

## CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC SÁNG TẠO CỦA SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI HÀ NỘI

**Nguyễn Thị Hạnh<sup>1</sup>**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Lê Xuân Lộc**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Lê Thái Phong**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Nguyễn Thị Hồng Vân**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Nguyễn Diệu Ninh**

*Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam*

**Ngày nhận:** 10/01/2020; **Ngày hoàn thành phản biện:** 20/07/2020; **Ngày duyệt đăng:** 24/08/2020

**Tóm tắt:** Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo (NLST) của sinh viên tại Hà Nội. Các yếu tố được nghiên cứu từ cơ sở lý thuyết bao gồm: (1) Động lực nội tại; (2) Tự chủ trong sáng tạo; (3) Phong cách tư duy sáng tạo và (4) Môi trường hỗ trợ sáng tạo. Bằng việc phân tích dữ liệu từ 146 sinh viên đang học tập ở các trường đại học (ĐH) tại Hà Nội và sử dụng phương pháp hồi quy đa biến, nghiên cứu đã chỉ ra rằng NLST của sinh viên chịu tác động của động lực nội tại và môi trường hỗ trợ. Kết quả của nghiên cứu này phần nào khẳng định lại cơ sở lý thuyết của nghiên cứu, đồng thời cũng là cơ sở để các tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm tăng cường NLST của sinh viên các trường ĐH tại Hà Nội.

**Từ khóa:** Sáng tạo, Năng lực sáng tạo, Sinh viên, Hà Nội

### FACTORS AFFECTING STUDENT'S INNOVATION CAPABILITY AMONG UNIVERSITIES IN HANOI

**Abstract:** This study was conducted to analyze and evaluate the factors that affect student's innovation capability in Hanoi. Factors studied from a theoretical basis include (1) intrinsic motivation, (2) creative self-efficacy, (3) creative cognitive style, and (4) organizational support for creativity. Based on the analysis of data from 146 students studying in Hanoi and the application of the multiple regression

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, Email: [hanhnt@ftu.edu.vn](mailto:hanhnt@ftu.edu.vn)

methods, the study shows that the student's innovation capability is influenced by intrinsic motivation and organizational support for creativity. The study then proposes recommendations to enhance student's innovation capability in Hanoi's universities.

**Keywords:** Innovation, Innovation capability, Students, Hanoi

---

## 1. Đặt vấn đề

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin đã và đang tạo động lực cho các quốc gia chuyển từ kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức, trong đó, NLST của nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quan trọng. Trong bối cảnh đó, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khoá XI đã khẳng định: “Thực hiện đồng bộ các giải pháp phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; nâng cao giáo dục toàn diện, đặc biệt coi trọng giáo dục lí tưởng, đạo đức, năng lực sáng tạo, kĩ năng thực hành, tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm xã hội”. Thực tiễn giáo dục ĐH những năm qua cho thấy, bên cạnh những thành tựu nổi bật, chất lượng nguồn nhân lực tốt nghiệp ở một số trường chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Khi NLST được phát huy, Việt Nam mới có được nguồn nhân lực với hàm lượng trí tuệ cao, những sản phẩm có thể cạnh tranh trên thị trường quốc tế, hình thành và phát triển kinh tế tri thức (Trang, 2021). Cho nên, nghiên cứu NLST của sinh viên các trường ĐH để từ đó làm cơ sở đưa ra phương hướng phát huy NLST của nguồn nhân lực Việt Nam có ý nghĩa thực tiễn.

Nhiều nghiên cứu trên thế giới cho thấy vai trò quan trọng của NLST đối với thành công của các tổ chức. Amabile (1996) cho rằng tất cả sự đổi mới bắt đầu với những ý tưởng sáng tạo. Trong nhiều lĩnh vực kinh doanh, cho dù đó là tiếp thị hoặc phát triển sản phẩm, thì nhiều tác giả cho rằng quá trình ứng dụng các ý tưởng sáng tạo rất quan trọng (Walton, 2003). Tăng cường NLST của nhân viên là cần thiết cho sự thành công và lợi thế cạnh tranh của tổ chức (Walton, 2003). NLST có thể đem lại những giải pháp mới trong kinh doanh và giải quyết những vấn đề của khách hàng. NLST sẽ tiếp tục được coi là một yêu cầu quan trọng đối với sự phát triển lực lượng lao động và xây dựng môi trường làm việc thành công. Những xu hướng như toàn cầu hóa, kinh tế tri thức và công nghệ đã một lần nữa chỉ ra tầm quan trọng của NLST (Escríbá-Esteve & Montoro-Sanchez, 2012).

Hiện nay, đã có nhiều nghiên cứu về NLST của nguồn nhân lực tại Việt Nam đang làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức. Tuy nhiên, những công trình liên quan đến sinh viên vẫn còn rất hạn chế. Dựa trên cơ sở đó, trong bài viết này, các tác giả sẽ tiến hành nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến NLST của sinh viên các trường ĐH tại Hà Nội.

## 2. Cơ sở lý thuyết và các giả thuyết

### 2.1 Năng lực sáng tạo

Có nhiều quan niệm về NLST xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau. Từ cách tiếp cận tâm lý học, Guilford (1967) quan niệm: “Năng lực sáng tạo là thuộc tính cá nhân, có thể được sử dụng trong những lĩnh vực khác nhau mà không nhất thiết phải gắn liền với một bộ môn nào đó, nhưng năng lực chung đó được biểu hiện rõ nét nhất ở khả năng tư duy sáng tạo”. Vygotskij (1995) cho rằng hoạt động sáng tạo là hoạt động trí tuệ cao nhất của con người và quan niệm “Năng lực sáng tạo là thuộc tính nhân cách, là tổ hợp các phẩm chất tâm lý mà nhờ đó con người trên cơ sở vốn tri thức - kinh nghiệm và bằng tư duy phân kỳ ưu thế (phân tích, so sánh, tổng hợp và đánh giá) tạo ra và lựa chọn ý tưởng giải quyết vấn đề mới, độc đáo và hợp lý trên bình diện cá nhân, xã hội gần hoặc toàn cầu”. Nói cách khác, NLST là khả năng tạo ra được cái mới, phát hiện và đưa ra được cách giải quyết mới, khả năng nhìn nhận, phát hiện, đồng thời có thể tạo ra những thứ chưa biết hoặc chưa có và không bị phụ thuộc cứng nhắc vào cái đã có và đã biết. NLST biểu hiện khi con người đứng trước hoàn cảnh có vấn đề và nhờ đó có thể chọn lựa được giải pháp phù hợp nhất so với thực tiễn.

