

TÊN BÀI BÁO CÁO

NHẬN DIỆN KHẢ NĂNG SÁNG TẠO CỦA NHÂN VIÊN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP LỚN KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm khám phá đo lường sự ảnh hưởng của các đặc điểm nhận diện cá nhân trong bộ thang đo ACL30 (Adjective Check List – thang đo nhận diện khả năng sáng tạo) của Gough (1979), ảnh hưởng đến khả năng sáng tạo của các nhân viên trong các doanh nghiệp lớn khu vực đồng bằng sông Cửu Long (viết tắt là ĐBSCL). Nghiên cứu kế thừa mô hình lý thuyết về sáng tạo của Amabile (1988, 1996); kế thừa kết quả nghiên cứu của nhiều tác giả như Shalley (1991), Amabile (1996), Oldham & Cummings (1996) về nghiên cứu các đặc điểm nhận diện khả năng sáng tạo của nhân viên. Các nghiên cứu này đều sử dụng và phát triển bộ ACL30 của Gough (1979) để nhận diện cá nhân sáng tạo thông qua các đặc điểm tính cách. Kết quả nghiên cứu một lần nữa khẳng định rằng, bộ tiêu chí gồm 30 đặc điểm tính cách cá nhân ACL30 của Gough (1979) có tác động tích cực đến sự sáng tạo của nhân viên trong các doanh nghiệp lớn khu vực ĐBSCL.

Từ khóa: Sáng tạo, đặc điểm tính cách, động lực, đồng bằng sông Cửu Long.

ABSTRACT

This study aims to identify the effecting of Gough (1979)'s ACL30 (Adjective Check List) on the creativity of employees of the big form in Mekong delta, the south of Viet Nam. This research inherits the creativity model of Amabile (1988, 1996); the results of creative personal characteristic of Shalley (1991), Amabile (1996), Oldham & Cummings (1996) on ACL30 to recognize the employee creativity. The finding of this research one again confirms the possitive effecting of ACL30 on the creativity of employees of the big forms in Mekong delta.

Keywords: Creativity, adjective characteristics, motivation, mekong delta.

Title: IDENTIFYING THE EMPLOYEE'S CREATIVITY OF THE BIG FIRMS IN MEKONG DELTA BY THEIR ADJECTIVE CHARACTERISTICS.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn lực là tài sản vô giá của bất kỳ tổ chức, bất kỳ quốc gia nào. Quá trình hội nhập dẫn đến sự thay đổi về công nghệ, tri thức, làm gia tăng mạnh mẽ về số lượng, qui mô các doanh nghiệp, cũng như làm gia tăng áp lực cạnh tranh trên thị trường (Amabile et. al., 1996). Toby Mashall Egan (2005) cho rằng một môi trường làm việc năng động, tổ chức biết tìm kiếm những tư duy sáng tạo, những ý tưởng mới lạ có một vai trò đặc biệt trong sự phát triển và nâng cao tính cạnh tranh trong tổ chức.

Môi trường cạnh tranh toàn cầu đã đặt ra những thách thức buộc các nhà quản lý không ngừng tìm kiếm sự đổi mới sáng tạo trong mọi hoạt động của mình, (Andriopoulos, 2001), Lin và Liu (2012) đã tổng kết sự đổi mới sáng tạo là yếu tố quan trọng mang lại lợi thế cạnh tranh bền vững mà tổ chức có thể sử dụng để đối phó với môi trường kinh doanh thay đổi liên tục. Amabile và cộng sự (1996) cho rằng tất cả sự đổi mới đều xuất phát từ ý tưởng sáng tạo của nhân viên, vì vậy các nhà quản lý nhận ra rằng cần phải khuyến khích sự sáng tạo để nhân viên có những đóng góp có giá trị cho doanh nghiệp. Nhiều bằng chứng chứng tỏ rằng sự sáng tạo của nhân viên có những đóng góp cho sự đổi mới, hiệu quả và sự sống còn của tổ chức.

