

VỐN TÂM LÝ TRONG KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN: KINH NGHIỆM NGHIÊN CỨU TRÊN THẾ GIỚI VÀ VIỆT NAM

*PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN ENTREPRENEURSHIP OF STUDENTS:
RESEARCH EXPERIENCE FROM GLOBAL AND VIETNAM*

HUỖNH VĂN SƠN, sonhv@hcmue.edu.vn

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 15/8/2023 Ngày nhận lại: 20/8/2023 Duyệt đăng: 6/9/2023 Mã số: TCKH-S03T9-B12-2023 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: Bộ chỉ số phát triển giáo dục, trường phổ thông, giải pháp.</p> <p>Key words: Set of indicators of educational development, schools, solutions.</p>	<p>Bài viết đề cập đến kinh nghiệm nghiên cứu rút ra được từ việc lược khảo các nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam liên quan đến vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên. Bằng phương pháp tổng thuật tài liệu từ các nguồn dữ liệu mở uy tín, chúng tôi đã lược khảo 2 hướng nghiên cứu chính liên quan đến chủ đề này: Hướng nghiên cứu về vốn tâm lý; và Hướng nghiên cứu về khởi nghiệp ở sinh viên. Các nghiên cứu về vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên còn hạn chế và chưa được nghiên cứu ở các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam.</p> <p>ABSTRACT</p> <p>The article refers to the research experience drawn from the literature review of studies nationally and internationally related to psychological capital in entrepreneurship of undergraduate students. By reviewing documents from reputable open data sources, we have reviewed 2 main research directions related to this topic: Research on psychological capital, and Research on setting up work for student. Studying on psychological capital in setting up works for students is limited and have not been studied in developing countries, including Vietnam.</p>

1. Mở đầu

Hiện nay, tình hình khởi nghiệp tại Việt Nam đang diễn ra vô cùng sôi nổi. Bằng chứng là Việt Nam đã được xếp hạng thứ 59 trên thế giới về khởi nghiệp vào năm 2021. Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo Quốc gia đến hết năm 2025” tại Quyết định số 844/QĐ-TTg

(Chính phủ, 2022). Theo Bộ kế hoạch và Đầu tư, trong giai đoạn 2016-2019, số lượng doanh nghiệp mới được thành lập tại Việt Nam lên đến con số 126.000 mỗi năm và có xu hướng tăng nhanh tới 1,6 lần so với giai đoạn 2011-2015. Ở Việt Nam, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 1665/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp

đến năm 2025” đã được ban hành. Theo đó, nhiều chương trình đào tạo hỗ trợ khởi nghiệp đã bước đầu được áp dụng tích hợp trong công tác giảng dạy tại các trường đại học, cao đẳng và trung cấp nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng về khởi nghiệp cho sinh viên. Mục tiêu của đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025” nhằm tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp khởi nghiệp, hoàn thiện hệ thống pháp lý, thiết lập cổng thông tin khởi nghiệp, hỗ trợ được 800 dự án và 200 doanh nghiệp khởi nghiệp (Chính phủ, 2022). Tuy nhiên, một nghịch lý lớn tại Việt Nam đó là: tỷ lệ khởi nghiệp thành công chỉ đạt ở mức 3% (Quang, 2017). Đặc biệt, trong bối cảnh đại dịch Covid-19 kéo dài trong suốt giai đoạn 2019 - 2021, nền kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đã chứng kiến sự sụp đổ của hàng loạt các doanh nghiệp. Theo số liệu của Bộ Công Thương, trong 6 tháng đầu năm 2021, đã có tới 70.209 doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh, tăng 20,4% so với cùng kỳ năm 2020; 9.942 doanh nghiệp đã giải thể trong 6 tháng đầu năm 2021, tăng 33,8% so với cùng kỳ năm 2020. Mặc dù tạo ra không ít khó khăn cho các doanh nghiệp nói chung lẫn các doanh nghiệp khởi nghiệp, đại dịch Covid-19 cũng là cơ hội để các nhà khởi nghiệp phát triển ý tưởng và thực hiện dự án khởi nghiệp của mình, nắm bắt cơ hội trước sự thay đổi của nhu cầu thị trường (Quyên, 2022).