Quan niệm về NLST trong Đề án đổi mới chương trình sách giáo khoa giáo dục phổ thông sau năm 2015 của Bộ Giáo dục & Đào tạo trình Chính phủ (tháng 10/2014) là “Khả năng của sinh viên hình thành ý tưởng mới, đề xuất được các giải pháp mới hay cải tiến cách làm mới, có các giải pháp khác nhau để giải quyết một vấn đề, sự tò mò, thích đặt các câu hỏi để khám phá sự thật xung quanh, năng lực tưởng tượng và tư duy sáng tạo”. Tóm lại, quan niệm của các nhà nghiên cứu về NLST chính là khả năng thực hiện được những điều sáng tạo. Đó là khả năng biết làm thành thạo và có sự đổi mới, có những ý tưởng riêng, độc đáo, phù hợp với vấn đề, nhiệm vụ đặt ra; luôn biết đề xuất và thực hiện được những vấn đề mới khi chưa được học, nghe giảng, đọc tài liệu, hoặc thực địa nhưng vẫn đạt được kết quả cao. Để có NLST, sinh viên phải ở trong tình huống có vấn đề, tìm cách giải quyết mâu thuẫn và từ đó đề ra được giải pháp có tính mới đối với sinh viên. Nhờ có NLST mà sinh viên trong môi trường sư phạm có thể lựa chọn và đưa ra nhiều giải pháp mới hiệu quả, độc đáo và phù hợp với thực tiễn.

Theo Amabile (1998), sự sáng tạo là sự sản sinh ra những ý tưởng mới và hữu ích của các cá nhân hoặc nhóm, có thể xuất hiện dưới nhiều hình thức và nhiều chức năng trong các công ty thuộc mọi loại hình - từ các doanh nghiệp khởi nghiệp đến các doanh nghiệp thành lập. Từ đó, đề xuất một phương pháp để công nhận NLST, phác thảo các thành phần cần thiết cho NLST của cá nhân và giới thiệu một mô hình về cách thức tổ chức có thể ảnh hưởng đến NLST, thảo luận về cách thức sáng tạo có thể dẫn đến sự đổi mới. Mô hình của Amabile đã đặt nền tảng cho các lý thuyết

sáng tạo sau này như học thuyết phổ biến đổi mới sáng tạo của Rogers (2010) và các nghiên cứu trong lĩnh vực đổi mới sáng tạo.

Nghiên cứu của Woodman & cộng sự (1993) đã xây dựng khung lý thuyết nhằm lý giải sự sáng tạo trong bối cảnh xã hội phức tạp như tổ chức. Trong nghiên cứu này, tổ chức sáng tạo được cho là việc tạo ra giá trị thông qua phát triển các sản phẩm dịch vụ mới hữu dụng do các cá nhân thực hiện trong một tổ chức có môi trường phức tạp. Vì vậy, việc nghiên cứu hành vi sáng tạo của một cá nhân có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giải thích khả năng sáng tạo của một tập thể như nhóm và tổ chức. Hành vi sáng tạo cá nhân được đo lường bằng tính cách hoặc phẩm chất, các nhân tố nhận thức của cá nhân, động lực nội tại và kiến thức chuyên môn. Các yếu tố trong mô hình đều ảnh hưởng và chịu ảnh hưởng bởi môi trường xã hội mà nó thuộc về.

## ***2.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo***

Thực tiễn, có nhiều nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến NLST của cá nhân. Từ quan điểm của Amabile và các tác giả khác, có thể kể đến một số yếu tố tiêu biểu có tác động chủ yếu: (i) Các yếu tố thuộc về cá nhân: động lực nội tại, tính cách, kiến thức, phong cách tư duy, phong cách làm việc, sự tự chủ, kỹ năng tư duy sáng tạo (Amabile, 1996, 1998, 2012; Woodman & cộng sự, 1993; Oldham & Cummings, 1996); (ii) Các yếu tố thuộc về môi trường tổ chức: sự hỗ trợ của tổ chức về sáng tạo, phong cách lãnh đạo, động lực bên ngoài, phần thưởng (reward), văn hóa tổ chức, các nguồn lực, sự tự do và sự phức tạp của công việc (Zhou & Shalley, 2003; Eder & Sawyer, 2008; Diliello & cộng sự, 2009).

Eder & Sawyer (2008) đã xây dựng và kiểm định mô hình nghiên cứu về sự sáng tạo của nhân viên theo quan điểm của Amabile. Trong đó, tác giả sử dụng biến tự chủ trong công việc (self-efficacy), thấu hiểu về mục tiêu (goal clarity) và quy trình công việc (process clarity) để đại diện cho thành phần kỹ năng liên quan trong mô hình của Amabile. Thành phần liên quan đến quá trình sáng tạo bao gồm tự chủ trong sáng tạo (creative self-efficacy), phong cách tư duy sáng tạo (creative cognitive style) và sự cởi mở (openness to experience - thuộc về tính cách - personality) kết hợp với động lực nội tại để hình thành mô hình giải thích cho sự sáng tạo của nhân viên. Nghiên cứu được thực hiện trên một mẫu 161 nhân viên làm việc trong một công ty đông lạnh hải sản có quy mô lớn. Trong nghiên cứu này, nhân viên đánh giá các biến độc lập và người quản lý đánh giá sự sáng tạo. Mô hình nghiên cứu cũng như các thang đo được tác giả xây dựng chi tiết dựa trên cơ sở lý thuyết của Amabile. Kết quả nghiên cứu cho thấy các biến: động lực nội tại, tự chủ trong công việc, thấu hiểu mục tiêu và quy trình công việc, phong cách tư duy sáng tạo và tự chủ trong sáng tạo có tác động dương cùng chiều đến sự sáng tạo của nhân viên. Qua đó, nghiên cứu khẳng định lại lý thuyết về các thành phần sáng tạo của Amabile.

Tierney & cộng sự (1999) đã tiến hành nghiên cứu về tác động của một số yếu tố như phong cách tư duy sáng tạo, động lực nội tại và sự trao đổi giữa người lãnh đạo và nhân viên (Leader-Member Exchange - LMX) đến sự sáng tạo của nhân viên. Nghiên cứu được thực hiện trên 191 nhân viên bộ phận nghiên cứu và phát triển (R&D) của một công ty hóa chất lớn. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố phong cách tư duy sáng tạo, động lực nội tại, sự trao đổi giữa người lãnh đạo và nhân viên đều có tác động cùng chiều có ý nghĩa đến sự sáng tạo của nhân viên. Kết quả này cũng phù hợp với các cơ sở lý thuyết cũng như các nghiên cứu trước đó.

Nghiên cứu của Diliello & cộng sự (2009) phân tích ảnh hưởng của sự hỗ trợ của tổ chức (perceived organizational support for creativity) và sự tự chủ trong sáng tạo (creative self-efficacy) đối với sự sáng tạo của nhân viên. Nghiên cứu cũng tìm hiểu sự điều tiết của biến phát triển lãnh đạo trưởng thành (adult leadership development) và phát triển lãnh đạo trẻ (youth leadership development) đối với mối quan hệ trên. Nghiên cứu thực hiện trên 693 nhân viên Cơ quan Ký kết Quân đội (Army Contracting Agency - ACA) thuộc Bộ Quốc phòng Hoa Kỳ (United States Department of Defense). Kết quả của nghiên cứu cho thấy sự hỗ trợ của tổ chức có ảnh hưởng quan trọng đến sự sáng tạo của nhân viên (Diliello & cộng sự, 2009). Tự chủ trong sáng tạo cũng có ảnh hưởng tương tự đối với sự sáng tạo của nhân viên. Ngoài ra, sự phát triển lãnh đạo trưởng thành và lãnh đạo trẻ có vai trò điều tiết hai mối quan hệ trên. Nghiên cứu này khẳng định ảnh hưởng đáng kể của sự hỗ trợ của tổ chức đến sáng tạo của nhân viên. Điều này hoàn toàn phù hợp với lý thuyết về sự sáng tạo của nhân viên trong môi trường tổ chức. Một số nghiên cứu chia sự hỗ trợ này thành sự hỗ trợ của người giám sát (support from supervisors) và của đồng nghiệp (support from co-workers). Trong nghiên cứu này, sự hỗ trợ của tổ chức được hiểu một cách khái quát hơn và liên quan đến sự cảm nhận của nhân viên.

