

CÁC YẾU TỐ TÍNH CÁCH ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC SÁNG TẠO CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ ĐỨC NGUYỄN
LÊ PHƯỚC LUÔNG

Trường Đại học Bách Khoa – Đại học Quốc Gia TP.HCM – ntdnguyen@hcmut.edu.vn

(Ngày nhận: 19/10/2016; Ngày nhận lại: 28/11/2016; Ngày duyệt đăng: 03/03/2017)

TÓM TẮT

Nghiên cứu này tập trung nhận dạng và đo lường các yếu tố tính cách quan trọng có tác động đến năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo của nhân viên tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu này được thực hiện thông qua nghiên cứu định lượng có sự hỗ trợ của kỹ thuật định tính. Mô hình nghiên cứu được xây dựng trên cơ sở học thuyết đặc điểm tính cách, thuyết định hướng kiểm soát và lý thuyết về năng lực sáng tạo cá nhân. Kết quả cho thấy: (a) các đặc tính thuộc ba nhân tố Tận tâm, Cầu thị hướng ngoại và Định hướng kiểm soát nội lực đều có tác động dương lên năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo; và (b) các đặc tính thuộc khái niệm Đồng thuận và Kiểm soát ngoại lực không có mối quan hệ với năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo. Kết quả nghiên cứu này cung cấp nguồn tham khảo cho các doanh nghiệp tại Việt Nam trong việc thiết lập chính sách tuyển dụng và phát triển nguồn lực với các tố chất phù hợp cho sự sáng tạo cá nhân và phù hợp với định hướng phát triển bền vững của tổ chức trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu.

Từ khóa: Đặc điểm tính cách; Năng lực sáng tạo; Động lực sáng tạo; Doanh nghiệp Việt Nam; Thành phố Hồ Chí Minh.

Personality factors affecting employee's innovation capability in some enterprises in Ho Chi Minh City

ABSTRACT

This research focuses on identifying and measuring key personality factors affecting the capability to create and implement innovative ideas as well as to unlock creative motivation of employees working in enterprises in Ho Chi Minh City. This research was conducted using quantitative approach combined with qualitative techniques. The research models are based on personality trait theory, control-oriented modelling and the theory of individual creative motivation. The results show that: (a) features of Conscientiousness, Extraversion and Openness to Experience, Introversion Control Orientation have positive impacts on the capability to create and implement innovative ideas and to unlock creative motivation; and (b) features of Agreeableness and Extraversion Control Orientation have no relationships with the capability to create and implement innovative ideas and to unlock creative motivation. The research results serves as a reference for Vietnamese businesses to establish their recruitment policies and develop their human resources suitable to individual creativity and organizational sustainable development orientation in the context of global competition.

Keywords: personality factors; innovation capability; creative motivation; Vietnamese businesses; Ho Chi Minh City.

1. Lý do hình thành đề tài

Hiện nay, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tích đáng kể trong nghiên cứu khoa học, nhưng hệ thống đổi mới sáng tạo hiện nay của

Việt Nam theo tiêu chuẩn hiện đại chỉ mới đang manh nha (World Bank, 2014). Năng lực khoa học, công nghệ và sáng tạo của các doanh nghiệp Việt Nam phụ thuộc nhiều vào

hệ thống sáng tạo của nhà nước (chính sách khuyến khích sáng tạo, luật bảo hộ sáng chế...). Đa số các doanh nghiệp Việt Nam ít quan tâm tới khả năng đổi mới sáng tạo khi tuyển dụng và cũng như ít quan tâm đến những nguồn lực bên ngoài cho quá trình đổi mới sáng tạo. Chỉ có khoảng 2% các doanh nghiệp Việt Nam có bộ phận nghiên cứu và phát triển (Phùng Xuân Nhạ và Lê Quân, 2013). Còn lại, khoảng 72% các doanh nghiệp Việt Nam chưa có chính sách nguồn nhân lực cho đổi mới sáng tạo, 78% chưa có chính sách đầu tư tài chính cho đổi mới sáng tạo, và gần 80% chưa có chính sách hợp tác và phát triển đối tác phục vụ đổi mới sáng tạo (Phùng Xuân Nhạ và Lê Quân, 2013). Trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới, các doanh nghiệp Việt Nam cần chủ động hơn trong việc cải thiện năng lực sáng tạo, chú trọng đến công tác quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là các khâu thu hút các cá nhân có tính sáng tạo và tạo điều kiện cho họ phát triển ý tưởng sáng tạo trong môi trường làm việc nhằm mang lại giá trị cho tổ chức. Vấn đề đặt ra là làm thế nào các tổ chức này nhận biết được yếu tố tính cách nào của các cá nhân hình thành nên tố chất và năng lực sáng tạo của cá nhân đó.

Nhiều nghiên cứu trên thế giới cho thấy vai trò quan trọng của sự sáng tạo cá nhân đối với thành công của các tổ chức (ví dụ: Patterson và cộng sự, 2009; Hu, Horng và Sun, 2009...). Sự sáng tạo cá nhân có thể giúp gia tăng lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp (Palangkaraya và cộng sự, 2010). Phần lớn các ý tưởng sáng tạo được sản sinh ra từ nơi làm việc của các cá nhân (Carmeli, Meitar, và Weisberg, 2006). Sự thịnh vượng của tổ chức phụ thuộc vào những nhân viên với các ý tưởng và nỗ lực sáng tạo. Năng lực sáng tạo của các nhân viên tại nơi làm việc được xem là trụ cột chính giúp tổ chức đạt hiệu quả cao. Việc xác định các động lực và tác nhân tạo ra năng lực sáng tạo cá nhân được xem là rất cần thiết cho việc cải thiện sự sáng tạo cá nhân cũng như sự sáng tạo và thành công của tổ chức (Scott và Bruce, 1994; Xerri và Brunetto, 2011). Bên cạnh đó, một số nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng các yếu tố tính

cách đóng một vai trò quan trọng trong việc xác định các năng lực của con người. Các yếu tố, như là tận tâm, đồng thuận, ổn định cảm xúc, hướng ngoại, cầu thị, định hướng kiểm soát nội lực và định hướng kiểm soát ngoại lực...thường được sử dụng để giải thích những khía cạnh đặc trưng thể hiện tính cách con người có liên quan đến năng lực sáng tạo (Patterson và cộng sự 2009; Goldberg, 1990; Sawyerr, Srinivas và Wang, 2009; Matzler và cộng sự, 2011). Tuy nhiên, các kết quả đạt được chưa có sự nhất quán với nhau. Patterson và cộng sự (2009) cho rằng chỉ có yếu tố ổn định cảm xúc có tác động đến năng lực sáng tạo của nhân viên. Trong khi đó, Yesil và Sozbilir (2013) cho rằng chỉ có yếu tố cầu thị là có tác động tích cực đến năng lực sáng tạo của các nhân viên tại nơi làm việc. Như vậy, ở mỗi bối cảnh nghiên cứu khác nhau, các kết quả có thể khác nhau. Đặc biệt với bối cảnh tại quốc gia đang phát triển như Việt Nam, kết quả có thể sẽ khác biệt khá nhiều so với các nghiên cứu trước đây tại các quốc gia phát triển.

