoài ra, các giá trị ρ_A đều trên 0.7, cho thấy độ tin cậy cao (ρ_A chính xác hơn Cronbach's Alpha, đặc biệt với mẫu nhỏ). Tất cả giá trị AVE đều lớn hơn 0.5, đảm bảo giá trị hội tụ, nghĩa là mỗi thang đo giải thích ít nhất 50% phương sai của các biến quan sát.

Bảng 3. Hệ số tải ngoài, ρ_A , Độ tin cậy tổng hợp, Phương sai trung bình trích

Nhân tố	Biến quan sát	Hệ số tải ngoài	rho_A	Độ tin cậy tổng hợp	Phương sai trung bình trích
Hy vọng (HV)	HV1	0.854	0.834	0.898	0.746
	HV2	0.873			
	HV3	0.865			
Tính kiên cường (KC)	KC1	0.720	0.784	0.861	0.675
	KC2	0.891			
	KC3	0.844			
Lạc quan (LQ)	LQ1	0.897	0.736	0.849	0.653
	LQ2	0.844			
	LQ3	0.825			
Niềm tin vào năng lực bản thân (NT)	NT1	0.829	0.736	0.849	0.653
	NT2	0.809			
	NT3	0.785			
Văn hóa đổi mới (VH)	VH1	0.844	0.859	0.904	0.703
	VH2	0.850			
	VH3	0.828			
	VH4	0.830			

Nguồn: SmartPLS 03

Bảng HTMT cho thấy các giá trị đều dưới ngưỡng 0.85, thể hiện tính phân biệt tốt giữa các biến tiềm ẩn trong mô hình. Cặp biến NT - VH (0.792) và KC - VH (0.644) có giá trị tương đối cao so với các cặp khác, nhưng vẫn nằm trong giới hạn chấp nhận được, cho thấy sự phân biệt giữa các khái niệm vẫn đạt yêu cầu. Theo Henseler, Ringle và Sarstedt (2015), HTMT dưới 0.85 được coi là tiêu chuẩn đảm bảo tính phân biệt tốt trong các mô hình SEM.

Bảng 4. Heterotrait-Monotrait Ratio

	HV	KC	LQ	NT	VH
HV					
KC	0.372				
LQ	0.143	0.481			
NT	0.294	0.462	0.399		

VH	0.476	0.644	0.601	0.792
----	-------	-------	-------	-------

Nguồn: SmartPLS 03

4.4. Đánh giá mô hình cấu trúc

Bảng 5. Kiểm tra đa cộng tuyến thông qua chỉ số VIF

Nhân tố	Biến quan sát	Chỉ số VIF
Hy vọng (HV)	HV1	1.881
	HV2	1.883
	HV3	1.952
Tính kiên cường (KC)	KC1	1.357
	KC2	1.942
	KC3	1.699
Lạc quan (LQ)	LQ1	1.827
	LQ2	1.883
	LQ3	1.819
Niềm tin vào năng lực bản thân (NT)	NT1	1.503
	NT2	1.444
	NT3	1.414
Văn hóa đổi mới (VH)	VH1	2.083
	VH2	2.155
	VH3	1.893
	VH4	1.961

Nguồn: SmartPLS 03

Hệ số xác định (R-square) chỉ ra rằng mô hình nghiên cứu giải thích được 60.8% sự biến động của yếu tố Văn hóa đổi mới, đây là một kết quả cực tốt (Hair và cộng sự, 2019). Đồng thời, giá trị VIF lớn nhất là $2.155 < 3$, chứng tỏ mô hình nghiên cứu không gặp hiện tượng cộng tuyến (Hair và cộng sự, 2019). Kết quả được trình bày tại bảng 5 và hình 2.