Có thể thấy rằng NLST được rất nhiều nhà nghiên cứu quan tâm với nhiều yếu tố liên quan. Tuy nhiên, quan điểm của Amabile cho đến nay vẫn nổi bật nhất và là nền tảng cho sự mở rộng và phát triển về chủ đề này. Theo thời gian, có nhiều khái niệm mới được các tác giả phát hiện và đưa vào mô hình, nhưng các khái niệm được đề cập ở trên vẫn là các yếu tố cơ bản khi nghiên cứu về sự sáng tạo của sinh viên.

### ***2.3 Giả thuyết nghiên cứu***

Nền móng cho việc phát triển mô hình các yếu tố đại diện cho năng lực cá nhân được xây dựng từ khung lý thuyết của Woodman & cộng sự (1993), sau đó được các nghiên cứu của Amabile (1996), Tierney & cộng sự (1999), Eder & Sawyer (2008) kế thừa và phát triển. Điểm chung của các nghiên cứu này chỉ ra có mối quan hệ giữa các yếu tố (i) Động lực nội tại; (ii) Tự chủ trong sáng tạo; (iii) Phong cách tư duy sáng tạo và (iv) Môi trường hỗ trợ sáng tạo đến NLST của cá nhân. Chính vì vậy, nhóm nghiên cứu sử dụng các yếu tố trên để đại diện cho các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng sáng tạo của sinh viên các trường ĐH tại Hà Nội.

Cụ thể, động lực nội tại là khái niệm chỉ sự thúc đẩy do mong muốn làm tốt nhất công việc và nhận được sự hãnh diện cá nhân từ việc đó. Động lực nội tại phản ánh mức độ yêu thích của sinh viên đối với công việc và động lực để tham gia vì lợi ích của chính các hoạt động đó đem lại. Tóm lại, động lực nội tại trong nghiên cứu này được hiểu là việc một người bị thúc đẩy bởi sự đam mê, yêu thích và mong muốn thực hiện những công việc tư duy, phân tích và giải quyết vấn đề một cách sáng tạo (Amabile, 1996; Deci & Ryan, 2000; Quigley & Tymon, 2006). Nhiều nghiên cứu đã cho thấy rằng động lực nội tại có lợi ích cho NLST hơn là động lực bên ngoài (Amabile, 1996), xem xét các khía cạnh tâm lý và ý thức của động lực hơn là các khía cạnh cấu trúc và dựa trên nhiệm vụ (Quigley & Tymon, 2006). Sinh viên có động lực bên trong thúc đẩy sẽ trở nên thích thú hơn với việc sáng tạo và điều này làm tăng NLST. Để trở nên sáng tạo, sinh viên cần phải có đủ sự quan tâm đến một vấn đề nhất định và tìm ra cách thức để giải quyết. Động lực nội tại được xem như là động lực cơ bản cho sự sáng tạo ở cấp độ cá nhân (Neck & cộng sự, 2006). Do đó, giả thuyết H1 của mô hình nghiên cứu được đề nghị như sau:

*H1: Động lực nội tại có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.*

Nghiên cứu của Tierney & cộng sự (1999), cho rằng cá nhân khi làm việc với niềm yêu thích sáng tạo thì kết quả công việc sẽ tốt hơn so với những người khác. Nhóm nghiên cứu nhận thấy phần lớn các cá nhân đều biết rằng sự sáng tạo là cần thiết nhưng nó không phải là điều bắt buộc của công việc nên hiệu quả của sáng tạo chưa được đề cao. Theo đó có thể hiểu rằng, một sinh viên với sự nhận thức rõ ràng về vai trò của sáng tạo và có tinh thần chủ động sáng tạo sẽ có hiệu quả công việc tốt hơn sinh viên không có điều đó. Bên cạnh đó, sinh viên cần có kỳ vọng tích cực về khả năng sáng tạo của bản thân rằng mình có thể sáng tạo. Như vậy, NLST không chỉ đòi hỏi niềm tin vào chuyên môn về lĩnh vực mà còn cần niềm tin vào kỹ năng sáng tạo của bản thân (chính là sự tự chủ trong sáng tạo). Theo Eder & Sawyer (2008), tự chủ trong sáng tạo sẽ dẫn dắt cá nhân cảm thấy tự tin đối diện với rủi ro khi sáng tạo và cố gắng tìm ra cách thức mới để hoàn thành công việc. Do đó, tự chủ trong sáng tạo là một yếu tố có ảnh hưởng nhất định đến NLST của sinh viên trong tổ chức vì nó tạo ra và duy trì niềm tin, kỳ vọng vào khả năng sáng tạo chủ quan của sinh viên đó, từ đó thúc đẩy họ hành động. Từ phân tích lý thuyết và các nghiên cứu liên quan, bài viết này cũng dự đoán sự ảnh hưởng tích cực của tự chủ trong sáng tạo đối với NLST của sinh viên. Giả thuyết H2 được đề xuất như sau:

*H2: Tự chủ trong sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.*

Cách tiếp cận và hiểu về phong cách tư duy sáng tạo được nhiều tác giả quan tâm nhất đó là dựa trên lý thuyết thích ứng đổi mới (Innovation Adaptation Theory). Lý thuyết này cho rằng cá nhân có khuynh hướng tự nhiên và thường ưa thích giải

quyết vấn đề một cách sáng tạo hoặc thích ứng (Kirton, 1978). Giữa những người theo xu hướng thích ứng và những người theo xu hướng sáng tạo có sự đối lập nhau trong suy nghĩ và hành động. Một người có tư duy theo lối thích ứng sẽ chấp nhận, giải quyết công việc theo những giải pháp đã có, trong khi người có phong cách tư duy theo lối sáng tạo sẽ sẵn sàng đối mặt rủi ro, không đi theo cách làm đã có mà sẽ tự phát triển giải pháp mới và có giá trị hơn trước đó (Zhou & Shalley, 2003). Từ việc phân tích lý thuyết và các nghiên cứu ở trên, nhóm tác giả đã đề xuất giả thuyết H3 như sau:

*H3: Phong cách tư duy sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.*

Sự sáng tạo của sinh viên diễn ra trong môi trường hoạt động là trường học, theo đó sự sáng tạo sẽ chịu ảnh hưởng của sự hỗ trợ từ nhà trường. Nghiên cứu của Amabile (1996) xây dựng mô hình bao gồm ba yếu tố môi trường hỗ trợ và khuyến khích NLST của cá nhân và nhóm trong tổ chức là: (i) Các nguồn lực (resources); (ii) Các hoạt động thực tiễn quản trị (management practices) và (iii) Động lực từ tổ chức (organizational motivation). Trong đó, động lực từ tổ chức được cho là tạo thành từ định hướng cơ bản của tổ chức đối với sự đổi mới cũng như những hỗ trợ cho sự sáng tạo (support for creativity) và đổi mới bên trong tổ chức.