Từ các vấn đề nêu ở trên, nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố tính cách ảnh hưởng lên năng lực sáng tạo của nhân viên tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh là cần thiết trong bối cảnh các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, cụ thể là các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Đặc điểm của các yếu tố tính cách trong công việc

Tính cách trong công việc liên quan đến nhiều mặt như: năng lực phản ứng ngược, thực hiện theo ngữ cảnh, năng lực trả đũa, học hỏi, tạo ra tri thức và quá trình chia sẻ tri thức (Barrick và Ryan, 2004). Tính cách trong công việc là các thuộc tính phù hợp nhất với nhu cầu của môi trường công việc bao gồm phong cách làm việc, năng lực, thái độ, khả năng được yêu cầu thực hiện sao cho mang lại thành công trong một công việc hoặc một vai trò đặc biệt (Echchakoui, 2013; Echchakoui và Naji, 2013).

Các nghiên cứu về yếu tố tính cách trong công việc có nhiều góc nhìn khác nhau.

Mô hình năm yếu tố (FFM – Five factor model) thường được sử dụng tại nhiều quốc gia, nhiều tổ chức và thông qua nhiều nguồn đánh giá khác nhau (Digman, 1990). Mô hình 5 yếu tố này bao gồm các đặc điểm tính cách như tận tâm (Conscientiousness), đồng thuận (Agreeableness), hướng ngoại (Extroversion), cầu thị (Openness to experience), và nhiều tâm (Neuroticism); riêng đặc điểm nhiều tâm thường được nhiều nghiên cứu thay thế bằng đặc điểm đối lập là ổn định cảm xúc (Emotional stability). Tận tâm thể hiện sự chăm chỉ, tỉ mỉ, trách nhiệm, cẩn thận; đồng thuận thể hiện sự tin tưởng, hợp tác, tán thành, linh hoạt; hướng ngoại thể hiện tính mạnh mẽ, thích xã giao, nhiệt tình; cầu thị thể hiện sự tư duy, sáng tạo, trí tưởng tượng, thích khám phá trải nghiệm mới; và ổn định cảm xúc thể hiện sự bình tĩnh, biết cách thư giãn, trạng thái cân bằng. Với 5 đặc điểm tính cách trên, Goldberg (1999) hình thành nên thang đo 21 biến; John và Srivastava (1999) chia nhỏ thang đo thành 44 biến. Một cách tổng quát, các yếu tố tính cách (sự tận tâm, ổn định cảm xúc, sự đồng thuận, tính hướng ngoại, cầu thị) được xem là đơn giản và được áp dụng rộng rãi để nhận diện các đặc điểm tính cách (Kheng và Mahmood, 2013; Yesil và Sozbilir, 2013). Các đặc điểm tính cách này có thể lý giải dựa vào thuyết đặc điểm tính cách (Yesil và Sozbilir, 2013).

Bên cạnh 5 đặc điểm tính cách lớn thường được chú trọng trên thì định hướng kiểm soát (LOC – Locus of control) cũng được xem xét. Theo Rotter (1966) cho rằng định hướng kiểm soát được chia làm 2 loại là định hướng kiểm soát nội lực và định hướng kiểm soát ngoại lực. Trong đó định hướng kiểm soát nội lực cho thấy sự liên kết mạnh mẽ giữa hành động và kết quả; cá nhân có đặc điểm này tin vào khả năng bản thân có thể kiểm soát môi trường bên ngoài. Ngược lại cá nhân có định hướng kiểm soát ngoại lực thường thụ động trước những thay đổi của môi trường bên ngoài và họ tin rằng thành quả thường là kết quả của sự may mắn hoặc do số mệnh. Levenson (1974) đã đưa ra thang đo 6 biến cho 2 đặc điểm tính cách này. Thêm vào

đó, theo Sawyerr, Srinivas và Wang (2008), khi cá nhân tin rằng họ có thể kiểm soát được tình huống thì tình huống đó không gây ra nhiều căng thẳng hay mang tính đe dọa, từ đó, họ có được những sự bình tĩnh nhất định, suy nghĩ tích cực để giải quyết các vấn đề. Đặc điểm tính cách này có thể lý giải dựa vào thuyết điểm cân bằng hay định hướng kiểm soát (Sawyerr, Srinivas và Wang, 2008).

Nhìn chung, các yếu tố tính cách cá nhân trong công việc (tận tâm, đồng thuận, cầu thị, hướng ngoại...) cơ bản được giải thích dựa trên thuyết đặc điểm tính cách (Yesil và Sozbilir, 2013). Bên cạnh đó, theo lý thuyết định hướng kiểm soát, định hướng kiểm soát nội lực và định hướng kiểm soát ngoại lực cũng là những yếu tố quan trọng để thể hiện tính cách cá nhân (Sawyerr, Srinivas và Wang, 2008). Vì vậy, trong nghiên cứu này, đặc điểm yếu tố tính cách cá nhân được nhận dạng theo học thuyết đặc điểm tính cách (Yesil và Sozbilir, 2013) và thuyết định hướng kiểm soát (Sawyerr, Srinivas và Wang, 2008).

2.2. Năng lực sáng tạo cá nhân

Năng lực sáng tạo cá nhân tại nơi làm việc được định nghĩa dưới các góc nhìn khác nhau.

Năng lực sáng tạo cá nhân là năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo trong tổ chức (Hu, Horng và Sun, 2009). Dưới góc nhìn này, nền tảng đổi mới sáng tạo của tổ chức là các ý tưởng đến từ các cá nhân tại tổ chức (Neely và Hii, 1998). Các tổ chức phụ thuộc vào nhân viên của họ bởi những ý tưởng sáng tạo được tạo ra trong các lĩnh vực sản phẩm và dịch vụ (Patterson và cộng sự, 2009). Bên cạnh đó, năng lực thực hiện đổi mới sáng tạo cá nhân cũng là khía cạnh quan trọng trong năng lực sáng tạo cá nhân (Carmeli, Meitar, và Weisberg, 2006; Xerri và Brunetto, 2011). Khi tổ chức đối mặt với sự cạnh tranh khốc liệt, yếu tố đổi mới sáng tạo trong tổ chức là yếu tố then chốt nhằm giúp tổ chức đáp ứng tốt nhất yêu cầu của khách hàng, làm khách hàng hài lòng nhất (Hu, Horng và Sun, 2009).

Năng lực sáng tạo cá nhân cũng là năng lực tạo động lực đổi mới, sáng tạo trong tổ chức (Hu, Horng và Sun, 2009; Kheng và

Mahmood, 2013). Những năng lực đổi mới được tạo ra từ chính những nhân viên trong tổ chức, trong đó, yếu tố tính cách trong con người sẽ ảnh hưởng đến những sự liên kết nhóm, mức độ chia sẻ thông tin, và tạo động lực sáng tạo trong tổ chức (Hu, Horng và Sun, 2009; Kheng và Mahmood, 2013). Đây cũng là điều kiện trong việc phát triển các năng lực đổi mới sáng tạo. Thêm vào đó, Kheng và Mahmood (2013) cho rằng năng lực sáng tạo cá nhân đóng một vai trò trung tâm trong sự tồn tại và phát triển lâu dài của tổ chức trong nền kinh tế. Đổi mới sáng tạo đã được các công ty, tổ chức chấp nhận như là một yếu tố chính và sự đổi mới sáng tạo luôn được tổ chức tìm cách duy trì tính khả thi, tính hiệu quả và tính cạnh tranh trong một môi trường kinh doanh năng động và đầy thách thức (Peters và Waterman, 1982).