Bảng 6. Kết quả dự đoán mô hình cấu trúc

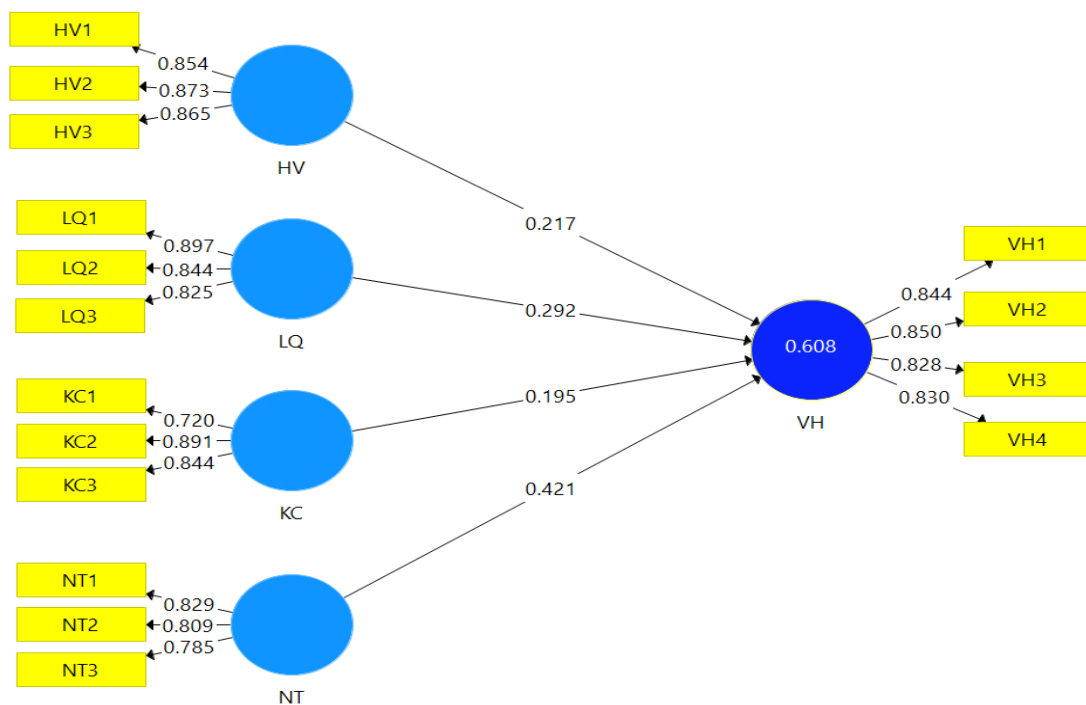
Giả thuyết	Hệ số hồi quy	Giá trị P (P Value)	Ý nghĩa
H1: HV -> VH	0.217	0.004	5%
H2: LQ -> VH	0.292	0.000	5%

H3: KC -> VH	0.195	0.012	5%
H4: NT -> VH	0.421	0.000	5%

Nguồn: SmartPLS 03

4.5. Thảo luận

Kết quả cho thấy cả bốn giả thuyết đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, khẳng định vốn tâm lý tác động tích cực đến văn hóa đổi mới. Cụ thể, H1 ($\beta = 0.217$; $p = 0.004$) cho thấy hy vọng thúc đẩy tinh thần đổi mới, phù hợp với Damanpour & Evan (1984). H2 ($\beta = 0.292$; $p = 0.000$) xác nhận vai trò của lạc quan trong cải tiến, đồng nhất với Luthans et al. (2002). H3 ($\beta = 0.195$; $p = 0.012$) chứng minh tính kiên cường hỗ trợ đổi mới, tương đồng Masten & Reed (2002). H4 ($\beta = 0.421$; $p = 0.000$) cho thấy tự tin có ảnh hưởng mạnh nhất, phù hợp với Masten & Reed (2002).



Hình 2. Kết quả dự đoán mô hình cấu trúc

Nguồn: SmartPLS 03

Mô hình nghiên cứu khẳng định vốn tâm lý tích cực gồm hy vọng, lạc quan, kiên cường và niềm tin vào năng lực bản thân là yếu tố then chốt thúc đẩy văn hóa đổi mới trong doanh nghiệp. Nhân viên có vốn tâm lý cao sẽ chủ động sáng tạo và vượt qua thách thức.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Hàm ý quản trị

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu có ba đóng góp chính. Thứ nhất, công trình làm sâu sắc thêm hiểu biết về vai trò của vốn tâm lý như một nguồn lực nội tại thúc đẩy thái độ, hành vi và hiệu suất đổi mới của nhân viên, đặc biệt trong bối cảnh doanh nghiệp cần liên tục sáng tạo. Thứ hai, nghiên cứu góp phần mở rộng khung lý thuyết về văn hóa đổi mới trong các ngành truyền thống bằng cách liên kết các khái niệm từ tâm lý học tổ chức với quản lý đổi mới, từ đó cung cấp một cái nhìn toàn diện hơn về cách các yếu tố tâm lý cá nhân ảnh hưởng đến năng lực đổi mới của toàn tổ chức. Thứ ba, đề tài đề xuất việc tích hợp các yếu tố tâm lý vào chiến lược quản trị nhân sự như một công cụ hiệu quả để điều hướng sự thay đổi và thúc đẩy khả năng thích ứng của các doanh nghiệp lâu đời, như trường hợp của SABECO, trong bối cảnh cạnh tranh và yêu cầu đổi mới sáng tạo ngày càng gia tăng, đặc biệt tại Việt Nam và các thị trường mới nổi.