Nhiều nghiên cứu trước về khởi nghiệp đã tập trung các yếu tố chính như: Thu nhập, môi trường làm việc, quá trình đào tạo, nhu cầu thị trường (Livingston, 2008; Newman và cộng sự, 2014; Spender, 2017). Bên cạnh các yếu tố trên, một yếu tố quan trọng không kém là vốn tâm lý tích cực của người có ý định khởi nghiệp thì có rất ít nghiên cứu bàn luận. Mặc dù, việc nghiên cứu vốn tâm lý tích cực tác động đến ý định, quyết định hoặc hành vi khởi nghiệp của cá nhân là vô cùng quan trọng. Venkatanagarajan và Kamalanabhan

(2020); Gong và cộng sự (2019) cho rằng vốn tâm lý là một nguồn lực có thể giúp con người phát triển tâm lý để duy trì thành công và tích cực trong môi trường làm việc của họ. Do đó, trong khởi nghiệp, vốn tâm lý có thể thúc đẩy hiệu suất ra ý tưởng, ra quyết định và thực hiện việc khởi nghiệp bằng cách cho phép họ nỗ lực cần thiết, để giúp họ vượt qua những nhiệm vụ đầy thử thách và duy trì sự tích cực vượt qua nghịch cảnh. Trong lĩnh vực khởi nghiệp, sinh viên là nhóm đối tượng được các chính sách giáo dục cũng như nhà tuyển dụng quan tâm và thúc đẩy ý tưởng và hành vi khởi nghiệp. Đối với lứa tuổi sinh viên, giáo dục khởi nghiệp là một nội dung quan trọng giúp sinh viên nhanh chóng thích ứng với môi trường lao động và có thêm nhiều trải nghiệm nghề nghiệp quý báu, góp phần gia tăng năng suất lao động cho bản thân, gia đình và quốc gia. Do đó, tìm hiểu về vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên là một mối quan tâm gần đây trong các nghiên cứu quốc tế (Youssef-Morgan & Luthans, 2015; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Tuy nhiên, hướng nghiên cứu về vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam là một khoảng trống.

Xuất phát từ những lý do trên, bài viết này nhằm mục đích tổng thuật các nghiên cứu có liên quan đến vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên trong bối cảnh chuyển đổi số trong giáo dục trên thế giới và Việt Nam để làm nền tảng cơ sở luận thực hiện các nghiên cứu chuyên sâu liên quan đến vốn tâm lý trong khởi nghiệp và phát triển nguồn lực này ở sinh viên Việt Nam.

2. Nội dung

Xuất phát từ bối cảnh của các nghiên cứu tại Việt Nam chỉ mới bước đầu nghiên cứu về vốn tâm lý và khởi nghiệp trong những nghiên cứu riêng lẻ, chúng tôi sử dụng phương pháp tổng thuật (Systematic review) để lược khảo các nghiên cứu này làm cơ sở để đề xuất định hướng nghiên cứu và cơ sở lý luận về vốn tâm

lý trong khởi nghiệp của sinh viên. Cơ sở dữ liệu mà chúng tôi tiến hành tổng thuật là các trang web truy cập mở có uy tín như Science Direct, Scopus, Web of Science, Publons, Research Gate, Google Scholars... với các từ khóa chủ chốt: vốn tâm lý (Psychological capital), khởi nghiệp (Start-ups/ entrepreneurship), ý định khởi nghiệp (Start-ups ideas), vốn tâm lý của sinh viên (Undergraduate students' psychological capital), khởi nghiệp của sinh viên (Undergraduate students' start-ups/entrepreneurship)....

2.1. Các nghiên cứu liên quan đến vốn tâm lý

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 & Youssef-Morgan (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 & Luthans, 2008; Luthans và cộng sự, 2004; Luthans & Youssef-Morgan, 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, Avolio, Avey, & Norman, 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 & Youssef-Morgan, 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, Luthans, & Jensen, 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 không quá mới trên thế giới nhưng mới bắt đầu được một số nhà nghiên cứu ở Việt Nam quan tâm hiện nay.

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. Luthans và cộng sự (2007) đã định nghĩa vốn tâm lý tích cực (PsyCap) là sự phát triển tâm lý tích cực của một cá nhân. Khái niệm vốn tâm lý có những điểm then chốt: (1) dựa trên tâm lý học tích cực, (2) bao gồm các trạng thái tâm lý căn cứ vào hành vi tổ chức tâm lý tích cực hoặc các tiêu chí của hành vi tổ chức tích cực, (3) vượt xa hơn vốn con người và vốn tâm lý để xác định “bạn là ai”, (4) 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. Vốn tâm lý tích cực trả lời cho câu hỏi “bạn là ai” và “bạn đang trở thành ai” xét về mặt phát triển tích cực và nó được hình thành bởi các nguồn lực tâm lý. Theo Luthans và cộng sự (2007), vốn tâm lý tích cực bao gồm bốn yếu tố: sự tự tin, sự hi vọng, tinh thần lạc quan, và tính thích nghi.