Nhìn chung, các định nghĩa dưới các góc nhìn khác nhau bổ sung vào năng lực sáng tạo cá nhân trong tổ chức. Vì vậy, năng lực sáng tạo cá nhân trong tổ chức có thể tóm lại là một trong những yếu tố quan trọng, được định nghĩa là năng lực tạo ra sự đổi mới sáng tạo và thực hiện đổi mới trong tổ chức (Hu, Horng và Sun, 2009; Palangkaraya và cộng sự, 2010) và năng lực tạo động lực đổi mới, sáng tạo trong tổ chức (Hu, Horng và Sun,

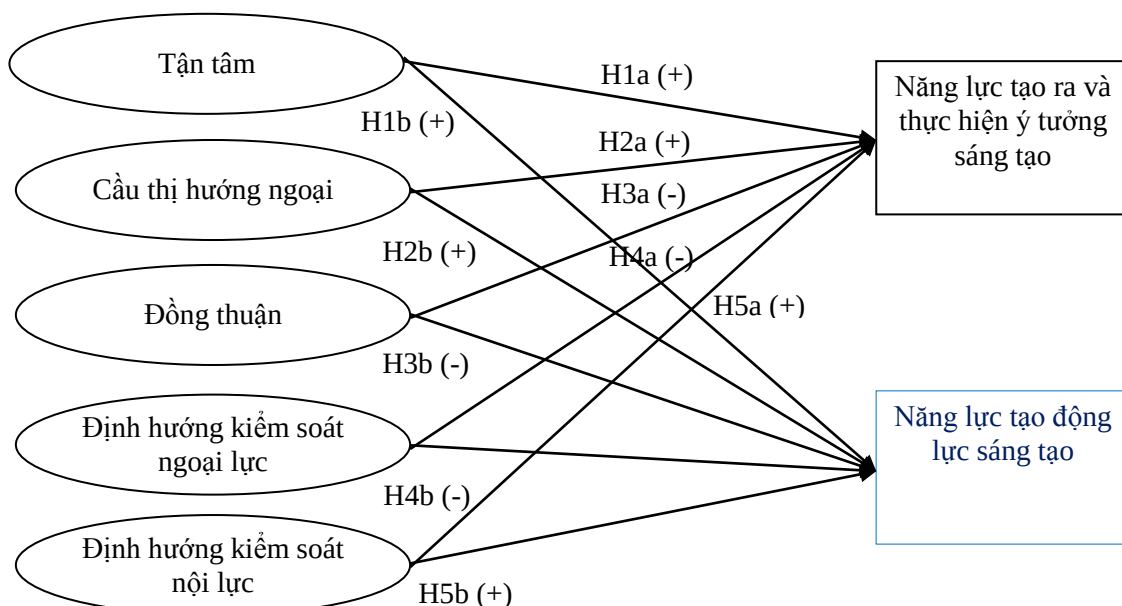
2009; Kheng và Mahmood, 2013) giúp cho sự tồn tại của các tổ chức (Carmeli, Meitar, và Weisberg, 2006; Xerri và Brunetto, 2011).

Thêm vào đó, các nghiên cứu ảnh hưởng của các yếu tố tính cách cá nhân trong công việc lên năng lực sáng tạo cá nhân chỉ nghiên cứu ảnh hưởng lên năng lực cá nhân dưới góc nhìn hoặc là năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo, hoặc năng lực sáng tạo cá nhân chung chung. Và cũng chưa có nghiên cứu nào thích đáng để trả lời câu hỏi những yếu tố tính cách cá nhân nào ảnh hưởng chính lên năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo, và năng lực tạo động lực sáng tạo trong doanh nghiệp Việt Nam, để nhà quản lý doanh nghiệp có giải pháp phát triển nhân viên cho phù hợp.

Dựa trên phân tích trên, trong bài viết này, năng lực sáng tạo cá nhân được xem xét dưới góc nhìn, bao gồm hai thành phần năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và thành phần năng lực tạo động lực sáng tạo.

2.3. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố tính cách trong công việc và năng lực sáng tạo cá nhân

Để thực hiện mục tiêu đề ra, một hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau (Hình 1).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trong nghiên cứu này, năm đặc điểm yếu tố tính cách cá nhân trong công việc, bao gồm: tận tâm, cầu thị hướng ngoại, đồng thuận, định hướng kiểm soát nội lực và định hướng kiểm soát ngoại lực được nhận dạng theo học thuyết đặc điểm tính cách (Yesil và Sozibilir, 2013) và thuyết định hướng kiểm soát (Sawyer, Srinivas và Wang, 2008). Các yếu tố tính cách cá nhân cơ bản này được nghiên cứu tác động đến hai thành phần chính trong năng lực sáng tạo cá nhân, bao gồm năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo.

2.3.1. Tận tâm với năng lực sáng tạo cá nhân

Tận tâm đề cập đến tinh thần trách nhiệm, siêng năng, đáng tin cậy và chu đáo. Theo Kumar và Bakhshi (2010), những người có sự tận tâm cao phản ánh ý thức mạnh mẽ về làm việc có mục đích, trách nhiệm cao trong công việc, kiên trì và có xu hướng cầu toàn trong công việc. Sự tận tâm có liên quan mạnh mẽ với sự sáng tạo (Rothmann và Coetzer, 2003); và là một yếu tố dự báo hợp lệ cho kết quả từ các hoạt động sáng tạo (Barrick, Mount và Judge, 2001). Ngoài ra, Patterson và cộng sự (2009) khẳng định thêm việc thiếu sự tận tâm có ảnh hưởng lớn các năng lực đổi mới sáng tạo (Barron và Harrington, 1981; Harrison và cộng sự, 2006).

H1a: Tận tâm tác động dương lên năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo.

H1b: Tận tâm tác động dương lên năng lực tạo động lực sáng tạo.