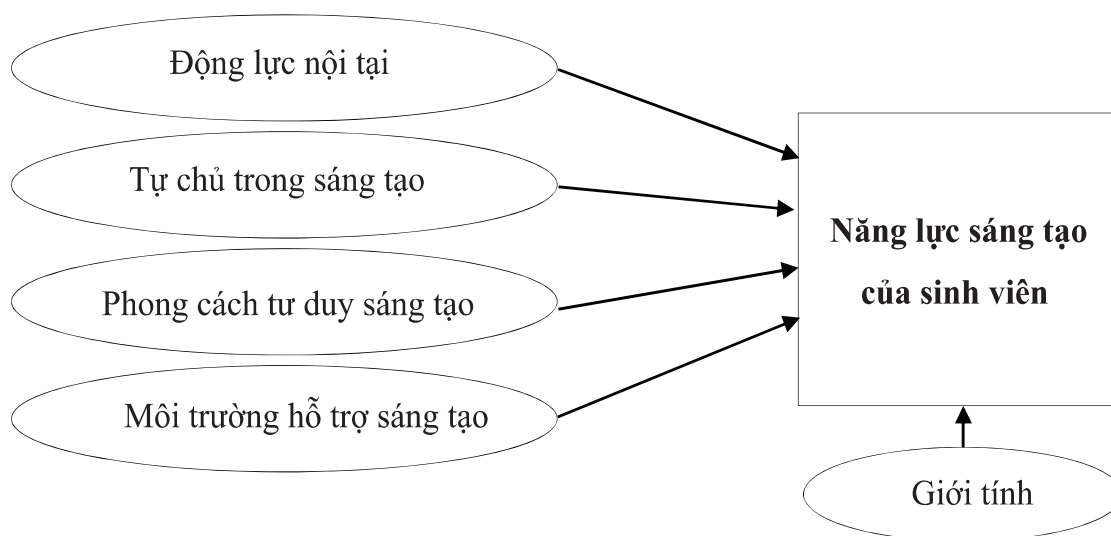
Theo nghiên cứu của Woodman & cộng sự (1993) về mô hình sự sáng tạo có đề cập môi trường hỗ trợ cho NLST là khi sự lãnh đạo công bằng và hợp tác, khi cơ cấu tổ chức linh hoạt, khi nhóm tập hợp được nhiều cá nhân và khi đào tạo tập trung vào sự phát triển ý tưởng và kỹ năng giải quyết vấn đề. Nghiên cứu của Sonnentag & cộng sự (2008) thì tập trung vào sự hỗ trợ về sáng tạo của đồng nghiệp và người giám sát (support for creativity from co-workers and supervisors). Đồng nghiệp và người giám sát có thể hỗ trợ bằng cách bày tỏ sự quan tâm của họ đối với cảm xúc hoặc vấn đề của người nhân viên và đồng thời đưa ra những đóng góp, phản hồi (Oldham & Cummings, 1996; Zhou & Shalley, 2003). Vì vậy, giả thuyết H4 được đề xuất như sau:

*H4: Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.*

Một số nghiên cứu cho rằng giới tính có thể ảnh hưởng đến NLST (Burroughs & Mick, 2004). Vì vậy, nghiên cứu này cũng sẽ kết hợp khám phá mối liên hệ giữa giới tính đến NLST của sinh viên các trường đại học tại Hà Nội.

*H5: Giới tính có mối quan hệ với năng lực sáng tạo của sinh viên.*

Từ những cơ sở lập luận và các giả thuyết nghiên cứu đã đề cập, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.



**Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất**

*Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất*

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1 Thang đo**

Nghiên cứu này bao gồm các thang đo: (1) Động lực nội tại; (2) Tự chủ trong sáng tạo; (3) Phong cách sáng tạo; (4) Môi trường hỗ trợ sáng tạo và (5) Năng lực sáng tạo của sinh viên. Thang đo được sử dụng là Likert 5 bậc (từ 1 - 5; trong đó 1 là hoàn toàn không đồng ý, 5 là hoàn toàn đồng ý). Đầu tiên thang đo bằng tiếng Anh được kế thừa từ các nghiên cứu trước (Eder & Sawyer, 2008; Tierney & cộng sự, 1999; Diliello & cộng sự, 2009; Hu & cộng sự, 2009), tiếp đến được dịch sang tiếng Việt bằng phương pháp thảo luận nhóm. Sau đó, thang đo được sử dụng cho nghiên cứu chính thức.

Động lực nội tại được đo lường thông qua 5 biến kế thừa từ nghiên cứu của Tierney & cộng sự (1999). Tự chủ trong sáng tạo được đo lường thông qua 5 biến kế thừa từ nghiên cứu của Eder & Sawyer (2008). Phong cách sáng tạo được đo lường thông qua 3 biến kế thừa từ nghiên cứu của Tierney & cộng sự (1999). Môi trường hỗ trợ sáng tạo được đo lường thông qua 6 biến được kế thừa từ nghiên cứu của Diliello & cộng sự (2009). NLST của sinh viên được đo lường thông qua 6 biến được kế thừa từ nghiên cứu của Hu & cộng sự (2009).

#### **3.2 Phương pháp thu thập số liệu**

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để trả lời câu hỏi nghiên cứu. Dựa vào mô hình lý thuyết các yếu tố ảnh hưởng tới NLST cùng với các nghiên cứu đã có để lựa chọn. Sau đó, thực hiện nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu được tiến hành thông qua 200 bảng câu hỏi được phát cho các sinh viên trên địa bàn Hà Nội. Kết thúc khảo sát, nhóm nghiên cứu tiến hành mã hoá, nhập, làm sạch và phân tích



dữ liệu. Các phương pháp tổng hợp, phân tích, đối chiếu, so sánh để đề xuất và lý giải mô hình nghiên cứu thể hiện mối quan hệ giữa các nhân tố chính ảnh hưởng đến NLST của sinh viên trên địa bàn Hà Nội.

Dữ liệu thu thập từ các bảng câu hỏi sẽ được tổng hợp lại và tiến hành mã hóa nhập liệu vào phần mềm SPSS 20.0. Các bảng câu hỏi không hoàn chỉnh được loại bỏ. Dữ liệu được làm sạch bằng các công cụ của SPSS 20.0 trước khi đưa vào xử lý. Dữ liệu từ mẫu nghiên cứu được thống kê và mô tả lại theo các tiêu chí để có cái nhìn tổng quan về mẫu trước khi phân tích. Các tiêu chí bao gồm giới tính, năm học, trường học và chuyên ngành đang theo học.