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. 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 mạnh 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. Trên cơ sở này, vốn tâm lý thể hiện rõ “giá trị” được xem như nền tảng để thực hiện thành công hành vi hay các hoạt động tâm lý có liên quan.

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, Norman, Avolio, và Avey

(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, Rand, và Sigmon (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 & 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 hoặc tai nạn. 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 & 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, Cutuli, Herbers, & Reed, 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 phận 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 & 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.

Nghiên cứu của tác giả Ha & Trung (2018) 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. 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, Dong, và Ha (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 & Chaudhari, 2015) có kết quả mối quan hệ tích cực này không có ý nghĩa thống kê. Thêm nữa, chỉ có 02/21 nghiên cứu (Çetin, 2011; Kwok, Cheng, & Wong, 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.

Ngoài ra, có thể đề cập đến một số đề tài nghiên cứu và các công bố khoa học có liên quan đến vốn tâm lý và vốn tâm lý của một nhóm khách thể như sau:

- Nghiên cứu của Luthans và cộng sự (2007) về mối liên hệ giữa vốn tâm lý, khả năng làm việc và sự hài lòng trong công việc. Tác giả đã thực hiện 2 nghiên cứu song song để phân tích mức độ hy vọng, khả năng phục hồi, sự lạc quan và hiệu quả của từng cá nhân và với tư cách là một yếu tố tổng hợp bậc cao dự đoán hiệu suất và sự hài lòng trong công việc. Kết quả từ nghiên cứu 1 cung cấp hỗ trợ đo lường tâm lý cho biện pháp khảo sát mới được thiết kế để đánh giá từng khía cạnh trong số 4 khía cạnh này, cũng như một yếu tố tổng hợp. Kết quả của nghiên cứu 2 chỉ ra mối quan hệ tích cực có ý nghĩa liên quan đến tổng hợp của 4 khía cạnh này với hiệu suất và sự hài lòng. Kết quả từ nghiên cứu 2 cũng chỉ ra rằng yếu tố tổng hợp có thể là yếu tố dự báo tốt hơn về hiệu suất và sự hài lòng so với 4 khía cạnh riêng lẻ.

- Nghiên cứu của Youssef-Morgan và Luthans (2015) về mối liên hệ giữa vốn tâm lý và hạnh phúc. Nghiên cứu đã phát hiện được mối quan hệ tích cực giữa vốn tâm lý và hạnh phúc. Sự tích cực, dựa trên lý thuyết và dựa trên nghiên cứu, có thể đo lường được, giống trạng thái hoặc cởi mở để phát triển và liên quan đến kết quả mong muốn, vốn tâm lý đáp ứng các tiêu chí khoa học về tính chặt chẽ và phù hợp cũng như nhu cầu thực tế đối với các ứng dụng hiệu quả dựa trên bằng chứng.

- Tác giả Luthans và cộng sự (2015) cũng nghiên cứu về vốn tâm lý của công nhân ở Trung Quốc. Trong bối cảnh của ba nhà máy (hai tư nhân và một thuộc sở hữu nhà nước) ở Trung Quốc, nghiên cứu thăm dò này đã kiểm

tra mối quan hệ của một mẫu (n = 422) trạng thái vốn tâm lý tích cực của công nhân Trung Quốc và hiệu suất của họ. Kết quả cho thấy trạng thái hy vọng, lạc quan và khả năng phục hồi tích cực của người lao động, một cách riêng biệt và khi cả ba được kết hợp thành một cấu trúc cốt lõi của vốn tâm lý, tương quan đáng kể với hiệu suất của họ, như được đánh giá bởi người giám sát của họ. Một phân tích về công nhân tại một trong các nhà máy (n = 272) cũng cho thấy mối quan hệ đáng kể giữa vốn tâm lý tích cực của công nhân và kết quả thực hiện công việc của mức lương dựa trên thành tích tương đối.

- Tác giả Luthans và cộng sự (2017) tiếp tục thực hiện các nghiên cứu chuyên sâu về can thiệp tâm lý dựa trên vốn tâm lý. Theo đó, vốn tâm lý với các thành phần của hy vọng, năng lực bản thân, sự lạc quan và khả năng phục hồi gần đây đã nổi lên như một cấu trúc cốt lõi trong việc đưa tâm lý tích cực vào nơi làm việc. Các tác giả phân tích liệu vốn tâm lý như vậy có thể được phát triển thông qua can thiệp đào tạo trực tuyến kéo dài 2 giờ. Sử dụng thiết kế thử nghiệm trước và sau thử nghiệm (n = 187 được chỉ định ngẫu nhiên cho nhóm điều trị và n = 177 cho nhóm kiểm soát), các tác giả đã nhận thấy sự hỗ trợ rằng vốn tâm lý có thể được phát triển nhờ can thiệp đào tạo như vậy.