Sáng tạo là quan trọng cho các tổ chức vì những đóng góp của sáng tạo không chỉ giúp cho tổ chức trở nên hiệu quả hơn, đáp ứng tốt hơn những cơ hội, làm cho tổ chức thích ứng với sự thay đổi, phát triển và cạnh tranh trên thị trường toàn cầu (Bùi Thị Thanh, 2014). Chính vì vậy, thúc đẩy sự sáng tạo của nhân viên là một trong các yếu tố quyết định mang đến sự thành công của tổ chức (Walton, 2003). Vậy những yếu tố cần thiết nào ảnh hưởng đến sự sáng tạo của nhân viên? Đây là câu hỏi lớn và rất quan trọng cần phải có lời giải đáp thỏa đáng cho các nhà quản lý doanh nghiệp. Xác định được các yếu tố cần thiết này sẽ giúp các nhà quản lý hoàn thiện công tác tổ chức nhân sự, khuyến khích và thúc đẩy sự sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp mình.

Kinh tế Việt Nam đã trải qua giai đoạn đi xuống khá dài sau thời kỳ tăng trưởng nóng, giai đoạn tăng trưởng chủ yếu dựa vào gia tăng vốn đầu tư và lao động trong khi hàm lượng tri thức và công nghệ thấp (chỉ hơn 20%)¹. Do đó cần phải tìm một động lực mới để tạo ra một giai đoạn tăng trưởng tiếp theo mang tính bền vững. Các quốc gia lân cận như Singapore, Malaysia, Thái Lan hay Trung Quốc cho thấy một điểm chung là họ đã đầu tư lớn vào đổi mới sáng tạo, đó chính là động lực thúc đẩy phát triển của các quốc gia này². Nếu lấy đổi mới sáng tạo là động lực để phát triển và phát triển bền vững thì Việt Nam mới có cơ hội vươn lên gia nhập vào hàng ngũ các quốc gia phát triển.

ĐBSCL hiện đang trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, vì vậy vấn đề nâng cao nguồn nhân lực cần phải được ưu tiên theo hướng nâng cao chất lượng đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực, đa dạng hóa các loại hình đào tạo và đẩy mạnh hợp tác quốc tế đào tạo nguồn nhân lực,... Với đặc điểm truyền thống là cần cù, chịu thương, chịu khó, tự lực, tự cường, năng động, sáng tạo của người ĐBSCL, một năng lực sáng tạo tiềm ẩn mà các nhà quản lý tại khu vực này cần phải biết cách để kích thích, nắm bắt các yếu tố nào để khơi dậy sự sáng tạo và niềm đam mê sáng tạo (Phạm Văn Búa, 2010), góp phần phát triển doanh nghiệp và kinh tế khu vực này.

¹<http://ipp.vn/vi/doi-moi-sang-tao-yeu-to-mang-tinh-song-con-cua-su-phat-trien.html>.

² Các quốc gia này hiện được Tổ chức sở hữu trí tuệ thế giới của Liên hiệp quốc xếp trên Việt Nam về chỉ số đổi mới sáng tạo, trong đó Việt Nam đứng thứ 76/141; Singapore thứ 3/141; Trung Quốc thứ 34/141; Malaysia thứ 32/141 và Thái Lan thứ 57/141.

Vậy các doanh nghiệp lớn khu vực ĐBSCL làm thế nào để nhận diện nhân viên có tính sáng tạo? các đặc điểm tính cách nào thể hiện khả năng sáng tạo khi tuyển dụng và bố trí công việc cho nhân viên? Từ những vấn đề vừa nêu ra đã thúc đẩy tác giả thực hiện nghiên cứu “**Nhận diện khả năng sáng tạo của nhân viên trong các doanh nghiệp lớn khu vực đồng bằng sông Cửu Long**” làm cơ sở đề xuất các hàm ý chính sách cho các doanh nghiệp khu này.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1 Sáng tạo

Theo từ điển bách khoa toàn thư thì sáng tạo là hoạt động tạo ra bất kỳ cái gì đó vừa mang tính mới và tính lợi ích. Tính mới là tính khác biệt so với đối tượng cho trước, so với đối tượng cùng loại ra đời trước đó về mặt thời gian (đối tượng tiền thân); tính lợi ích như tăng năng suất, tăng hiệu quả, tiết kiệm, giảm giá thành, thuận tiện khi sử dụng, thân thiện với môi trường,... tính ích lợi có thể mang đến cho bản thân, cho gia đình, cho cộng đồng, cho nhân loại.