Kích cỡ mẫu nghiên cứu dự kiến được xác định dựa vào quy tắc của Hair & cộng sự (1998). Theo đó, mẫu được dùng cho phân tích nhân tố khám phá (EFA) phải có kích thước tối thiểu là 50 và tỷ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1. Nghiên cứu này có tổng số 25 biến đo lường nên kích thước mẫu tối thiểu phải đạt 125. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp điều tra qua Internet. Có 180 bảng câu hỏi khảo sát được trả lời trong 7 ngày từ 15/11/2019 cho đến 22/11/2019. Sau khi kiểm tra và làm sạch dữ liệu, có 146 mẫu hợp lệ, đảm bảo cỡ mẫu  $n \geq 5 \cdot x$  với  $x = 25$  (Hair & cộng sự, 1998). Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố (Bentler & Chou, 1987) và có thể áp dụng cho phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính. Tập dữ liệu được phân tích với sự hỗ trợ của hai phần mềm là SPSS 20.0. Trong nghiên cứu này, phân tích hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để đánh giá độ tin cậy của thang đo các khái niệm nghiên cứu. Sau khi tiến hành đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, phân tích EFA được tiến hành để đánh giá giá trị thang đo trước khi kiểm định giả thuyết nghiên cứu. Tiếp theo, nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích hồi quy, đối với trường hợp nhiều biến độc lập tác động vào một biến phụ thuộc như trong nghiên cứu này, mô hình hồi quy được sử dụng là hồi quy bội (MLR).

#### **4. Kết quả nghiên cứu**

##### ***4.1 Thống kê mô tả các đặc điểm nhân khẩu học***

Kết quả thống kê mô tả tổng thể mẫu khảo sát (146 mẫu) theo giới tính, trường ĐH đang theo học và năm học:

- Giới tính: mẫu khảo sát có 59,6% nam (87) và 40,4% nữ (59)
- Sinh viên từ các khối ngành khác nhau thuộc các trường ĐH tại Hà Nội như: Ngoại thương, Kinh tế Quốc dân, Ngân hàng, Tài chính, Bách khoa, Xây dựng, Công nghiệp...
- Kết quả có 20,5% sinh viên năm nhất, 27,4% sinh viên năm hai, 13,8% sinh viên năm ba, 38,3% sinh viên năm cuối.

## 4.2 Kiểm định thang đo

**Bảng 1. Kết quả kiểm định thang đo**

<b>Biến quan sát</b>		<b>Hệ số tương quan biến tổng</b>	<b>Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến</b>
<i>Năng lực sáng tạo của sinh viên</i>			$\alpha = 0,904$
TDST1	Tôi cố gắng đề xuất ý tưởng sáng tạo của riêng tôi và thuyết phục mọi người chấp nhận	0,718	0,890
TDST2	Tôi thực hiện lập ra một kế hoạch phù hợp để có thể phát triển ý tưởng mới	0,767	0,882
TDST3	Tôi đưa ra các khái niệm về đổi mới sáng tạo	0,752	0,885
TDST4	Tôi nảy ra ý tưởng mới cho các vấn đề khó khăn	0,758	0,884
TDST5	Tôi tham gia thực hiện để những ý tưởng sáng tạo thành những ứng dụng hữu ích	0,708	0,892
TDST6	Tôi tìm kiếm phương pháp thực hiện mới	0,724	0,889
<i>Động lực nội tại</i>			$\alpha = 0,723$
DLNT1	Tôi thích tìm ra nhiều ý tưởng mới cho các sản phẩm và dịch vụ	0,582	0,618
DLNT2	Tôi thích cải tiến các quá trình, sản phẩm và dịch vụ hiện có	0,552	0,638
DLNT3	Tôi thích tìm ra giải pháp cho những vấn đề phức tạp	0,435	0,704
DLNT4	Tôi thích tạo ra những qui trình mới để thực hiện công việc	0,496	0,675
DLNT5(*)	Tôi thích tham gia vào việc tư duy phân tích vấn đề	0,294	0,725
<i>Tự chủ trong sáng tạo</i>			$\alpha = 0,722$
TCST1	Tôi tự tin vào khả năng giải quyết vấn đề một cách sáng tạo của mình	0,452	0,694
TCST2	Tôi hội đủ tài năng và kỹ năng để làm tốt công việc của mình	0,557	0,641
TCST3(*)	Tôi có khả năng phát triển ý tưởng vượt xa hơn so với người khác	0,261	0,723
TCST4	Tôi thấy hào hứng trong việc thử nghiệm những ý tưởng mới	0,494	0,676
TCST5	Tôi tự tin vào khả năng tạo ra những ý tưởng mới của mình	0,559	0,631

**Bảng 1. Kết quả kiểm định thang đo (tiếp theo)**

<b>Biến quan sát</b>		<b>Hệ số tương quan biến tổng</b>	<b>Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến</b>
<i>Phong cách sáng tạo</i>			$\alpha = 0,777$
PCST1	Tôi có rất nhiều ý tưởng sáng tạo	0,560	0,756
PCST2	Tôi thích những công việc làm cho tôi suy nghĩ theo một cách sáng tạo	0,699	0,607
PCST3	Tôi thích thực hiện công việc theo cách mới	0,587	0,729
<i>Môi trường hỗ trợ sáng tạo</i>			$\alpha = 0,866$
MTHT1	Phần thưởng được trao cho những ý tưởng đổi mới và sáng tạo ở trường học của tôi	0,794	0,820
MTHT2	Trường học của tôi có một cơ chế tốt để khuyến khích và phát triển các ý tưởng sáng tạo	0,657	0,844
MTHT3	Mọi ý tưởng đều được đánh giá công bằng trong trường học của tôi	0,685	0,839
MTHT4	Tại trường học của tôi, sinh viên được khuyến khích chấp nhận những thách thức trong học tập	0,591	0,858
MTHT5	Sinh viên được ghi nhận về những việc làm sáng tạo trong trường học của tôi	0,670	0,842
MTHT6	Sinh viên được khuyến khích giải quyết vấn đề một cách sáng tạo trong trường học của tôi	0,596	0,855

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

Theo bảng trên, có thể thấy rằng ở thang đo Động lực nội tại biến DLNT5 có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến (0,725) lớn hơn hệ số Alpha chung (0,723) và hệ số tương quan biến tổng (0,294) nhỏ hơn 0,3. Tương tự với biến TCST3 thuộc thang đo Tự chủ sáng tạo, có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến và hệ số tương quan biến tổng lần lượt là  $0,723 > 0,722$  và  $0,261 < 0,3$ . Do không thoả mãn giá trị yêu cầu nên hai biến này sẽ được loại bỏ khỏi thang đo. Sau khi loại hai biến này, các thang đo của các biến nghiên cứu còn lại đều có hệ số Cronbach's Alpha đạt, 15/23 biến đạt tốt (từ 0,7 trở lên). Đồng thời, hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều đạt trên 0,3. Điều này cho thấy các biến quan sát trong thang đo có đóng góp một phần trong việc đo lường cho các biến nghiên cứu. Vì vậy, có thể nói một cách khái quát, thang đo của các biến nghiên cứu đều đạt độ tin cậy cần thiết và là cơ sở cho các bước phân tích tiếp theo. Như vậy, việc phân tích nhân tố EFA cho các biến độc lập là phù hợp trong nghiên cứu này. Sau khi phân tích nhân tố EFA, các biến động lực nội tại DLNT5 và tự chủ trong sáng tạo TCST3 bị loại.

Nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA nhằm rút gọn tập k biến quan sát thành một tập F (với  $F < k$ ) các nhân tố có ý nghĩa hơn. Trong nghiên cứu này, phép trích Principal Components Analysis đi cùng với phép xoay Varimax được sử dụng vì nó thường được dùng để đánh giá thang đo (Mayer & cộng sự, 2000), chỉ ra các biến độc lập được nhóm thành bốn nhân tố là Động lực nội tại, Tự chủ trong sáng tạo, Phong cách tư duy sáng tạo và Môi trường hỗ trợ sáng tạo.