Như vậy, các nghiên cứu trước được khảo sát liên quan đến vốn tâm lý đều có kết quả thống nhất rằng vốn tâm lý có quan hệ tích cực và 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. Điều này cho thấy việc nghiên cứu về vốn tâm lý trong hành vi và hoạt động của con người và nhất là các nhóm khách thể.

2.2. Các nghiên cứu liên quan đến khởi nghiệp của sinh viên

Những nghiên cứu đầu tiên về khởi nghiệp được xây dựng dựa trên các lý giải về quá trình tâm lý làm phát sinh ý định thực hiện hành vi. Theo đó, các lý thuyết tâm lý này thường chú ý đến các đặc điểm cá nhân, động cơ và sự khuyến khích của một cá nhân và kết luận rằng các doanh nhân cần có một thành tích. Nói cách khác, một cá nhân, bao gồm cả doanh nhân, khi thực hiện một hành vi nhất định thì trước đó đã có những cân nhắc dựa trên mong muốn thỏa mãn nhu cầu đạt được một thành tích nào đó. Dẫu vậy, không phải cá nhân nào cũng sẽ thực hiện hành vi của mình dù đã có mục đích và động cơ, vì họ còn bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác từ bên trong mỗi cá nhân hoặc từ môi trường bên ngoài.

Để làm rõ cho những ảnh hưởng của môi trường bên ngoài lên việc hiện thực hóa ý định khởi nghiệp của một cá nhân, Birley (1996) đã đề xuất mô hình nghiên cứu mối quan hệ giữa cá nhân và sự ảnh hưởng bởi những tình huống xung quanh đến việc hình thành hành vi khởi nghiệp. Các tác giả chỉ ra rằng môi trường xung quanh chứa đựng những nguyên tắc và luật lệ trong môi trường sống của một cá nhân sẽ chi phối hành vi khởi nghiệp của họ dù cho họ có mong muốn thực hiện hành vi đó hay không. Nói cách khác, các tác động của môi trường nhất là môi trường sống ảnh hưởng nhất định đến hành vi khởi nghiệp của cá nhân trong sự tương tác với hiểu biết, kinh nghiệm nhất định có liên quan đến hoạt động của họ.

Bên cạnh các ảnh hưởng của yếu tố môi trường, khi nghiên cứu về các yếu tố bên trong ảnh hưởng đến hành vi của một cá nhân, Shapero & Sokol (1982) cho rằng cần thiết phải khai thác thêm nhận thức về mong muốn cá nhân của việc thực hiện hành vi tương tự như mức kỳ vọng. Bởi lẽ, thái độ đối với một hành vi, bao gồm hành vi khởi nghiệp, phụ thuộc vào kỳ vọng và niềm tin về các tác động lên cá nhân từ kết quả do hành vi đó gây ra. Điều này gợi ý về sức ảnh hưởng của việc nhận thức hệ

quả từ quyết định hành vi kinh doanh dựa trên yếu tố kỳ vọng và niềm tin của bản thân người khởi nghiệp. Điều này cho thấy kinh nghiệm, hiểu biết cũng như khả năng và cả thái độ của cá nhân - chúng tôi cho rằng hiểu theo nghĩa của vốn tâm lý có tác động đáng kể đến hành vi của cá nhân.

Chell (1985) đã cố gắng giải thích hành vi kinh doanh như là một chức năng của con người, những đặc điểm cá nhân và môi trường mà cá nhân đó đang sống. Cách giải thích chủ quan của người đó về thực tế khách quan hoạt động như một yếu tố kích hoạt đối với sự nghiệp kinh doanh. Giá trị và thái độ nói chung và đặc biệt là thái độ gắn với tinh thần kinh doanh chính là chìa khoá kích hoạt sự phát triển ý định khởi nghiệp của bản thân. Đây có thể xem là một trong những nghiên cứu nền tảng đầu tiên về việc tiếp cận ảnh hưởng của yếu tố thái độ đối với ý định khởi nghiệp. Thật vậy, trong lĩnh vực tâm lý học nhận thức, nhiều tác giả đã cố gắng nghiên cứu các quy luật nhận thức để giải thích và dự đoán hành vi của con người. Họ thấy rằng, ý định thực hiện hành vi phát xuất từ thái độ và là nhân tố chính ảnh hưởng đến việc thực hiện một hành vi.