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu cung cấp những gợi ý giá trị cho việc xây dựng văn hóa đổi mới tại các doanh nghiệp, đặc biệt là SABECO. Một là, kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm về tác động tích cực của vốn tâm lý (bao gồm hy vọng, lạc quan, kiên cường và niềm tin vào năng lực bản thân) đến văn hóa đổi mới, giúp các nhà quản trị có cơ sở để xây dựng các chính sách nhân sự phù hợp. Hai là, dựa trên những phát hiện này, nghiên cứu đề xuất các doanh nghiệp, cụ thể là SABECO, nên triển khai các chiến lược toàn diện nhằm nuôi dưỡng và phát triển vốn tâm lý của nhân viên. Các chiến lược này có thể bao gồm: (1) Khảo sát và đánh giá định kỳ hiện trạng vốn tâm lý; (2) Xây dựng các chương trình đào tạo, huấn luyện và mentorship nhằm nâng cao năng lực tự hiệu quả, hy vọng, lạc quan và khả năng phục hồi; (3) Thiết lập một môi trường làm việc hỗ trợ, trao quyền, khuyến khích nhân viên tham gia vào quá trình ra quyết định và thử nghiệm ý tưởng mới mà không sợ thất bại; (4) Công nhận và khen thưởng kịp thời những nỗ lực và thành tựu đổi mới; và (5) Tích cực thúc đẩy tinh thần lạc quan và chia sẻ thông tin tích cực trong tổ chức.

5.2. Kết luận

Nghiên cứu khẳng định mối quan hệ tích cực giữa các thành tố vốn tâm lý (hy vọng, lạc quan, kiên cường, tự tin) và văn hóa đổi mới tại SABECO, với niềm tin vào năng lực bản thân có tác động mạnh nhất. Dựa trên lý thuyết Hành vi tổ chức tích cực (Luthans và cộng sự, 2002), nghiên cứu làm rõ cơ chế tác động của vốn tâm lý và cung cấp hàm ý cho doanh nghiệp khai thác nguồn lực này để tăng cường đổi mới. Các đóng góp lý thuyết và hàm ý quản trị chi tiết đã được nêu trước đó.

Tuy nhiên, nghiên cứu có hạn chế về phương pháp chọn mẫu và cỡ mẫu tại một doanh nghiệp (SABECO), chưa xét sâu yếu tố nhân khẩu học và bản chất cắt ngang của dữ liệu chưa cho phép khẳng định quan hệ nhân quả hay phân tích sự thay đổi của vốn tâm lý theo thời gian (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007b). Khả năng khái quát hóa kết quả còn giới hạn.

Nghiên cứu tương lai nên mở rộng quy mô, đa dạng hóa mẫu, kết hợp phương pháp định tính và nghiên cứu dọc để khám phá sâu hơn động lực của vốn tâm lý và tác động của nó đến văn hóa đổi mới trong các bối cảnh đa dạng.

Tài liệu tham khảo

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. and Zaidoune, S. (2019), "Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context", *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 4, pp. 437-451.

Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic management journal*, 14(1), 33-46.

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*, 29(2), 110-126.

Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 42-60.

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.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52: 1-26.

Bari, M.W. and Fanchen, M. (2017), "Personal interaction drives innovation: instrumental Guanxibased knowledge cafe approach", *Handbook of Research on Tacit Knowledge Management for Organizational Success*, pp. 176-200.

Birkinshaw, J., Hamel, G., & Mol, M. J. (2008). Management innovation. *Academy of Management Review*, 33(4), 825-845.

Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 133-150

Calantone, R.J., Cavusgil, S.T. and Zhao, Y. (2002), "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance", *Industrial Marketing Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 515-24.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288-290.

Churchill, G.A. (1979), "A paradigm for developing better measures for marketing constructs", *Journal of Marketing Research*, Vol. 16, February, pp. 64-73.

Damanpour, F. and Evan, W.M., "Organizational innovation and performance: The problem of "organizational lag"", *Administrative science quarterly*, Volume 29, Number 3, Pages 392-409, 1984.