**Bảng 2. Kết quả phân tích khám phá nhân tố (EFA)**

	Nhân tố			
	1	2	3	4
MTHT1	0,892			
MTHT3	0,851			
MTHT2	0,840			
MTHT5	0,690			
MTHT6	0,658			
MTHT4	0,609			
TCST2		0,744		
TCST5		0,716		
TCST1		0,695		
TCST4		0,689		
DLNT1			0,727	
DLNT3			0,702	
DLNT4			0,697	
DLNT2			0,697	
PCST2				0,801
PCST3				0,779
PCST1				0,748
Tổng phương sai trích (phép trích PCA với phép quay Varimax) %				62,955
Hệ số KMO				0,700
Kiểm định Bartlett (Sig.)				0,000

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

Nhân tố 1 là môi trường hỗ trợ của tổ chức, cụ thể là nhà trường. Trọng số tải nhân tố đều ở mức cao (trên 0,5), do đó thang đo có giá trị phân biệt. Điều này cho thấy sáu biến quan sát trên đều được hội tụ thành một nhân tố Môi trường hỗ trợ của tổ chức.

Nhân tố 2 là Tự chủ trong sáng tạo, trọng số tải nhân tố cũng đạt giá trị phân biệt (trên 0,5) sau khi loại bỏ đi một biến từ kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha. Điều này cho thấy bốn biến quan sát trên đều được hội tụ thành một nhân tố Tự chủ trong sáng tạo.

Nhân tố 3 là Động lực nội tại. Thang đo của khái niệm này đạt giá trị yêu cầu. Bốn biến quan sát sẽ được gộp lại thành nhân tố Động lực nội tại để tiếp tục phân tích. Tương tự, nhân tố 4 - Phong cách tư duy sáng tạo cũng đạt giá trị cần thiết và sẽ được phân tích ở các phần sau.

**Bảng 3. Trọng số nhân tố của các biến quan sát**

	Nhân tố
	1
TDST2	0,846
TDST4	0,841
TDST3	0,833
TDST6	0,814
TDST1	0,807
TDST5	0,798

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

Kết quả của Bảng 3 cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố ở mức cao (trên 0,5), do đó sáu biến quan sát này có thể đại diện để sử dụng cho thang đo NLST. Đồng thời các biến quan sát này cũng đều hội tụ về một nhóm Thang đo sáng tạo và có thể đưa vào phân tích tiếp theo. Kết quả phân tích kiểm định độ tin cậy và phân tích khám phá nhân tố bước đầu ủng hộ cho nghiên cứu, kết quả của các nhân tố được tổng hợp lại bằng cách lấy giá trị trung bình của các biến quan sát tương ứng làm đại diện cho các nhân tố để đưa vào phân tích hồi quy.

#### 4.3 Phân tích hồi quy

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy để kiểm định giả thuyết, nghiên cứu tiến hành đánh giá các biến độc lập và phụ thuộc bằng ma trận hệ số tương quan. Mục đích của việc xem xét này là kiểm tra lại mối quan hệ giữa các biến, đồng thời phát hiện những biến có tương quan quá chặt hoặc tương quan hoàn toàn (hệ số Pearson  $\approx 1$ ) (Hair & cộng sự, 1998). Điều này có ảnh hưởng quan trọng đến kết quả và ý nghĩa của mô hình hồi quy. Ma trận tương quan của các biến được trình bày trong Bảng 4.

**Bảng 4. Sự tương quan của các biến nghiên cứu**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Sáng tạo của sinh viên	1				
(2) Môi trường hỗ trợ	0,559	1			
(3) Động lực nội tại	0,452	0,112	1		
(4) Phong cách sáng tạo	0,436	0,259	0,433	1	
(5) Tự chủ sáng tạo	0,243	0,150	0,237	0,191	1
TDST5	0,798				

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

Kết quả của bảng ma trận tương quan cho thấy rằng các biến độc lập đều có tương quan tích cực với biến phụ thuộc, tuy nhiên mức độ tương quan là trung bình và không có biến nào có giá trị gần bằng một. Bên cạnh đó, kiểm định tương quan cũng cho thấy tồn tại mối quan hệ giữa các biến độc lập, tuy nhiên quan hệ ở mức chấp nhận được và không có các cặp biến tương quan độc lập với nhau.

Tiếp theo các biến được đưa vào mô hình hồi quy tuyến tính để kiểm định các giả thuyết của bài nghiên cứu. Mô hình hồi quy tuyến tính bội (MLR) với một biến phụ thuộc và nhiều biến độc lập, theo đó mô hình này thực hiện tuyến tính trong tham số chứ không nhất thiết là tuyến tính trong biến số. Biến phụ thuộc là Thang đo sáng tạo sinh viên, còn biến độc lập là Động lực nội tại, Tự chủ trong sáng tạo, Phong cách tư duy sáng tạo và Môi trường hỗ trợ của nhà trường. Kết quả phân tích hồi quy được thể hiện trong Bảng 5.

**Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy**

Mô hình	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	Sai lệch chuẩn	Durbin-Watson		
1	0,701	0,492	0,466	0,52140	2,158		
<b>ANOVA</b>							
Biến thiên	Tổng độ lệch bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.		
Hồi quy	20,807	4	5,202	19,134	0,000		
Phần dư	21,477	79	0,272				
Tổng	42,284	83					
<b>Hồi quy</b>							
Yếu tố	Trọng số hồi quy chưa chuẩn hoá		Trọng số chuẩn hoá	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	β			Đúng sai	VIF
Hằng số	0,067	0,452		0,148	0,883		
TCST	0,078	0,103	0,063	0,755	0,452	0,922	1,085
DLNT	0,307	0,089	0,312	3,456	0,001	0,787	1,270
PCST	0,156	0,086	0,167	1,818	0,073	0,763	1,310
MHTT	0,443	0,079	0,470	5,626	0,000	0,920	1,087

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

Kết quả ở Bảng 5 cho thấy hệ số xác định (R<sup>2</sup>) có ý nghĩa thống kê, R<sup>2</sup> = 0,492 (R<sup>2</sup> ≠ 0). Hệ số này giải thích mức độ biến thiên của biến phụ thuộc ở mức 49,2% do ảnh hưởng của biến độc lập. Bên cạnh đó, hệ số R<sup>2</sup> hiệu chỉnh đạt 0,466 tương đương với các biến độc lập giải thích được 46% phương sai của biến phụ thuộc. Kết quả kiểm định F có mức ý nghĩa (Sig. = 0,000) nhỏ hơn 0,05, do đó mô hình hồi quy phù hợp với mẫu nghiên cứu.

Về các hệ số hồi quy của các biến độc lập, kết quả cho thấy có hai trong số bốn yếu tố có tác động cùng chiều có ý nghĩa (Sig. < 0,05) đến NLST của sinh viên. Đó là các biến Môi trường hỗ trợ sáng tạo ( $\beta = 0,470$ ), Động lực nội tại ( $\beta = 0,312$ ). Hai biến còn lại là Tự chủ trong sáng tạo và Phong cách tư duy sáng tạo có Sig. > 0,05. Theo tiêu chí độ tin cậy 95% thì hai biến này không có tác động có ý nghĩa. Tuy nhiên, có thể thấy, hệ số Sig. ở biến Phong cách sáng tạo này khá nhỏ và nếu độ tin cậy là 90% thì biến này sẽ có tác động đáng kể với hệ số hồi quy khá cao (trên 0,1). Vì vậy, có thể nói biến này vẫn có tác động và có vai trò nhất định trong mô hình nghiên cứu.