Một kết quả cũng đáng quan tâm là thái độ với tinh thần kinh doanh nhằm mục đích tạo ra một sự đầu tư mạo hiểm hoặc để tạo ra những giá trị mới sẽ làm phát sinh ý định khởi nghiệp. Đáng lưu ý là ý định này không phải là ý định cảm tính nhất thời mà là tư duy hợp lý, phân tích có hệ thống và tư duy trực quan tổng thể (Bird, 1988). Theo đề xuất của Bird (1988), một mô hình nghiên cứu về bối cảnh ảnh hưởng đến ý định và hành vi kinh doanh nói chung với những ảnh hưởng từ nhiều nhân tố xã hội có thể được minh họa như sơ đồ bên dưới. Từ định hướng này cho thấy thái độ khởi nghiệp hay các ý định khởi nghiệp có liên quan đến hành vi khởi nghiệp xét trên bình diện chung.

Mặc dù các yếu tố xã hội có ảnh hưởng tích cực đến ý định và hành vi kinh doanh nói

chung, Davidsson (1989) cho rằng yếu tố thành tích chính là động lực lớn nhất, góp phần gia tăng tinh thần khởi nghiệp. Theo ông, để hoàn thành một điều gì đó khó khăn thì động lực lớn nhất chính là mong muốn được nổi trội và tăng cường khả năng cạnh tranh so với người khác. Nói cách khác, một cá nhân chỉ theo đuổi một hành vi nếu như điều đó đáp ứng các yếu tố trong kỳ vọng của bản thân bao gồm kỳ vọng về sự tăng trưởng tích cực và nhu cầu được công nhận thành tích. Để nghiên cứu về những tác nhân tâm lý ảnh hưởng đến sự tăng cường ý chí trong việc theo đuổi một điều gì đó, ông đề xuất mô hình nghiên cứu tương tác giữa các yếu tố tâm lý nói chung và các yếu tố tâm lý cụ thể tác động đến lựa chọn khởi nghiệp.

Theo dòng chảy nghiên cứu về ảnh hưởng của các yếu tố bên trong đến khởi nghiệp của mỗi cá nhân, Virtanen (1997) có sự quan tâm đặc biệt đến nhân cách doanh nhân và tư duy doanh nhân trong việc hình thành ý định khởi nghiệp. Ông cho rằng các doanh nhân - những người khởi nghiệp thường làm việc chăm chỉ và được thúc đẩy bởi một cam kết mạnh mẽ, kiên trì và quyết tâm, luôn có tinh thần lạc quan, nhìn thấy cơ hội trong nguy cơ, bị thiêu đốt bởi ham muốn cạnh tranh vượt trội và giành chiến thắng. Những người có khao khát kinh doanh thường không hài lòng với hiện tại và luôn mong muốn tìm cơ hội cải thiện các tình huống bản thân gặp phải. Thay vì ủ rũ và không có khả năng đứng dậy sau thất bại của bản thân, họ thường xem thất bại là một công cụ để học hỏi, thậm chí sử dụng nó như một công cụ để phát triển bản thân.

Bên cạnh các ảnh hưởng của yếu tố môi trường và yếu tố nội tại, ý định khởi nghiệp còn được nghiên cứu như một quá trình thay vì chỉ là một hành động. Theo đó, Cooper (1982) nêu lên khái niệm ý định khởi nghiệp là giai đoạn nhận thức về cơ hội thị trường, có thể bao gồm việc lập ra những bản kế hoạch cụ thể hoặc tìm kiếm thông tin nhằm tổng hợp để có cái nhìn

nhạy cảm hơn về cơ hội thị trường. Trong nghiên cứu của mình về những nhân tố ảnh hưởng đến hành vi kinh doanh nói chung, Thornton và cộng sự (2011) đã xem xét khởi nghiệp như một tiến trình. Các tác giả cho rằng ý định khởi nghiệp là một trạng thái tâm trí hướng tới một đối tượng cụ thể; là con đường để đạt được một điều gì đó. Trạng thái tâm trí này phát triển qua ba giai đoạn: giai đoạn chuẩn bị khởi nghiệp, giai đoạn khởi nghiệp, giai đoạn tăng trưởng và chín muồi. Trong giai đoạn chuẩn bị khởi nghiệp thì ý định khởi nghiệp bị ảnh hưởng bởi yếu tố nhận thức chủ quan về cơ hội thị trường (Thornton và cộng sự, 2011).