2.3.2. Cầu thị hướng ngoại với năng lực sáng tạo cá nhân

Cầu thị hướng ngoại đề cập đến khả năng nhạy bén, khả năng giao tiếp và chịu áp lực trong công việc. Cầu thị có liên quan với các năng lực sáng tạo (Blickle, 1996; Batey và Furnham, 2006); và là tính cách nổi bật nhất để dự đoán xu hướng cho sự đổi mới sáng tạo (Patterson, 2002; Patterson và cộng sự, 2009). Những người cầu thị thường có cách tiếp cận linh hoạt hơn, giàu trí tưởng tượng hơn, và sử dụng trí tuệ nhiều hơn trong các tình huống,

đặc biệt khi đối diện với những thử thách, các vấn đề gây ra áp lực (Watson và Hubbard, 1996; Bakker và cộng sự, 2002). Sự thông minh và tò mò là những đặc điểm gắn liền với sự cầu thị (Bakker và cộng sự, 2002). Nhưng, sáng tạo hiếm khi xảy ra nếu như ở tình trạng cô lập dù cá nhân là nguồn gốc của sáng tạo (Bakker và cộng sự, 2002; Patterson và cộng sự, 2009). Để có được sáng tạo, nhân viên thường cần phải liên hệ và tương tác với các cá nhân khác - bên trong hoặc bên ngoài tổ chức, do đó cần quan tâm đến sự quan trọng trong mức độ giao tiếp, hệ thống thông tin liên lạc. Vì vậy, hướng ngoại là khía cạnh dự báo tốt về sự sáng tạo và đổi mới (Patterson, 2002; Batey và Furnham, 2006) và bổ sung cho khía cạnh cầu thị. Hướng ngoại phản ánh cảm xúc tích cực, cường độ tương tác cá nhân, nhu cầu cao hơn trong việc kích thích các suy nghĩ cũng như hành động (Bakker và cộng sự, 2002). Vì vậy, khái niệm cầu thị và hướng ngoại là tổ chất có liên hệ mật thiết với nhau, cùng tồn tại, bổ sung cho nhau.

Dựa trên những lập luận trên, giả thuyết mối quan hệ cầu thị hướng ngoại và năng lực sáng tạo cá nhân như sau:

H2a: Cầu thị hướng ngoại tác động dương đến năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo

H2b: Cầu thị hướng ngoại tác động dương đến năng lực tạo động lực sáng tạo

2.3.3. Đồng thuận với năng lực sáng tạo cá nhân

Đồng thuận liên quan đến sự cảm thông, tư chất tốt, tính linh hoạt, mềm dẻo. Matzler và cộng sự (2011) chỉ ra những người đồng thuận thường đặt mình trong những mối quan hệ dễ chịu và nhận được sự hài lòng từ những người xung quanh. Đồng thuận được chứng minh có liên quan đến hiệu suất nơi làm việc (Matzler và cộng sự, 2011). Patterson và cộng sự (2009) đã chứng minh mối liên hệ nghịch giữa đồng thuận và đổi mới sáng tạo. Một loạt các nghiên cứu của Hall và MacKinnon (1969), Barton và Cattell (1972), Dudek và

cộng sự (1991), Eysenck (1993), Feist (1994)... khẳng định thêm những cá nhân có xu hướng không đồng thuận thường có năng lực sáng tạo cao hơn. Từ những lập luận trên, giả thuyết về mối quan hệ giữa đồng thuận và năng lực sáng tạo cá nhân được phát biểu như sau:

H3a: Đồng thuận tác động âm đến năng lực sáng tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo

H3b: Đồng thuận tác động âm đến năng lực sáng tạo động lực sáng tạo

2.3.4. Định hướng kiểm soát ngoại lực và năng lực sáng tạo cá nhân

Định hướng kiểm soát ngoại lực đề cập đến thái độ bị quan, không tự chủ. Một số nghiên cứu chỉ ra có mối quan hệ chặt chẽ giữa định hướng kiểm soát ngoại lực với tính sáng tạo và năng lực sáng tạo cá nhân, ví dụ: nghiên cứu Sharifi (2004); Mousavi (2008); Moghim và Mahram (2008); Asgari và Vakili (2012)...

Đặc biệt, Asgari và Vakili (2012) đã chứng minh mối liên quan giữa hai nhóm định hướng kiểm soát nội lực và ngoại lực đến năng lực sáng tạo là khác nhau đáng kể, cụ thể sự sáng tạo của những người có định hướng kiểm soát ngoại lực sẽ thấp hơn so với người có định hướng kiểm soát nội lực. Người định hướng kiểm soát ngoại lực có xu hướng làm việc tốt hơn khi được hướng dẫn; trong khi đó, người có định hướng kiểm soát nội lực cố gắng nhiều hơn cho các suy nghĩ đổi mới sáng tạo hơn, có nhiều hơn những động lực đề hướng đến thành công và đạt những mục tiêu đề ra. Người định hướng ngoại lực thực hiện tốt các nhiệm vụ mang tính liên tục, có sẵn và tuân thủ theo các nguyên tắc đặt ra trước đó; trong khi, người có định hướng kiểm soát nội lực có xu hướng làm các công việc độc lập. Kết quả này là tương đồng với những nghiên cứu trước đó của Rashidi và Shararay (2008), Cohen và Oden (1974), Raina (1980), Maslow (1972), và Neller (1990).

Từ đó, giả thuyết định hướng kiểm soát ngoại lực và năng lực đổi mới sáng tạo được

phát biểu như sau:

H4a: Định hướng kiểm soát ngoại lực tác động âm đến năng lực sáng tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo.

H4b: Định hướng kiểm soát ngoại lực tác động âm đến năng lực sáng tạo động lực sáng tạo.

2.3.5. Định hướng kiểm soát nội lực và năng lực sáng tạo cá nhân

Định hướng kiểm soát nội lực đề cập đến niềm tin vào khả năng bản thân kiểm soát được môi trường bên ngoài. Asgari và Vakili (2012) đã nghiên cứu và phát hiện ra có một mối quan hệ khẳng khít giữa định hướng kiểm soát nội lực và năng lực sáng tạo của nhân viên trong tổ chức. Những người có định hướng kiểm soát nội lực thực hiện tốt hơn khi gặp các tình huống căng thẳng, làm việc với trách nhiệm cao và thực hiện các nhiệm vụ tốt hơn; họ tỏ ra là người dũng cảm bảo vệ các quan điểm cá nhân, độc lập trong suy nghĩ và hành động, làm việc hiệu quả (Asgari và Vakili, 2012). Một số nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng có sự liên quan tích cực khi xác định mối quan hệ giữa người có định hướng kiểm soát nội lực và năng lực sáng tạo cá nhân, ví dụ như: Maslow (1972); Cohen và Oden (1974); Raina (1980); Heasaker (1981); Nowicki và Strickland (1989); Neller (1990); Osborn (1996); Harris, Linda và Pamela (2002); Rashidi và Shahraray (2008)...

Giả thuyết về mối quan hệ định hướng kiểm soát nội lực và năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân như sau:

H5a: Định hướng kiểm soát nội lực tác động dương đến năng lực sáng tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo.