Shalley (1991), Amabile (1996), Oldham & Cummings (1996), Zhou & Shalley C. E., (2003) cho rằng sự sáng tạo được xem như là sản xuất ra sản phẩm mới hoặc ý kiến hữu ích liên quan đến sản phẩm, dịch vụ, quy trình hoặc thủ tục thực hiện; Simonton (2000), Houghton & Dillello (2009) cho rằng sáng tạo là một đặc điểm mà những người sáng tạo có hoặc làm, các cá nhân sáng tạo có một số tính năng được phân biệt từ đồng nghiệp ít sáng tạo hơn, có nghĩa là họ có một cơ thể phong phú của kiến thức trong phạm vi có liên quan và phát triển kỹ năng; họ tìm thấy công việc của họ thực chất có động cơ thúc đẩy; họ có xu hướng độc lập, độc đáo, và chấp nhận rủi ro lớn; họ có nhiều ham muốn và sự cởi mở lớn hơn cho những kinh nghiệm mới. Theo Zhou & George (2001) thì sự sáng tạo tại nơi làm việc được định nghĩa là việc tạo ra các ý tưởng, những giải pháp mới lạ và hữu ích. Forgionne & Newman (2007) thì cho rằng sáng tạo là khả năng để phân biệt các mối quan hệ mới, kiểm tra các đối tượng từ cái nhìn mới, và hình thành khái niệm mới từ thông tin hiện có. Sự sáng tạo còn được định nghĩa là có thể bao gồm các giải pháp giải quyết vấn đề kinh doanh, sáng tạo chiến lược kinh doanh hoặc thay đổi sáng tạo trong tiến trình công việc (Zhou & Shalley, 2003).

Tóm lại, từ những khái niệm về sự sáng tạo của các học giả trong và ngoài nước cho ta thấy rằng, khái niệm sáng tạo qua thời gian và không gian cũng không thay đổi, đó là đưa ra những ý tưởng, sản phẩm hữu hình hay vô hình, những quy trình, công việc, ... có tính mới và tính hữu ích, hay cải tiến những cái hiện đang có nhằm giải quyết tốt những vấn đề khó khăn trong công việc.

Bảng 1: Các biến đo lường sự sáng tạo của nhân viên

Mã hóa	Diễn giải	Nguồn	Thang đo
ST1	Nhân viên có nhiều ý tưởng sáng tạo trong công việc	Eder & Sawyer (2008); Houghton & Dillello (2009).	Likert 1-5
ST2	Nhân viên có nhiều cơ hội sử dụng khả năng sáng tạo trong công việc		Likert 1-5
ST3	Nhân viên thường được mời hay được hỏi về các ý tưởng trong công việc mới		Likert 1-5
ST4	Nhân viên có nhiều cơ hội tham gia vào nhiều nhóm khác nhau để làm công việc liên quan		Likert 1-5

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ lý thuyết

2.2 Đặc điểm nhận diện cá nhân sáng tạo

Theo Gough (1979) và Forgionne & Newman (2007) thì cá nhân sáng tạo được phân biệt từ các mối quan hệ mới, kiểm tra các đối tượng từ cái nhìn mới, có những đặc điểm có thể so sánh từ các đồng nghiệp ít sáng tạo hơn. Từ những năm 1979, Gough (1979) đã phát triển và xây dựng hoàn chỉnh bộ thang đo để nhận diện cá nhân sáng tạo gồm 30 đặc điểm tính cách cá nhân được gọi là bộ nhận dạng ACL30 (Adjective Check List) hay CPS30 (Characteristic Personal Scale), trong đó có 18 đặc điểm tính cách ảnh hưởng tích cực đến sáng tạo (positive), mỗi đặc điểm nhân viên thể hiện được đánh +1; và 12 đặc điểm tính cách ảnh hưởng tiêu cực đến sáng tạo (negative), mỗi đặc điểm thể hiện được đánh -1.