Theo nghiên cứu của Nurcahyo và cộng sự (2018) cho rằng khởi nghiệp phải có những đặc điểm sau: 1) Sở hữu tính mới và sáng tạo, 2) tăng trưởng nhanh trong một thời gian ngắn, 3) độ rủi ro lớn. Kartini & Nahda (2021) chỉ ra đặc điểm của khởi nghiệp gồm: 1) Khả năng cạnh tranh thể hiện ở giải pháp sáng tạo, 2) tăng trưởng nhanh ở một giai đoạn nhất định. Trong nghiên cứu này, những đặc điểm khởi nghiệp gồm: 1) Bắt đầu từ ý tưởng mới và giải pháp sáng tạo nhằm khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới để tạo ra sản phẩm hoàn toàn mới hoặc các sản phẩm cũ nhưng có những đặc điểm khác biệt mang tính đột phá, nổi trội so với các sản phẩm và dịch vụ hiện có trên thị trường; 2) tăng trưởng nhanh trong một giai đoạn nhất định, do các công ty khởi nghiệp khai thác các khía cạnh hoàn toàn mới của sản phẩm và dịch vụ nên có khả năng tăng trưởng nhanh chóng trong giai đoạn đầu khi tung sản phẩm hoặc dịch vụ đó ra thị trường; 3) độ rủi ro lớn, do các công ty khởi nghiệp khai thác những khía cạnh hoàn toàn mới chưa có trên thị trường nên độ rủi ro đối với các công ty khởi nghiệp sẽ ở mức cao so với các hình thức doanh nghiệp kinh doanh khác.

Nhìn chung, các nghiên cứu về khởi nghiệp trên thế giới thường tập trung nghiên cứu những yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp. Theo đó, hầu hết các yếu tố này đều xoay quanh các đặc điểm về yếu tố nội tại của cá nhân như đặc điểm nhân cách, nhu cầu được công nhận thành tích, nhận thức hệ quả của hành vi, nhận thức và thái độ đối với tinh thần khởi nghiệp. Các yếu tố này, điển hình như nhu cầu công nhận thành tích hay tinh thần khởi nghiệp, thể hiện tính kế hoạch trong hành vi (Krueger và cộng sự, 2000), tương tự như mô hình hành vi có kế hoạch đã được đề xuất bởi Ajzen (2011). Điều này cho thấy sự phù hợp của mô hình của Ajzen trong các nghiên cứu về khởi nghiệp.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về khởi nghiệp thường tập trung nhiều vào việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp. Điển hình như nghiên cứu của nhóm tác giả Nguyen và cộng sự (2021) về các nhân tố tác động đến ý định khởi nghiệp của sinh viên thuộc khối ngành kinh tế tại Trường Đại học Trà Vinh đã tiến hành đo lường các nhân tố có thể ảnh hưởng đến khởi nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy ý định của sinh viên khởi nghiệp chịu tác động của 5 nhóm nhân tố chính bao gồm: Thái độ cá nhân, nhận thức xã hội, nhận thức kiểm soát hành vi, cảm nhận cản trở tài chính, giáo dục và đưa ra kết luận giáo dục ở đại học có nhiệm vụ chính trong việc cung cấp kiến thức nền tảng, tạo điều kiện phát triển khả năng sáng tạo cho sinh viên, giúp sinh viên định hướng được tương lai và định hình bản thân tốt hơn. Thêm vào đó, trong yếu tố “nhận thức xã hội”, việc một cá nhân cảm thấy mình nhận được sự ủng hộ hay phản đối của người khác khi tiến hành khởi nghiệp đóng vai trò quan trọng thứ hai sau giáo dục. Nhân tố “nhận thức kiểm soát hành vi” phản ánh sự tự tin của mỗi cá nhân khi tiến hành thực hiện quyết định khởi nghiệp, nhóm nghiên cứu cũng kết luận sự tự tin của bản thân được hình thành thông qua

các hoạt động thực tế và trải nghiệm thực tiễn. Hơn thế nữa, “nhận thức của mỗi cá nhân” và “khả năng tiếp cận nguồn vốn khi khởi nghiệp” có tác động đến “ý định khởi nghiệp”. Tuy nghiên cứu có đề cập rằng niềm tin bản thân, một thành tố trong vốn tâm lý, có tác động đến khởi nghiệp nhưng lại không kiểm định niềm tin bản thân như một nhân tố ảnh hưởng độc lập và không kiểm tra tương quan giữa niềm tin bản thân với ý định khởi nghiệp. Đây có thể xem là một gợi mở cho những nghiên cứu sâu rộng hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp hay vốn tâm lý trong khởi nghiệp.