H5b: Định hướng kiểm soát nội lực tác động dương đến năng lực sáng tạo động lực sáng tạo.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện thông qua kết hợp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Kỹ thuật phỏng vấn sâu trong nghiên cứu định tính được áp dụng nhằm điều chỉnh thang đo về ngôn ngữ, cách diễn đạt,

cho phù hợp với đối tượng khảo sát và đối tượng nghiên cứu. Dựa vào kết quả phỏng vấn sâu 10 nhân viên đang làm hiện đang là nhân viên văn phòng và quản lý sản xuất cấp trung, bảng câu hỏi hiệu chỉnh, với hiệu chỉnh hành văn dịch tiếng Anh sang tiếng Việt cho phù hợp với ngữ cảnh các doanh nghiệp Việt Nam dựa trên các thang đo từ các nghiên cứu trước, không có bổ sung thang đo mới (Bảng 1), được sử dụng cho nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua bảng câu hỏi khảo sát. Đối tượng khảo sát là nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung tại các doanh nghiệp thương mại, dịch vụ và sản xuất đang làm việc tại các công ty trên địa bàn TP. HCM. Dữ liệu được thu thập bằng cả hai phương pháp: khảo sát trực tiếp và điều tra qua internet. Có 228 bảng câu

hỏi khảo sát được phát đi từ ngày 23/10/2015 và đến ngày 06/11/2015, số bảng khảo sát thu về là 206 bảng. Sau khi kiểm tra và làm sạch dữ liệu, có 190 mẫu hợp lệ, đảm bảo cỡ mẫu $n \geq 5 \cdot x$ với $x = 38$ (Hair và cộng sự, 1998). Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố (Bentler và 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 và AMOS 22. Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính được sử dụng để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu định lượng được thảo luận nhóm với 4 nhà quản lý tại 4 doanh nghiệp sản xuất trong ngành may nhằm trao đổi kết quả nghiên cứu và ý kiến cải tiến, nâng cao năng lực sáng tạo cá nhân.

Bảng 1

Thang đo các yếu tố tính cách

Mã hóa	Thang đo hiệu chỉnh	Nguồn
Tận tâm (TT)		
TT01	Tôi luôn tuân thủ theo lịch phân công công việc	Yesil và Sozbilir (2013)
TT02	Tôi luôn chuẩn bị mọi thứ sẵn sàng trước khi bắt đầu công việc	
TT03	Tôi chú ý đến chi tiết công việc	
TT04	Tôi bắt tay ngay vào làm việc khi được phân công	
TT05	Tôi làm mọi việc theo đúng trình tự đã đề ra trong kế hoạch	
Cầu thị hướng ngoại (CTHN)		
CTHN01	Tôi không ngại khi là trung tâm thu hút sự chú ý	Yesil và Sozbilir (2013)
CTHN02 (*)	Tôi chủ động bắt chuyện với người khác	
CTHN03	Tôi vượt qua các áp lực bằng khả năng tư duy của mình	
CTHN04	Tôi nhạy bén trong việc giải quyết vấn đề mới phát sinh	
CTHN05	Tôi trò chuyện cởi mở và vui vẻ với mọi người	
Đồng thuận		
DT01	Tôi dành thời gian quan tâm đến người khác	Yesil và Sozbilir (2013)
DT02	Tôi lắng nghe và thấu hiểu được cảm xúc của người khác	
DT03	Tôi có trái tim nhân hậu, giàu tình thương	

Mã hóa	Thang đo hiệu chỉnh	Nguồn
DT04(*)	Tôi luôn thông cảm với những tâm tư, tình cảm, cảm xúc của người khác	
Định hướng kiểm soát ngoại lực		
NGL01	Tôi cảm thấy cuộc đời của tôi hầu như bị quyết định bởi những người có quyền lực mạnh hơn	Sawyerr, Srinivas và Wang (2008)
NGL02	Cuộc đời của tôi bị định đoạt chính bởi những người có quyền lực mạnh hơn tôi.	
NGL03	Những người như tôi thường có ít cơ hội để bảo vệ quyền lợi bản thân khi có xung đột với nhóm người có thế lực mạnh hơn.	
Định hướng kiểm soát nội lực		
NL01	Khi tôi nhận được những thứ mình muốn, điều đó thường là do tôi đã làm việc chăm chỉ để đạt được	Sawyerr, Srinivas và Wang (2008)
NL02	Khi đã lập kế hoạch, chắc chắn tôi sẽ thực hiện kế hoạch đó.	
NL03(*)	Hầu như tôi quyết định mọi việc xảy ra trong cuộc đời mình	

(*): *Biến bị loại sau phân tích*

Bảng 2

Thang đo năng lực sáng tạo cá nhân

Mã hóa	Thang đo hiệu chỉnh	Thang đo gốc	Nguồn
Tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo (TRTHST)			
TRTHST01	Trong công việc, tôi cố gắng đề xuất ý tưởng sáng tạo của riêng tôi và thuyết phục mọi người chấp nhận.	Hu, Horng và Sun (2009); Kheng và Mahmood (2013).	
TRTHST02	Trong công việc, tôi thực hiện lập ra một kế hoạch phù hợp để có thể phát triển ý tưởng mới.		
TRTHST03	Trong công việc, tôi đưa ra các khái niệm về đổi mới sáng tạo		
TRTHST04	Tôi nảy ra ý tưởng mới cho các vấn đề khó khăn.		
TRTHST05	Tôi tham gia thực hiện để những ý tưởng sáng tạo thành những ứng dụng hữu ích.		
TRTHST06(*)	Tôi tìm kiếm phương pháp thực hiện mới		
Tạo động lực sáng tạo (DLST)			
DLST01	Tôi làm cho những thành viên trong tổ chức nhiệt tình đóng góp những ý tưởng sáng tạo.	Hu, Horng và Sun (2009); Kheng và Mahmood (2013).	
DLST02	Trong công việc, tôi kêu gọi nguồn lực của tổ chức để hỗ trợ cho những đổi mới sáng tạo.		
DLST03(*)	Tôi xem mọi thành viên trong tổ chức là những cá nhân sáng tạo của tổ chức.		

(*): *Biến bị loại sau phân tích*

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 (190 mẫu) theo giới tính, tình trạng hôn nhân, thu nhập hàng tháng, trình độ học vấn như sau:

- Giới tính: mẫu khảo sát có 60.5% Nam (115 Nam) và 39.5% Nữ (75 Nữ)

- Tình trạng hôn nhân: 135 nhân viên đã kết hôn (chiếm 71.1%) và 75 nhân viên độc thân (chiếm 28.9%).

- Độ tuổi: độ tuổi từ 18 đến 25 chiếm đến 54.2%, chiếm hơn một nửa so với tổng thể mẫu, độ tuổi từ 26 đến 35 chiếm 35.3% (67 nhân viên), độ tuổi trên 35 chiếm 10.5% (chỉ có 20 nhân viên).

- Thu nhập hàng tháng: mức từ 5 đến 10 triệu có 95 nhân viên nhận mức lương này, chiếm 50% nhân viên tham gia khảo sát; mức lương trên 10 triệu có đến 50 người nhận được (chiếm 26.3%), đây là mức lương tương đối cao trên thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh; và mức lương dưới 5 triệu có 45 người nhận (chiếm 23.7%).

- Trình độ học vấn: Đại học có 115 nhân viên (chiếm 60.5%), Cao đẳng có 32 nhân

viên (chiếm 16.8%), Trung cấp có 27 nhân viên (chiếm 14.2%) và 16 nhân viên bằng PTTH (chiếm 8.4%).

4.2. Kiểm định thang đo

4.2.1 Kết quả phân tích EFA cho biến độc lập (các yếu tố tính cách) và biến phụ thuộc (năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo)

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.