Theo Bảng 5, kết quả các giả thuyết được kiểm định cụ thể như sau:

Giả thuyết H1: Chấp nhận - Động lực nội tại có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên ( $\beta = 0,312$ ).

Giả thuyết H2: Bác bỏ - Tự chủ trong sáng tạo không có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên.

Giả thuyết H3: Bác bỏ - Phong cách tư duy sáng tạo không có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên.

Giả thuyết H4: Chấp nhận - Môi trường hỗ trợ sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên ( $\beta = 0,470$ ).

#### **4.4 Kiểm định sự khác biệt**

Trong nghiên cứu này, NLST được dự đoán có khác biệt giữa nam và nữ. Sau đây, nghiên cứu tiến hành các bước kiểm định tiếp theo để xác định có tồn tại sự khác biệt trên trong mẫu nghiên cứu hay không. Nghiên cứu sử dụng phép kiểm định Levene với mẫu độc lập để kiểm định sự khác biệt giữa nam và nữ, kết quả kiểm định được thể hiện trong bảng sau:

**Bảng 6. Bảng kiểm định sự khác biệt**

<b>Biến</b>	<b>Giới tính</b>	<b>N</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>	<b>Sai số chuẩn trung bình</b>
TĐST	Nam	87	3,5100	0,78565	0,11111
	Nữ	59	3,1814	0,54644	0,09371
	Tổng	146			

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

**Bảng 7. Kiểm định Levene**

	Kiểm định Lavene		Kiểm định T trung bình bằng nhau						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2 chiều)	Chênh lệch của trung bình	Chênh lệch của sai số chuẩn	Chênh lệch (với độ tin cậy 95%)	
								Cận dưới	Cận trên
Phương sai bằng nhau chấp nhận	2,917	0,091	2,114	82	0,038	0,32863	0,15544	0,0194	0,6378
Phương sai bằng nhau bác bỏ			2,261	81,94	0,026	0,32863	0,14535	0,03947	0,6177

*Nguồn: Kết quả xử lý số liệu điều tra của nhóm tác giả*

Kiểm định Levene kiểm định giả thuyết về giá trị trung bình của hai tổng thể độc lập và giá trị này sẽ trả lời cho sự khác biệt của hai nhóm nếu có. Kết quả Sig. từ kiểm định này có giá trị lớn hơn 0,05 (0,091) nên kết luận không có sự khác biệt có ý nghĩa giữa nam và nữ trong khả năng sáng tạo cá nhân. Tuy nhiên, chỉ số Sig. (2 chiều) lại có kết quả nhỏ hơn 0,05 (0,038), điều này lại thể hiện có sự khác biệt về sáng tạo giữa nam và nữ ở mức ý nghĩa 5%. Theo đó, giá trị trung vị của NLST ở nữ là 3,1814 còn NLST ở nam đạt 3,51, tương ứng với NLST của nam có cao hơn NLST của nữ. Mặc dù chênh lệch này không lớn và không quá khác biệt.

## 5. Thảo luận kết quả nghiên cứu và hàm ý chính sách

### 5.1 Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, động lực nội tại, tự chủ trong sáng tạo và sự hỗ trợ của tổ chức là những yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến môi trường hỗ trợ sáng tạo của sinh viên. Kết quả này đã phần nào khẳng định lý thuyết về các thành phần của môi trường hỗ trợ sáng tạo (Amabile, 1996, 1998, 2012). Kết quả cũng phù hợp với nghiên cứu của Tierney & cộng sự (1999), Diliello & cộng sự (2009).

Động lực nội tại - Kết quả cho thấy động lực nội tại có tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của sinh viên với  $\beta = 0,312$ . Đồng thời cho thấy rằng sinh viên tại thành phố Hà Nội có xu hướng ưa thích và đam mê với các hoạt động sáng tạo cũng như hiệu quả của việc tạo động lực sáng tạo đến khả năng sáng tạo của sinh viên. Kết quả nghiên cứu tương đồng với nghiên cứu của Coelho & cộng sự (2011), khi cho rằng động lực nội tại của một cá nhân có tác động dương đến NLST của họ.

Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức - Kết quả nghiên cứu đã khẳng định lại cơ sở lý thuyết, khái niệm này là yếu tố có tác động quan trọng nhất trong mô hình ( $\beta = 0,470$ ). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Diliello & cộng sự (2009), George & Zhou (2001). Điều này cho thấy, hiện nay, trong các trường ĐH tại Hà



Nội, chính sự hỗ trợ từ môi trường học tập là yếu tố thúc đẩy để sinh viên có thể sáng tạo trong học tập hơn là những kiến thức hoặc kỹ năng được đào tạo bài bản. Kết quả này có ý nghĩa thực tiễn, vì môi trường hỗ trợ sáng tạo là yếu tố hoàn toàn có thể điều chỉnh được (Trang, 2020). Giá trị trung bình của biến này chỉ đạt 3,3056 cho thấy các trường ĐH có sự quan tâm chưa nhiều đối với các chính sách hỗ trợ cho NLST và đổi mới. Hoặc trường hợp khác, các trường có chính sách và cơ chế tốt nhưng vì hoạt động truyền thông kém hiệu quả làm cho sinh viên không cảm nhận được sự hỗ trợ này.

Giới tính - Kết quả nghiên cứu thể hiện có sự chênh lệch không nhiều giữa NLST của nam và nữ, cụ thể nam giới có khuynh hướng sáng tạo cao hơn. Tuy nhiên trên thực tế, sinh viên là lực lượng rất năng động và sáng tạo, đặc biệt là sinh viên nữ ngày càng thể hiện vai trò đặc biệt nổi trội trong các cuộc thi sáng tạo và khởi nghiệp toàn cầu. Do đó cần có thêm các nghiên cứu sâu hơn để phân tích sự khác biệt này.

## **5.2 Kiến nghị**

Thứ nhất, các trường ĐH cần tạo ra môi trường chủ động sáng tạo nhằm nuôi dưỡng và khuyến khích khả năng sáng tạo của sinh viên. Môi trường này có thể là về cơ sở vật chất như tạo ra các không gian làm việc chung và các phòng thiết kế trang bị các máy móc và công cụ hỗ trợ hiện thực hoá các ý tưởng sáng tạo. Ngoài ra môi trường sáng tạo đến từ các cơ chế, chính sách khuyến khích sinh viên sáng tạo như tính điểm hoạt động, hoặc bổ sung vào hệ thống đánh giá rèn luyện.

Thứ hai, xây dựng và áp dụng phong cách làm việc nhóm, văn hóa dân chủ trong việc xem xét vấn đề của sinh viên và người quản lý. Đối với những bài tập phức tạp, giảng viên cần tập hợp sinh viên để họ cùng thảo luận và đưa ra ý kiến một cách thoải mái nhất. Từ đó, những ý tưởng sáng tạo hay ít ra là những giải pháp tốt cho vấn đề sẽ xuất hiện.