Damanpour, F., Szabatand, K.A. and Evan, W.M., "The relationship between types of innovation and organizational performance", *Journal of Management Studies*, Volume 26, Number 6, Pages 587-601, 1989.

Dobni, C. B. (2006). The innovation blueprint. *Business Horizons*, 49(4), 329–339.

Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539–559.

Dobni, C.B. (2008), "The DNA of innovation", *Journal of Business Strategy*, Vol. 29 No. 2, pp. 43-50.

Ettlie, J.E. (1983), "Organizational policy and innovation among suppliers to the food processing sector", *Academy of Management Journal*, Vol. 26 No. 1, pp. 27-44.

Hamel, G. (2006), "The why, what and how of innovation management", *Harvard Business*

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.

Hult, G. T. M., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness as a source of competitive advantage for the service firm. *Journal of Service Research*, 6(2), 133-149.

Hurley, R. F. and Hult, G.T.M., "Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination", *Journal of Marketing*, Volume 62, Number 3, Pages 42-54, 1998.

Jafri, M. H. (2012). Psychological capital and innovative behavior: An empirical study on apparel fashion industry. *Journal of Contemporary Management Research*, 6(1), 42.

Jucevičius G (2007) Innovation culture: the contestable universality of the concept. *Social Sciences* 58(4): 7–19.

Khan, A. and Manopicetwattana. V., "Innovative and noninnovative small firms – types and characteristics", *Management Science*, Volume 35, Number 5, Pages, 597-606, 1989.

Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659-680.

Kohli, A. K., & Jaworski, B. J. (1990). Market orientation: The construct, research propositions, and managerial implications. *Journal of Marketing*, 54(2), 1-18.

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior: *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). 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., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York, NY: Oxford University Press

Marinova, D. (2004). Actualizing innovation effort: The impact of market knowledge diffusion in a dynamic system of competition. *Journal of Marketing*, 68(3), 1-21.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56: 227-239.

Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder

Mohanty, M. S. (2009). Effects of positive attitude on happiness and wage: Evidence from the US data. *Journal of Economic Psychology*, 30(6), 884-897.

Nunnally, J.C. (1978), *Psychometric Theory*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, New York, NY.

O'Cass, A., & Ngo, L. V. (2007). Market orientation versus innovative culture: A study of the relationships between the two constructs and their impact on brand performance. *European Journal of Marketing*, 41(5/6), 748-767

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.

S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 74-88. Oxford, UK: Oxford University Press.

Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York, NY: Random House LLC.

Selltiz, C., Wrightsman, L.S. and Cook, S.W. (1976), *Research Methods in Social Relations*, 3rd ed., Holt, Rinehart, and Winston, New York, NY.

Skerlavaj, M., Song, J.H. and Lee, Y. (2010), "Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms", *Expert Systems with Applications*, Vol. 37 No. 9, pp. 6390-403.

Slåtten, T., Lien, G., Horn, C. M. F., & Pedersen, E. (2019). The links between psychological capital, social capital, and work-related performance—A study of service sales representatives. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(sup1), S195-S209.

Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20, 1-17.

Snyder, C. R. (1994). Hope and Optimism. *Encyclopedia of Human Behavior*, 2, 535-542, CA: Academic Press.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.

Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. San Diego, CA: Academic Press.

Snyder, C. R., Ilardi, S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). Hope theory: Updating a common process for psychological change. In C. R. Snyder & R. E. Ingram (Eds.), *Handbook of psychological change: Psychotherapy processes and practices for the 21st century*, 128-153. New York: John Wiley.

Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.

Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*: 257-276. Oxford, UK: Oxford University Press.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56(1), 155–194.

Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 44, 580–590.

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.

Tesluk, P. E., Farr, J. L., & Klein, S. R. (1997). Influences of organizational culture and climate on individual creativity. *Journal of Creative Behavior*, 31(1), 27–41.

Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing innovation: Integrating technological, market, and organizational change*. Wiley.

Tsai, K. H., & Liao, Y. C. (2018). Innovation capacity and the implementation of eco-innovation: Toward a contingency perspective. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1323-1334.

Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2): 165-178.

West, M.A. and Farr, J.L. (1990), "Innovation at work", in West, M.A. and Farr, J.L. (Eds), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, Wiley, Chichester,

pp. 3-13.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.

Zaltman, G., Duncan, R. and Holbek, J. (1973), *Innovations and Organizations*, Wiley, New York, NY.