Đối với các biến độc lập (các yếu tố tính cách), kết quả phân tích EFA với phép trích Principle axis Factoring, phép xoay Promax chỉ ra các biến độc lập được nhóm thành năm nhân tố là Tận tâm, Cầu thị hướng ngoại, Đồng thuận, Định hướng kiểm soát nội lực và Định hướng kiểm soát ngoại lực (Bảng 3). Năm nhân tố có hệ số Eigenvalue ≥ 1 , KMO = 0.786 (sig. = 0.000), tổng phương sai trích = 53.569% và tất cả các hệ số tải nhân tố đều cao hơn 0.500. 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 đồng thuận 04, định hướng kiểm soát nội lực NL03 và Đồng thuận DT04 bị loại.

Bảng 3

Kết quả phân tích nhân tố (EFA) và kiểm định Cronbach's Alpha cho biến độc lập và biến phụ thuộc

Nhân tố	Tên biến	EFA	Cronbach's Alpha		
		Factor loading	Alpha	Tương quan biến – tổng	Cronbach's Alpha nếu bỏ biến
Tận tâm	TT01	.804	.816	.697	.751
	TT02	.729		.614	.778
	TT03	.635		.576	.789
	TT04	.632		.575	.790
	TT05	.545		.576	.789
Cầu thị hướng ngoại	CTHN01	.752	.756	.553	.704
	CTHN02	.587		.472	.732
	CTHN03	.579		.537	.708

Nhân tố	Tên biến	EFA	Cronbach's Alpha		
		Factor loading	Alpha	Tương quan biến – tổng	Cronbach's Alpha nếu bỏ biến
	CTHN04	.579		.534	.71
	CTHN05	.558		.546	.71
Ngoại lực	NGL01	.866	.837	.738	.736
	NGL02	.769		.694	.779
	NGL03	.758		.667	.806
Đồng thuận	DT01	.808	.823	.682	.751
	DT02	.754		.699	.734
	DT03	.752		.652	.781
Nội lực	NL01	.828	.695	.533	-
	NL02	.583		.533	-
Tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo	TRTHST01	.746	.815	.632	.771
	TRTHST02	.733		.643	.767
	TRTHST03	.669		.572	.789
	TRTHST04	.624		.568	.79
	TRTHST05	.560		.610	.777
Tạo động lực sáng tạo	DLST01	.917	.828	.707	-
	DLST02	.772		.707	-

Đối với biến phụ thuộc (năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo), kết quả cuối cùng của phân tích EFA, sử dụng phép trích Principle axis Factoring, phép xoay Promax, chỉ ra các biến phụ thuộc được chia thành hai nhân tố là Tạo ra và thực hiện sáng tạo, Tạo động lực sáng tạo (Bảng 3). Hai nhân tố có hệ số Eigenvalue ≥ 1 , KMO = 0.795 (sig. = 0.000), tổng phương sai trích = 54.536% và tất cả các hệ số tải nhân tố đều cao hơn 0.500. Như vậy việc phân tích nhân tố EFA cho các biến phụ thuộc là phù hợp trong nghiên cứu này. Sau khi phân tích, các biến Tạo ra và thực hiện TRTH 06, Tạo động lực DLST03 bị loại.

4.2.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo bằng Cronbach's Alpha

Trong bước này, kiểm định Cronbach's Alpha được thực hiện để xác định sự tin cậy của thang đo sử dụng trong nghiên cứu. Kết

quả kiểm định Cronbach's Alpha trong Bảng 3 cho thấy các hệ số Cronbach's Alpha nếu bỏ biến đều lớn hơn 0.6 là phù hợp với nghiên cứu mới và nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha của từng nhân tố, các hệ số tương quan biến - tổng đều cao hơn 0.300 (phù hợp với các tiêu chí kiểm định hệ số Cronbach's Alpha).

Như vậy, sau kiểm định Cronbach's Alpha, các nhân tố đã đạt độ tin cậy và được sử dụng cho các phân tích tiếp theo. Kết quả từ phân tích nhân tố khám phá EFA có năm nhân tố thể hiện yếu tố tính cách và hai nhân tố thể hiện năng lực sáng tạo cá nhân.

4.2.3. Kết quả phân tích CFA

Kết quả phân tích CFA chỉ ra biến CTHN02 bị loại ra khỏi mô hình nghiên cứu. Như vậy nhân tố Cầu thị hướng ngoại (CTHN) còn bốn biến là CTHN01, CTHN03, CTHN04, CTHN05.

Kết quả phân tích CFA bằng AMOS sau khi loại biến cho thấy các chỉ số thể hiện mức độ phù hợp chung của mô hình như sau: GFI (Goodness-of-Fit Index) = 0.870; TLI (Tucker-Lewis Coefficient) = 0.901; CFI (Comparative Fit Index) = 0.919; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0.059, Chi-square = 371.645, Chi-square/df = 1.652. Các chỉ số CFI, TLI, RMSEA, Chi-square/df là phù hợp với các chỉ tiêu trong phân tích CFA nên kết quả này được chấp nhận. Như vậy có thể kết luận rằng kết quả phân tích nhân tố kiểm định CFA cho thấy

mô hình đạt được độ tương thích với tập dữ liệu ở mức chấp nhận được.

4.3. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu về sự tác động của năm yếu tố tính cách (Tận tâm, Cầu thị hướng ngoại, Đồng thuận, Định hướng kiểm soát nội lực và Định hướng kiểm soát ngoại lực) lên năng lực sáng tạo cá nhân (bao gồm năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo, và năng lực tạo động lực sáng tạo) (Bảng 4).

Bảng 4

Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

	Mối quan hệ	Giá trị ước lượng	Sai lệch chuẩn	Giá trị tới hạn	Mức ý nghĩa	Kết quả
H1a	TT--->TRTHST	.244	.071	2.925	.003	Chấp nhận
H1b	TT--->DLST	.290	.107	3.374	***	Chấp nhận
H2a	CTHN--->TRTHST	.660	.168	4.903	***	Chấp nhận
H2b	CTHN--->DLST	.394	.183	3.965	***	Chấp nhận
H3a	DT--->TRTHST	-.005	.058	-.074	.941	Bác bỏ
H3b	DT--->DLST	-.141	.088	-1.879	.060	Bác bỏ
H4a	NGL--->TRTHST	-.058	.044	-.806	.420	Bác bỏ
H4b	NGL--->DLST	.046	.065	.636	.525	Bác bỏ
H5a	NL--->TRTHST	.409	.074	4.131	***	Chấp nhận
H5b	NL--->DLST	.344	.104	3.676	***	Chấp nhận

Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính như sau: giá trị chi-bình phương = 454.061 ($p=.000$); chi-bình phương/df = 2.018; TLI = .845 ; CFI=.874; GFI=.837; RMSEA = .073. Với các chỉ tiêu đạt được này, mô hình lý thuyết phù hợp với bộ dữ liệu khảo sát ở mức chấp nhận được.

Kết quả từ Bảng 4 cho thấy xét về sự tác động lên biến TRTHST thì 02 biến NGL (sig. = .420) và DT (sig. = .941) đều lớn hơn .050 do đó 02 mối quan hệ H3a và H4a không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95% nên loại khỏi

mô hình. Hay nói cách khác, các giả thuyết H3a và H4a bị bác bỏ. Các mối quan hệ còn lại có hệ số sig. nhỏ hơn .050 là CTHN (sig. = .000), NL (sig. = .000) cho thấy các mối quan hệ này đạt độ tin cậy ở mức ý nghĩa 95%, hơn nữa, giá trị ước lượng của các mối quan hệ này đều dương: TT→TRTHST (.244), CTHN→TRTHST (.660), NL→TRTHST (.409), nên các giả thuyết H1a, H2a, và H5a được chấp nhận.