Bộ thang đo ACL30 của Gough (1979) làm cơ sở cho nhiều nghiên cứu sau này về sáng tạo như nghiên cứu của Amabile & Gryskiewicz (1987, 1989); Amabile (1979, 1983); Amabile, Goldfrab & Brackfield (1990); Amabile, Carson (1993); Deci et al. (1989); Deci & Ryan (1985, 1987); Amabile, Hennessey & Grossman (1986); Greg R. Oldham and Anne Cummings (1996); Gough & Heilburn (1965); Koestner, Ryan, Bernieri & Holt (1984); Kruglanski, Friedman & Zeevi (1971); Kaduson & Schaefer (1991); Madjar N. Et. al., (2002); Sook Hee Park (2013); Shalley (1991, 1995); West & Farr (1989) đã nghiên cứu về những đặc điểm nhận diện khả năng sáng tạo của nhân viên. Các nghiên cứu này đều sử dụng và phát triển bộ CPS30 của Gough (1979) để nhận diện cá nhân sáng tạo. Kết quả của các nghiên cứu trên đều phát hiện ra rằng, CPS30 của Gough (1979) có tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của nhân viên, các phát hiện này đã hỗ trợ tích cực cho độ tin cậy của thang đo ACL/CPS30 Gough (1979).

Kế thừa kết quả của những nghiên cứu trước và kết quả thảo luận nhóm định tính nghiên cứu khám phá với các chuyên gia nhiều năm kinh nghiệm làm việc và sinh sống khu vực ĐBSCL³, tác giả điều chỉnh bộ ACL30⁴ và xây dựng giả thuyết nghiên cứu, thang đo.

Giả thuyết nghiên cứu: Đặc điểm tính cách của bộ ACL30 của Gough (1979) có tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của nhân viên.

Bảng 2: Các đặc điểm tính cách của thang đo ACL30

TT	Diễn giải	Nguồn
1	(+) Có khả năng làm việc (-) Trung thực	Gough (1979)
2	(-) Giả tạo (+) Thông minh	
3	(+) Khéo léo (-) Lịch sự	
4	(-) Ít sở thích (+) Nhiều sở thích	
5	(+) Tự tin (+) Sáng tạo	
6	(+) Linh hoạt (+) Mối mẽ	
7	(-) Phổ biến (-) Ít sở thích	
8	(+) ... Hải hước (+) Biết suy nghĩ	
9	(-) Bảo thủ (-) Chân thành	
10	(+) Chủ nghĩa cá nhân (+) Tháo vác	
11	(-) Thông thường (+) Tự chủ	
12	(+) Thoải mái (+) Gợi cảm	
13	(-) Hải lòng (-) Phục tùng	
14	(+) ... Sâu sắc (+) Hóm hĩnh	
15	(-) Không biết nghi ngờ (+) Biết nghi ngờ	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ lý thuyết

Kế thừa các kết quả của những nghiên cứu trước và kết quả thảo luận nhóm định tính nghiên cứu khám phá của tác giả, tác giả xây dựng giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết nghiên cứu: Các đặc điểm tính cách của thang đo ACL30 của Gough (1979) có ảnh hưởng tích cực đến sáng tạo của nhân viên.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Phương pháp nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn tay đôi với 05 chuyên gia để nghiên cứu khám phá thang đo đo lường sự sáng tạo của nhân viên, bộ đặc điểm nhận dạng tính cách cá nhân sáng tạo và điều chỉnh thang đo, các biến quan sát cho phù hợp. Sau khi phác thảo thang đo nháp, tác giả tiếp tục thảo luận tay đôi với 11 chuyên gia để tiếp tục điều chỉnh từng biến quan sát của từng thang đo cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu.

³ Tác giả phỏng vấn định tính để nghiên cứu khám phá nhằm điều chỉnh các đặc điểm nhận dạng trong bộ ACL30 của Gough (1979) cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu là các nhân viên trong doanh nghiệp lớn ở ĐBSCL;

⁴ Điều chỉnh đặc điểm thứ 25 của ACL30 từ không hải lòng thành hải lòng.

3.2 Phương pháp nghiên cứu định lượng

Phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm kiểm định giả thuyết bằng phân tích hồi quy tuyến tính. Trước khi thực hiện phân tích hồi quy, tác giả kiểm định độ tin cậy và giá trị (hội tụ và phân biệt) của thang đo bằng Cronbach alpha (Cronbach alpha và hệ số tương quan biến tổng Item-to-total) và phân tích nhân tố khám phá EFA (kiểm định bằng chỉ số KMO và Barlett's).

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1 Mẫu nghiên cứu

Dữ liệu được tác giả thu thập bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua phỏng vấn các nhân viên đang làm việc tại các phòng ban trong các doanh nghiệp lớn khu vực ĐBSCL. Tổng cộng 260 bảng câu hỏi được thu thập. Các thông tin mô tả về mẫu nghiên cứu được trình bày trong bảng 1.