Nghiên cứu về ảnh hưởng của giáo dục khởi nghiệp, năng lực cảm xúc và niềm tin vào năng lực bản thân khởi nghiệp đến ý định khởi nghiệp của sinh viên đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh của tác giả Nguyễn Ngọc Phương Trinh (2021) vận dụng thuyết hành vi có kế hoạch của Ajzen (2011) kết hợp thành phần năng lực cảm xúc trong lý thuyết về niềm tin vào năng lực bản thân đã chứng minh rằng giáo dục khởi nghiệp và năng lực cảm xúc tác động trực tiếp đến ý định khởi nghiệp của sinh viên đại học và năng lực khởi nghiệp của bản thân. Theo đó, giáo dục khởi nghiệp giúp cho sinh viên tiếp cận thêm kiến thức khởi nghiệp và kỹ năng nhận dạng được cơ hội khởi nghiệp phát triển tốt hơn và ý định khởi nghiệp kinh doanh của sinh viên đại học cũng được phát triển mạnh mẽ.

Tóm lại, các các nghiên cứu trên thế giới thường tập trung vào các yếu tố ảnh hưởng đến vốn tâm lý hoặc các thành tố của vốn tâm lý như một chủ đề độc lập. Các nghiên cứu về vốn tâm lý và vốn tâm lý trong khởi nghiệp ở Việt nam mới bắt đầu được quan tâm bởi một số nhà nghiên cứu nhưng vấn đề lõi trong vốn tâm lý, vốn tâm lý của nhóm theo độ tuổi trong hoạt động nào đó hay hành vi cụ thể thì chưa được chú trọng nhiều.

Tuy nhiên, khi đặt vốn tâm lý trong lĩnh vực nghiên cứu về khởi nghiệp thì có những vấn đề chưa được sáng tỏ như sau:

- Các biểu hiện của vốn tâm lý trong khởi nghiệp là gì và đánh giá như thế nào về các biểu hiện này.

- Khái niệm “vốn tâm lý trong khởi nghiệp” được sử dụng trong hầu hết các nghiên cứu liên quan đến khởi nghiệp kinh doanh. Trong khi ở thời điểm hiện tại, khái niệm này đã được mở rộng, đặc biệt là nó bao hàm nhiều nội dung trong chiều kích sức khỏe tinh thần cũng như phạm vi khởi nghiệp không còn nằm trong lĩnh vực kinh doanh/kinh tế.

- Trước sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin và đời sống xã hội, khởi nghiệp không chỉ được hiểu là sự bắt đầu của một hoạt động kinh doanh, mà nó còn được mở rộng ra với nhiều nội dung, tiêu chí để phân biệt cũng như xem xét và đánh giá.

Do đó, để nghiên cứu về “vốn tâm lý trong khởi nghiệp”, cần đào sâu và làm rõ khung lý thuyết từ lý thuyết gốc về “vốn tâm lý”, nhất là các đề xuất của tác giả Luthans và cộng sự (2015), kết hợp với quan điểm về khởi nghiệp/ý định khởi nghiệp của sinh viên để thiết kế thành công nghiên cứu về vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên tại Việt Nam.

3. Kết luận

Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 1665/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025” đã được ban hành. Theo đó, nhiều chương trình đào tạo hỗ trợ khởi nghiệp đã bước đầu được áp dụng tích hợp trong công tác giảng dạy tại các trường đại học, cao đẳng và trung cấp. Tuy nhiên, không phải cá nhân nào cũng sẵn sàng khởi nghiệp trước hoàn cảnh còn nhiều biến động nếu thiếu các yếu tố tâm lý có thể ảnh hưởng đến năng suất của một cá nhân bao gồm sự kết hợp của công việc cá nhân, thái độ, nhận thức cùng một số đặc điểm tính cách được gọi là “vốn tâm lý”.

Trong khởi nghiệp, vốn tâm lý giữ vai trò quan trọng, vì nó là một cấu trúc đánh giá sự tin tưởng của bản thân và khả năng hiện thực hóa ý tưởng trên cả phương diện bên trong lẫn môi trường bên ngoài khi thực hiện quyết định khởi nghiệp. Đối với sinh viên, vốn tâm lý có ảnh hưởng tích cực đến ý định khởi nghiệp và trở thành một trong những yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến khởi nghiệp. Khởi nghiệp thành công, không chỉ tạo ra sự thành đạt và hạnh phúc cá nhân mà còn hướng đến việc đáp ứng những định hướng của gia đình, góp phần phát triển gia đình hạnh phúc cũng như góp phần xây dựng xã hội phồn vinh. Điều quan trọng cần chú ý là cá nhân, nhất là sinh viên - những trí thức trẻ tương lai phải có