Tương tự xét về sự tác động lên biến DLST thì 02 biến NGL (sig. = .525) và DT

(sig. = .060) đều lớn hơn .050 do đó 02 mối quan hệ H3b và H4b không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95% nên loại khỏi mô hình. Hay nói cách khác, các giả thuyết H3b, H4b bị bác bỏ. Các biến có hệ số sig. nhỏ hơn .050 là CTHN (sig. = .000), NL (sig. = .000) cho thấy các biến này đạt độ tin cậy ở mức ý nghĩa 95%, hơn nữa, giá trị ước lượng của các mối quan hệ này đều dương: TT→DLST (.290), CTHN→DLST (.394), NL→DLST (.344), nên các giả thuyết H1b, H2b, và H5b được chấp nhận.

5. Thảo luận kết quả

5.1. Sự tác động của các yếu tố tính cách lên năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo

5.1.1. Yếu tố tận tâm

Tận tâm có tác động dương đến năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo nhưng mức độ là ít hơn so với cầu thị hướng ngoại và định hướng kiểm soát nội lực. Những nhân viên có tính cách tận tâm thường được nhắc đến với sự cần cù, tỉ mỉ và có trách nhiệm cao trong công việc. Khi các ý tưởng sáng tạo đưa ra gặp phải những sự phản đối hay khó khăn khi thực hiện, nhân viên tận tâm thường thể hiện sự kiên trì khi đối diện với vấn đề phát sinh; những người tận tâm thường đi đến cuối con đường của việc tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo. Thêm vào đó, tính cách tận tâm thường đi chung với sự cầu toàn, điều này gây nên những cản trở nhất định trong quá trình tạo ra ý tưởng sáng tạo mà tiêu biểu là lối mòn suy nghĩ theo những hành động “đã thành công” trước đó. Vì vậy, tuy sự tận tâm có tác động dương đến năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo cá nhân nhưng sự tác động này là không nhiều.

Bên cạnh đó, tận tâm tác động dương lên năng lực tạo động lực sáng tạo. Về bản chất, tận tâm là tính cách tốt để tạo động lực sáng tạo trong tổ chức vì các nhân viên có tính tận tâm sẽ biết cách tổ chức, sẵn sàng nhận trách nhiệm, đáng tin cậy và chu đáo, những đặc

điểm này tạo nên sự tin tưởng từ các thành viên khác. Khi lao động cần cù, họ sẽ dần dần có những cải tiến giúp quá trình làm việc nhanh, thuận tiện và chính xác hơn, qua đó một phần tạo động lực sáng tạo cho các thành viên khác trong tổ chức. Tuy nhiên, nhân viên có tính tận tâm có ý thức chấp hành nhiệm vụ cao, làm tròn bổn phận và cầu toàn, điều này hạn chế đi những đột phá trong những cải tiến sáng tạo.

5.1.2. Yếu tố cầu thị hướng ngoại

Yếu tố cầu thị hướng ngoại có tác động dương lên năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo. Vì vậy, để có được năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo, nhân viên thường cần phải liên hệ và tương tác với các cá nhân khác. Trong quá trình tạo ra và thực hiện năng lực sáng tạo, chắc chắn sẽ gặp phải không ít khó khăn và áp lực, người có tính cách cầu thị hướng ngoại thường có xu hướng tiếp cận vấn đề linh hoạt, họ cố gắng tư duy, nhạy bén trong việc tìm ra các phương pháp giải quyết vấn đề mới. Chính vì có những tính cách như vậy nên người cầu thị hướng ngoại thường có năng lực tạo ra và thực hiện các ý tưởng sáng tạo cao nhất trong các yếu tố tính cách.

Bên cạnh đó, cầu thị hướng ngoại có tác động dương lên năng lực tạo động lực sáng tạo. Vì vậy, một nhân viên có tính cách cầu thị hướng ngoại thường có xu hướng giao tiếp nhiều, hòa đồng và thân thiện trong tổ chức, chiếm được thiện cảm từ các thành viên khác do đó dễ dàng hơn trong việc chia sẻ kiến thức, tạo ra những động lực cho các thành viên trong tổ chức. Họ biết cách tạo thiện cảm với người nghe và truyền được cảm hứng về ý tưởng sáng tạo mới của bản thân đến với các thành viên trong tổ chức. Họ hoàn toàn có thể gắn kết được mọi người, tạo động lực cho mọi người nhiệt tình đóng góp và phát triển những ý tưởng sáng tạo.

5.1.3. Yếu tố định hướng kiểm soát nội lực

Định hướng kiểm soát nội lực có tác động dương đến năng lực tạo ra và thực hiện ý

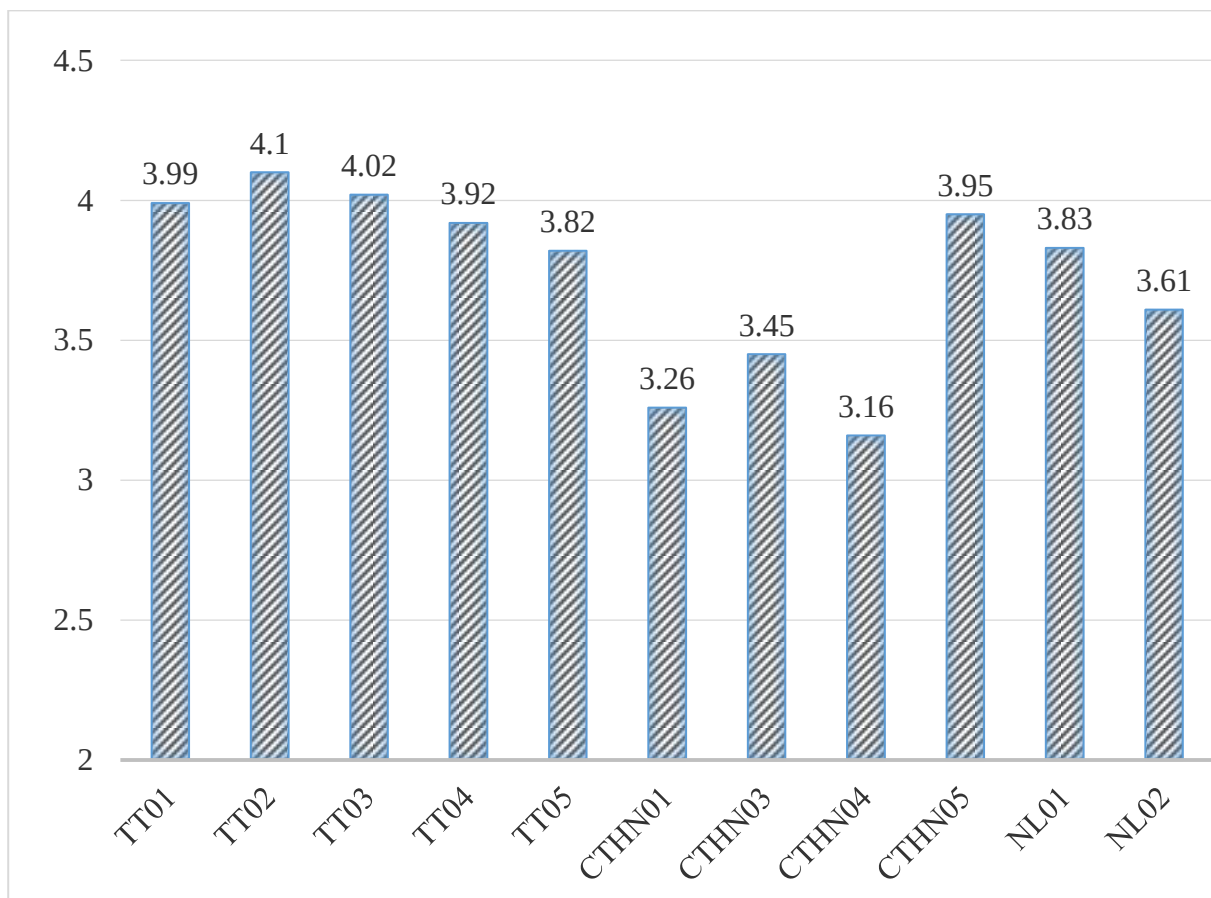
tưởng sáng tạo. Người có định hướng kiểm soát nội lực thường chủ động điều chỉnh tình huống theo hướng thuận lợi cho họ và biết cách thể hiện năng lực tối đa; họ tin rằng thành công hay thất bại xảy đến là do chính những nỗ lực của bản thân quyết định. Vì thế, họ chủ động trong việc lập ra kế hoạch và thực hiện theo đúng tiến trình, chấp nhận rủi ro nhiều hơn, theo đuổi và kiên trì trong việc tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo. Ngoài ra, người có định hướng kiểm soát nội lực thường dũng cảm bảo vệ các quan điểm cá nhân, độc lập trong suy nghĩ và hành động từ đó tạo được sự tin tưởng cho mọi người cùng chung tay thực hiện ý tưởng sáng tạo.