Bảng 2: Thông tin mô tả mẫu nghiên cứu

Chỉ tiêu		Tần suất	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	145	55,77%
	Nữ	115	44,23%
	Cộng	260	100%
Độ tuổi	Dưới 25	22	8,46%
	Từ 36 đến 35	120	46,15%
	Từ 36-45	65	25%
	Trên 45	53	20,39%
	Cộng	260	100%
Học vấn	Trung học, trung cấp nghề	0	0%
	Cao đẳng, đại học	220	84,62%
	Trên đại học	40	15,38%
	Cộng	260	100%
Loại hình doanh nghiệp	Ngành TM-DV	80	30,77%
	Ngành SX-KD	120	46,15%
	Ngành CN-XD	60	23,08%
	Ngành Nông nghiệp	0	0%
	Ngành khác	0	0%
	Cộng	260	100%

Nguồn: Trích kết quả từ dữ liệu phỏng vấn 260 mẫu của tác giả

4.2 Kiểm định thang đo

4.2.1 Kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp nhất quán nội tại qua hệ số Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha trước khi phân

tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009). Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha chỉ cho biết các đo lường có liên kết với nhau hay không; nhưng không cho biết biến quan sát nào cần bỏ đi và biến quan sát nào cần giữ lại. Khi đó, việc tính toán hệ số tương quan giữa biến-tổng sẽ giúp loại ra những biến quan sát nào không đóng góp nhiều cho sự mô tả của khái niệm cần đo (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005).

Bảng 1: Kết quả kiểm định Cronbach Alpha của thang đo

TT	Thang đo	Mã	Số quan sát kiểm định	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng bé nhất
1	Sự sáng tạo của nhân viên	ST	4	0,805	0,572
2	ACL30	ACL30	30	0,985	0,642

Nguồn: Trích kết quả từ dữ liệu phỏng vấn của tác giả

Kết quả kiểm định các thang đo sự sáng tạo của nhân viên cho thấy thang đo có hệ số Cronbach alpha =0,805 (>0,5); các hệ số tương quan biến tổng (Item-Total correlation) đều >0,3; không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo lớn hơn 0,805 nên kết luận thang đo sáng tạo được sử dụng tốt.

Bảng 2: Kết quả kiểm định Cronbach Alpha thang đo sáng tạo

Biến	Trung bình thang đo nếu biến bị xóa	Trung bình phương sai nếu biến bị xóa	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu biến bị xóa
ST1	10,87	4,339	,572	,780
ST2	10,92	3,975	,592	,769
ST3	11,10	3,401	,711	,709
ST4	11,19	3,735	,619	,757

Nguồn: Trích kết quả từ dữ liệu phỏng vấn của tác giả

Kết quả kiểm định thang đo ACL30 cho thấy, thang đo có hệ số Cronbach alpha=0,985 (>0,5); các hệ số tương quan biến tổng (Item-Total correlation) đều >0,3; không có trường hợp loại biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo lớn hơn 0,985 nên kết luận thang đo được sử dụng tốt.

Bảng 3: Kết quả kiểm định Cronbach Alpha thang đo sáng tạo

Biến	Trung bình thang đo nếu biến bị xóa	Trung bình phương sai nếu biến bị xóa	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu biến bị xóa
ACL1+	8,09	117,829	,925	,984

ACL2-	9,00	121,063	,673	,985
ACL3-	9,18	119,309	,725	,984
ACL4+	8,09	117,840	,924	,984
ACL5+	8,09	117,829	,925	,984
ACL6-	9,26	120,013	,642	,985
ACL7-	9,18	119,309	,725	,984
ACL8+	8,09	117,834	,925	,984
ACL9+	8,07	118,224	,900	,984
ACL10+	8,09	117,875	,923	,984
ACL11+	8,09	117,875	,923	,984
ACL12+	8,16	118,920	,770	,984
ACL13-	9,17	119,308	,727	,984
ACL14-	8,90	122,602	,647	,985
ACL15+	8,09	117,829	,925	,984
ACL16+	8,09	117,829	,925	,984
ACL17-	8,90	122,553	,651	,985
ACL18-	9,03	120,923	,651	,985
ACL19+	8,09	117,864	,924	,984
ACL20+	8,09	117,864	,924	,984
ACL21-	8,90	122,602	,647	,985
ACL22+	8,08	117,935	,921	,984
ACL23+	8,08	117,894	,923	,984
ACL24+	8,08	117,935	,921	,984
ACL25-	9,16	118,917	,769	,984
ACL26-	9,16	118,917	,769	,984
ACL27+	8,03	120,923	,651	,985
ACL28+	8,08	117,935	,921	,984
ACL29-	9,31	118,907	,748	,984
ACL30+	8,08	117,935	,921	,984