Thứ ba, đánh giá và phản hồi tích cực các ý kiến sáng tạo, đổi mới của sinh viên. Các giảng viên, cán bộ ở các bộ phận cần tiếp nhận mọi ý kiến của sinh viên. Những phản hồi, đánh giá và trân trọng những ý kiến sáng tạo cũng rất cần thiết. Ngoài ra, các cán bộ nhà trường cần trao đổi thường xuyên với sinh viên để định hướng các vấn đề đang cần được giải quyết của tập thể.

Thứ tư, kết hợp thêm các khoá huấn luyện thúc đẩy NLST. Các hoạt động như huấn luyện kỹ năng sáng tạo hay trải nghiệm sáng tạo thực tế sẽ có ảnh hưởng tích cực đến đối tượng này, từ đó thúc đẩy NLST.

## **6. Kết luận**

Có thể nói, chưa bao giờ NLST và đổi mới trong tổ chức lại được nhắc đến nhiều như hiện nay. Toàn cầu hóa, sự hội nhập, môi trường kinh doanh thay đổi và cạnh tranh gay gắt đã khiến cho các doanh nghiệp, tổ chức bắt buộc phải thay đổi theo để có thể tồn tại và phát triển. Một trong những yếu tố góp phần hàng đầu vào sự

đổi mới chính là NLST. Nghiên cứu này đã tìm hiểu các lý thuyết tiêu biểu của các tác giả trên thế giới và tiếp thu quan điểm của tác giả Amabile (1996) để làm nền tảng nghiên cứu về NLST của sinh viên các trường đại học tại Hà Nội. Kết quả của nghiên cứu đã khẳng định ở một khía cạnh nhất định cơ sở lý thuyết, cũng như có những khám phá mới về lĩnh vực trên. Từ đó, một số kiến nghị đã được đưa ra nhằm giúp cho các nhà quản lý giáo dục nói riêng và các tổ chức khác nói chung có thể tham khảo và vận dụng vào chính sách thúc đẩy NLST tại đơn vị. Hệ số xác định của mô hình chưa cao, điều này cho thấy có thể còn có những yếu tố khác có ảnh hưởng đến môi trường hỗ trợ sáng tạo của sinh viên nhưng chưa được phân tích trong nghiên cứu này. Vì vậy, để có thể đánh giá NLST của sinh viên, trong thời gian tới cần nhiều nghiên cứu và so sánh hơn nữa.

### **Tài liệu tham khảo**

- Amabile, T.M. (1996), "Creativity and innovation in organizations", *Harvard Business School Background Note*, Harvard Business School Publishing, Boston, MA 02163, No. 396 - 239, pp. 1 - 15.
- Amabile, T.M. (1998), "How to kill creativity", *Harvard Business Review*, Harvard Business School Publishing, Boston, MA 02163, Vol. 87, pp. 77 - 87.
- Amabile, T.M. (2012), "Componential theory of creativity", *Harvard Business Review*, Harvard Business School, Vol. 12 No. 96, pp. 1 - 10.
- Bentler, P.M. & Chou, C.P. (1987), "Practical issues in structural modeling", *Sociological Methods & Research*, Vol. 16 No. 1, pp. 78 - 117.
- Burroughs, J.E. & Mick, D.G. (2004), "Exploring antecedents and consequences of consumer creativity in a problem-solving context", *Journal of Consumer Research*, Vol. 31 No. 2, pp. 402 - 411.
- Coelho, F., Augusto, M. & Lages, L.F. (2011), "Contextual factors and the creativity of frontline employees: the mediating effects of role stress and intrinsic motivation", *Journal of Retailing*, Vol. 87 No. 1, pp. 31 - 45.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000), "The "What" and "Why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior", *Psychological Inquiry*, Vol. 11, pp. 227 - 268.
- Diliello, T.C., Houghton, J.D. & Dawley, D. (2009), "Narrowing the creativity gap: the moderating effects of perceived support for creativity", *The Journal of Psychology*, Vol. 145 No. 3, pp. 151 - 172.
- Eder, P.J. & Sawyer, J. (2008), "The power to be creative at work: examining the componential model of employee creativity", *Paper presented at the Eastern Academy of Management Annual Conference in Washington, DC*.
- Escribá-Esteve, A. & Montoro-Sánchez, A. (2012), "Guest editorial: creativity and innovation in the firm", *International Journal of Manpower*, Vol. 33 No. 4, pp. 344 - 348.
- George, J.M. & Zhou, J. (2001), "When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 513 - 524.
- Guilford, J.P. (1967), "Creativity: yesterday, today and tomorrow", *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 1 No. 1, pp. 3 - 14.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

- Hu, M.L.M., Horng, J.S. & Sun, Y.H.C. (2009), "Hospitality teams: knowledge sharing and service innovation performance", *Tourism Management*, Vol. 30 No. 1, pp. 41 - 50.
- Kirton, M. (1978), "Have adaptors and innovators equal levels of creativity?", *Psychological Reports*, Vol. 42, pp. 695 - 698.
- Mayer, J.D., Salovey, P. & Caruso, D.R. (2000), *The mayer, salovey, and caruso emotional intelligence test: technical manual*, Toronto, ON7 MHS.
- Neck, C.P., DiLiello, T.C. & Houghton, J.D. (2006), "Maximizing organizational leadership capacity for the future", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 4, pp. 319 - 337.
- Oldham, G.R. & Cummings, A. (1996), "Employee creativity: personal and contextual factors at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 39 No. 3, pp. 607 - 634.
- Quigley, N.R. & Tymon, W.G. (2006), "Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management", *Career Development International*, Vol. 11 No. 6, pp. 522 - 543.
- Rogers, E.M. (2010), *Diffusion of innovation*, 4<sup>th</sup> Edition, Simon and Schuster, New York.
- Sonnentag, S., Mojza, E.J., Binnewies, C. & Scholl, A. (2008), "Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect", *Work & Stress*, Vol. 22 No. 3, pp. 257 - 276.
- Tierney, P., Farmer, S.M. & Graen, G.B. (1999), "An examination of leadership and employee creativity: the relevance of traits and relationships", *Personnel Psychology*, Vol. 52 No. 3, pp. 591 - 620.
- Trang, N.T.T. (2020), "Cổ vấn khởi nghiệp trong hoạt động tư vấn nghề nghiệp cho sinh viên tại Trường Đại học Ngoại thương", *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*, Số 128, tr. 147 - 156.
- Trang, T.T. (2021), "Đổi mới sáng tạo và doanh nghiệp xã hội: nghiên cứu tổng quan", *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*, Số 135, tr. 1 - 16.
- Vygotskij, L.S. (1995), *Fantasi och kreativitet i barndomen [Imagination and creativity in childhood]*, Göteborg, Daidalos.
- Walton, A.P. (2003), "The impact of interpersonal factors on creativity", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 9 No. 4, pp. 146 - 162.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. (1993), "Toward a theory of organizational creativity", *Academy of Management Review*, Vol. 18 No. 2, pp. 293 - 321.
- Zhou, J. & Shalley, C.E. (2003), "Research on creativity: a critical review and directions for future research", *Personel and Human Resources Management*, Vol. 22, pp. 165 - 217.