ý định khởi nghiệp, có vốn tâm lý để khởi nghiệp nhằm giảm thiểu những rủi ro khi khởi nghiệp, tăng cường cơ hội thành công. Kết quả tổng thuật các nghiên cứu có liên quan về vốn tâm lý và khởi nghiệp của sinh viên đã cho thấy khả năng xây dựng và thiết kế nghiên cứu về vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên. Ngoài ra, kết quả cũng phát hiện các khoảng trống trong nghiên cứu về vốn tâm lý và khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam. Đây là các nền tảng lý luận quan trọng cho thấy việc nghiên cứu vốn tâm lý trong khởi nghiệp của sinh viên mang tính cần thiết và khả thi trong bối cảnh một quốc gia đang phát triển rất tập trung vào thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp ở sinh viên như Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & health*, 26(9), 1113-1127.
- 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.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2008). *The high impact leader*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of management Review*, 13(3), 442-453.
- Birley, S. (1996). *Start-up*. Macmillan Education UK. pp. 20-39.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Westport, CT: Greenwood.
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 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), 816-819.
- Chell, E. (1985). *Participation and organization: A social psychological approach*. Springer.
- Cooper, H. M. (1982). *Scientific guidelines for conducting integrative research reviews*. *Review of educational research*, 52(2), 291-302.
- Davidsson, P. (1989). Entrepreneurship and after? A study of growth willingness in small firms. *Journal of business venturing*, 4(3), 211-226.
- Dinh, T. N., Dong, P. N., & Ha, M. Q. 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.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). *The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital*. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Hà, N. M., & Trung, N. T. (2018). Vốn tâm lý: Lý thuyết và thang đo. *Tạp chí khoa học Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh – Kinh tế và quản trị kinh doanh*, 13(3), 138-152.
- Hà, N. M., & Trung, N. T. (2020). Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên. *Tạp chí khoa học Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh – Kinh tế và quản trị kinh doanh*, 15(1), 3-17.
- Hà, T. T. (2022). Ảnh hưởng của các yếu tố giáo dục khởi nghiệp và niềm tin vào năng lực bản thân đến ý định khởi nghiệp của sinh viên ngành du lịch. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh - Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, 18(3). doi:10.46223/HCMCOUJS
- Kartini, K., & NAHDA, K. (2021). Behavioral biases on investment decision: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1231-1240.
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432.
- 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.
- Livingston, J. (2008). *Founders at work: Stories of startups' early days*. Apress.
- Lopez, S. J., & Snyder, C. (2003). *Positive psychological assessment*. Washington, DC: APA.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, 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-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital: An evidence-based positive approach*. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.
- 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. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

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., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. Oxford, UK.

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

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.

Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. J. (2009). Resilience in development. In *The Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.

Nguyễn Ngọc Phương Trinh (2021). *Ảnh hưởng của giáo dục khởi nghiệp, năng lực cảm xúc và niềm tin vào năng lực bản thân khởi nghiệp đến ý định khởi nghiệp của sinh viên đại học tại TP. HCM*. Luận văn Thạc sĩ, trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

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.

Nguyen, T. T. V, Nguyen, N. Y., & Nguyen, H. H. (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định khởi nghiệp của sinh viên khối ngành kỹ thuật. *Tạp chí Tài chính*, 767(2), 84-88.

Nurcahyo, R., Akbar, M. I., & Gabriel, D. S. (2018). Characteristics of startup company and its strategy: Analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.34), 44-47.

Quang, B. N. (2017). Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo ở Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số, 10, 35-52.

Quyên, T. T. (2022). *Tình hình sáng tạo khởi nghiệp trên thế giới và Việt Nam*. Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương, 1, 66 – 70

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.

Shapero, A., & Sokol, L. (1982). *The social dimensions of entrepreneurship*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.

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- 585.

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), 321-335.

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

Spender, J. C., Corvello, V., Grimaldi, M., & Rippa, P. (2017). Startups and open innovation: a review of the literature. *European Journal of Innovation Management*, 20(1), 4-30.

Thornton, P. H., Ribeiro-Soriano, D., & Urbano, D. (2011). Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: An overview. *International small business journal*, 29(2), 105-118.

Venkatanagarajan, V., & Kamalanabhan, T. J. (2020). *The contagion effect of PsyCap: A review and future directions*. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2020, No. 1, p. 20351). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Virtanen, M. (1997). The role of different theories in explaining entrepreneurship. In *Entrepreneurship: the engine of global economic development. Journal of Best Papers of the 42nd World Conference*, International Council for Small Business.

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*.