Nguồn: Trích kết quả từ dữ liệu phỏng vấn của tác giả

4.2.2 Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA thang đo sự sáng tạo của nhân viên, theo phương pháp *Principal Components* với phép xoay *Varimax*, có chỉ số KMO và Barlett's=0,748 (nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1,0) với mức ý nghĩa Sig=0,000 (<0,05). Kết quả cho thấy các biến có tương quan chặt chẽ trong tổng thể (Trọng và Ngọc, 2008). Giá trị tổng phương sai trích = 63,22% (>50%) đạt yêu cầu và các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,7 cho ta thấy kết quả phân tích khám phá là phù hợp.

Bảng 4: Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo Sáng tạo

Biến quan sát (ST)	Yếu tố
ST1	0,755
ST2	0,770
ST3	0,856
ST4	0,796
KMO	0,748
Sig	0,000
Phương sai trích	63,22%
Giá trị Eigenvalue	2,529

Nguồn: Trích kết quả từ dữ liệu phỏng vấn của tác giả

4.2.3 Kết quả hồi quy

Kết quả phân tích hồi quy có $R^2=0,765$ và R^2 điều chỉnh $=0,685$, giá trị kiểm định $F=1.054,897$ với mức ý nghĩa $Sig=0,00 < 0,05$ có ý nghĩa thống kê, chứng tỏ mô hình hồi quy phù hợp với dữ liệu nghiên cứu và sự sáng tạo của nhân viên được giải thích 68,50% từ các đặc điểm tính cách của bộ ACL30 của Gough (1979).

Kiểm tra sự tương quan trong mô hình bằng hệ số Pearson cho thấy tương quan giữa biến độc lập ACL30 và biến phụ thuộc ST là 0,765 với mức ý nghĩa $Sig=0,00 < 0,01$ cho ta kết luận biến độc lập ACL30 có khả năng giải thích cho biến phụ thuộc sáng tạo của nhân viên.

Kết quả kiểm định hồi quy ở bảng 5 cho thấy các giá trị Beta đều dương, giá trị kiểm định t đều có mức ý nghĩa thống kê ($Sig < 0,05$) nên kết luận chấp nhận giả thuyết nghiên cứu.

Bảng 5: Các thông số thống kê hồi qui trong mô hình

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa (Sig)	Đa cộng tuyến	
	Beta	Độ lệch chuẩn	Beta			Mức chấp nhận (Toleranc)	HS phóng đại phương sai (VIF)
Constant	3,296	0,019		173,990	0,000		
ACL30	1,291	0,040	0,765	32,479	0,000	1,000	1,000

Nguồn: Trích kết quả từ dữ liệu phỏng vấn của tác giả

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy rằng các đặc điểm tính cách nhận diện cá nhân sáng tạo có tác động rất mạnh đến sự sáng tạo của nhân viên. Kết quả của nghiên cứu cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây của Gough (1979), Forgionne & Newman (2007), Amabile & Grysiewicz (1987, 1989), Amabile (1979, 1982), Amabile, Goldfrab & Brackfield (1990), Amabile, Carson & Carson (1993), Deci et al. (1989), Deci & Ryan (1985, 1987), Hennessey & Grossman (1986), Greg R. Oldham and Anne Cummings (1996), Gough & Heilburn (1976), Koestner, et. al., (1984), Kaduson & Schaefer (1991), Nora Madjar, Greg R. Oldham and Michael G. Pratt (2002), Sook Hee Park (2013), Shalley (1991, 1995), West & Farr (1989). Các nghiên cứu này đã phát hiện rằng, các đặc điểm tính cách từ bộ ACL30 của Gough (1979) có ảnh hưởng rất mạnh đến việc nhận diện khả năng sáng tạo của nhân viên.

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1 Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm nhận diện khả năng sáng tạo của viên trong các doanh nghiệp lớn khu vực ĐBSCL thông qua các đặc điểm tính cách của bộ thang đo 30 đặc điểm tính cách của Gough (1979), từ đó làm cơ sở để đưa ra các hàm ý chính sách cho lãnh đạo các doanh nghiệp lớn khu vực ĐBSCL.

Tổng kết từ các nghiên cứu trước và phát hiện của nghiên cứu này một lần nữa đã hỗ trợ mạnh mẽ các đặc điểm tính cách trong bộ ACL30 của Gough (1979), có ảnh hưởng tích cực đến khả năng sáng tạo của nhân viên trong các doanh nghiệp lớn khu vực ĐBSCL.

5.2 Hàm ý quản trị

Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị cho các nhà quản lý nhân sự, các nhà quản lý doanh nghiệp lớn trong khu vực ĐBSCL như sau:

- Các nhà quản lý, các chủ doanh nghiệp nên dựa vào các đặc điểm tính cách của bộ thang đo ACL30 của Gough (1979) để nhận dạng khả năng sáng tạo của nhân viên khi tuyển dụng, luân chuyển bố trí nhân viên trong các bộ phận trong doanh nghiệp một cách phù hợp (nhất là các công việc, ngành đòi hỏi tính sáng tạo cao) nhằm khai thác khả năng sáng tạo của nhân viên, nâng cao năng suất làm việc góp phần nâng cao hiệu quả kinh doanh cho doanh nghiệp mình;

- Một số đặc điểm tính cách của nhân viên trong bộ ACL30 của Gough (1979) được hình thành trong quá trình học tập, làm việc như tính tự tin, tự chủ, thích rủi ro (Amabile, 1996),... các đặc điểm tính cách này hình thành khi nhân viên có trải nghiệm trong môi trường làm việc năng động, sáng tạo; nhân viên nắm rõ các quy trình công việc liên quan; có đầy đủ kiến thức đáp ứng nhu cầu công việc. Chính vì vậy lãnh đạo doanh nghiệp cần tạo lập môi trường độc lập cho nhân viên, khuyến khích nhân viên làm việc nhóm (team building), tạo bầu không khí làm việc sôi động, luân chuyển nhân viên trong doanh nghiệp

để nhân viên trải nghiệm và hiểu rõ các quy trình công việc, nhất là các công việc mang tính phức tạp;

- Doanh nghiệp nên thường tổ chức các buổi đào tạo nội bộ, đào tạo bên ngoài để nâng cao kỹ năng trong công việc cũng như kỹ năng mềm cho nhân viên, từ đó sẽ tạo cho nhân viên có tính tự chủ hơn trong công việc, tự tin trong sáng tạo;

Hạn chế của nghiên cứu là thực hiện nghiên cứu trên loại hình doanh nghiệp lớn nên chưa suy luận kết quả nghiên cứu này cho tất cả các loại hình doanh nghiệp. Mặt khác, dữ liệu nghiên cứu được thu thập trong các doanh nghiệp khu vực ĐBSCL nên chưa suy luận kết quả chung cho các doanh nghiệp trên cả nước. Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp tự đánh giá, kết quả giải thích mô hình chỉ đạt 58,50% nên còn những đặc điểm tính cách khác mà tác giả chưa đưa vào thành quan sát. Đây là hạn chế mà các nghiên cứu sau này cần khắc phục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Amabile T. M., Hennessey B. M., and Barbara S. Grossman S. B., (1986), “Social Influences on Creativity: The Effects of Contracted-for Reward, *Journal of Personality and Social Psychology*”, q. 50, số 1, tr. 14-23.
- Amabile, T.M. (1996), “Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do”, *California Management Review*, số 1, tập 40, tr. 39-58.
- Amabile, T.M. (1988), *How to kill creativity*, *Havard Business Review*, September-October 1998.
- Andriopoulos, C. (2001), “Determinants of organizational creativity: A literature review”, *Management Decision*, số 10, tập 39, tr. 834-840.
- Amabile, et. al., (1996), “Assessing the world environment for crativity”, *Academy of Management Journal*, số 5, tập 39, tr. 1159-1184.
- Amabile, T.M. and Grysiewicz, (1987, 1988), *Creativity in R&D Laboratory*, Technical report, Center for Creativity Leadreship.
- Amabile, T.M., (1983), “The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization”, *Journal of Personality and Social Spsychology*, 08/1983.
- Bùi Thị Thanh (2014), “Các yếu tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo của nhân viên trong các ngân hàng tại Việt Nam”, tạp chí Kinh tế Phát triển, số 208, tháng 10/2014.
- Carson D. (1993), “Innovative marketing in SMEs”, *European Journal of Marketing* q. 43, tr. 46 – 61.
- Deci, et. al., (1989), *Self-Determination in a Work Organization*, *Journal of Applied Psychology* q. 74, số 4, tr. 580-590.
- Deci and Ryan, (1985), “Intrinsic Motivation and self-determination in human behavior”, New York: Plenum.
- Deci and Ryan, (1987), *The Support of Autonomy and the Control of Behavior*, *Journal of Personality and Social Psychology*, q.53, số 6, tr. 1024-1037.
- Eder P. J., & Sawyer , J. (2008), *The power of to be creative at work: Examining the componential model of Employee creativity*, Paper presented at the Eastern Academy of Management Anual Conference in Washington, D.C.
- Forgionne G., John Newman, (2007), “An experiment on the effectiveness of creativity enhancing decision-making support systems”, *ScienceDirect Journal*, q. 42, tr. 2126-2136.

- Gough, H. G. (1979), "A Creative Personality Scale for the Adjective Check List", Institute of Personality Assessment and Research University of California, Berkeley, tập 37, tr. 1398-1405.
- Gough, H. G., & Heilburn, A. B., (1965), *The Adjective Check List Manual*, Palo Alto: Consulting Psychology Press.
- Houghton, J.D. & DiLiello, T.C., (2009), "Leadership development: The key to unlocking individual creativity in organization", *Leadership and Organization Development Journal*, số 3, tập 31, tr. 230-245.
- Kaduson, H. And Schaefer C., (1991), *101 Favorite Play Therapy Techniques*.
- Kruglanski, Friedman & Zeevi (1971), "The effects of extrinsic incentive on some qualitative aspects of task performance", *Journal of Personality*, q. 39, tr. 606- 617.
- Koestner, Ryan, Bernieri & Holt (1984), "Setting limit on children's behavior: The differences effects of controlling vs. Informational styles on intrinsic motivation and creativity", *Journal of Personality* số 52, tháng 3/1983.
- Lin, C.Y. và Liu, F. (2012), "A cross - level analysis of organizational creativity climate and perceived innovation – The mediating effects of work innovation", *European Journal of Innovation Management*, số 1, tập 15, tr. 55-76.
- Lord, R. M. And Novick, M. R., (1968), *Statistical theory of mental test scores*, Reading, M. A, Addison-Wesley.
- Madjar et. al., (2002), "There is no place like home? The contribution of work and non-work creativity support to employee's creativity performance", *Academy of Management Journal*, số 4, tập 45, tr. 757-767.
- Olham, G.R., & Cumming, A. (1996), "Employee creativity: Personal and contextual factors at work", *Academy of Management Journal*, số 3, tập 39, tr. 607-634.
- Shalley, C. E. (1995), "Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity", *Academy of Management Journal*, tập 38, tr. 483-503.
- Shalley, C. E., (1991), "Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity", *Journal of Applied Psychology*, 76: 179-185.
- Sook Hee Park, (2013), "A Study on Item-Analysis of Gough's A Creative Personality Scale for the Adjective Check List", *the Scient Journal of Republic of Korea*.
- Shalley, C. E., (1991), "Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity", *Journal of Applied Psychology*, 76: 179-185.
- Simonton Dean Keith, (2000), *The Psychology of Creativity: A Historical Perspective*, University of California, Davis Davis, CA 95616-8686 USA.

- Toby Mashall Egan (2005), “Factors Influencing Individual Creativity in the Workplace-An Examination of Quantitive Empirical Research”, *Advances in Developing Human Resources*, ProQuest Central, p. 160.
- Walton Graham, (2003), *Health information and libraries journal*, q. 20, tập 3, tr.129.
- West M. A. And Farr J., (1989), *Innovation at Work: Psychological Perspectives*, Social Behavior. p. 15-30
- Zhou & George (2001), “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice”, *Academy of Management Journal*, số 4, tập 44, tr. 682-696.
- Zhou J. & Christina E. Shalley (2003), “Research on Employee creativity A Critical review and directions for future research”, *Research in Personnel and Human resources management*, q. 22, tr. 165-217.