Xét ở khía cạnh liên quan đến năng lực tạo động lực sáng tạo, định hướng kiểm soát nội lực có tác động dương lên năng lực tạo động lực sáng tạo. Vì vậy, với người có định hướng kiểm soát nội lực, khi muốn truyền

cảm hứng cho người khác, ngoài nghệ thuật trong giao tiếp thì họ phải có niềm tin về ý tưởng mình sắp trình bày đến có đủ sự thuyết phục. Những người có định hướng kiểm soát nội lực luôn thể hiện niềm tin vào bản thân bởi vì họ có một ý thức kiểm soát đối với cuộc sống và công việc của mình, điều này được rèn luyện trong quá trình nỗ lực để đạt được mục tiêu. Vậy nên, người định hướng kiểm soát nội lực thường có khả năng tạo ra những động lực sáng tạo hay trong một vài trường hợp còn có thể kêu gọi được nguồn lực để hỗ trợ cho những đổi mới sáng tạo.

5.2. Nâng cao năng lực sáng tạo của nhân viên bằng việc xem xét đến các yếu tố tính cách

Từ kết quả khảo sát, điểm trung bình của 03 nhân tố Tận tâm, Cầu thị hướng ngoại, và Định hướng kiểm soát nội lực được thể hiện ở biểu đồ sau (Hình 2).



Hình 2. Biểu đồ thể hiện điểm trung bình các yếu tố tính cách

5.2.1. Nâng cao năng lực sáng tạo của nhân viên thông qua cải tiến yếu tố tính cách tận tâm

Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố này tận tâm tác động thấp đến năng lực tạo ra và thực hiện sáng tạo (.244), và năng lực tạo động lực sáng tạo (.290). Tuy nhiên, các biến có số điểm trung bình cao: TT01-Tôi luôn tuân thủ theo lịch phân công công việc (3.99), TT02-Tôi luôn chuẩn bị mọi thứ sẵn sàng trước khi bắt đầu công việc (4.10), TT03-Tôi chú ý đến chi tiết công việc (4.02), TT04-Tôi bắt tay ngay vào làm việc khi được phân công (3.92), TT05-Tôi làm mọi việc theo đúng trình tự đã đề ra trong kế hoạch (3.82). Vì vậy, để nâng cao công tác tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực hiện có, các doanh nghiệp cần cải tiến các khía cạnh có số điểm trung bình dưới 4.00.

Kết quả thảo luận với 04 quản lý cấp trung của 4 doanh nghiệp sản xuất đưa ra các đề xuất như sau: (a) tổ chức hoặc doanh nghiệp nên đưa ra những thử thách, ví dụ như cho các nhân viên tham gia vào một dự án nào đó của tổ chức; (b) sau đó, tổ chức đánh giá thường xuyên xem các nhân viên có nổi trội với các đặc tính như nhân viên có chuẩn bị mọi thứ sẵn sàng trước khi bắt đầu công việc hay không, nhân viên bắt tay ngay vào làm việc khi được phân công, làm mọi việc theo đúng trình tự đã đề ra trong kế hoạch hay không; (c) dựa vào kết quả từ bảng đánh giá quá trình, doanh nghiệp sẽ phân loại các nhóm nhân viên đưa ra những phương án đào tạo phù hợp.

Ngoài ra, các đặc tính có điểm số trung bình lớn hơn 4.00 cũng phải được các doanh nghiệp quan tâm duy trì để nhân viên thể hiện họ nổi trội với sự chú ý cao, tỉ mỉ đối với công việc và chuẩn bị mọi thứ sẵn sàng trước khi bắt đầu công việc. Qua thảo luận với các quản lý sản xuất cấp trung tại nhà máy may mặc, để các đặc tính này luôn được duy trì, có một công cụ quản lý từng chi tiết công việc; như vậy trước khi làm việc, nhân viên sẽ thực hiện

liệt kê chi tiết ra danh sách các việc cần làm và đánh dấu mỗi khi hoàn thành một nhiệm vụ, khi nhìn vào bảng danh sách công việc, các nhân viên sẽ quản lý được những việc cần phải làm.

5.2.2. Nâng cao năng lực sáng tạo của nhân viên thông qua cải tiến yếu tố Cầu thị hướng ngoại

Kết quả phân tích cho thấy yếu tố Cầu thị hướng ngoại có mức độ tác động mạnh đến năng lực tạo ra và thực hiện sáng tạo (0.660), và năng lực tạo động lực sáng tạo (0.394) nhưng điểm trung bình của các yếu tố này dao động từ 3.16 đến 3.45, nhưng nhỏ hơn 3.50. Điều này cho thấy đa số các nhân viên phản hồi không nổi trội về các đặc điểm tính cách cầu thị hướng ngoại. Chỉ có biến CTHN05-“Tôi trò chuyện cởi mở và vui vẻ với mọi người” có số điểm khá cao 3.95; các biến còn lại có số điểm thấp hơn: biến CTHN01-“Tôi không ngại khi là trung tâm thu hút sự chú ý” (3.26), CTHN03-“Tôi vượt qua các áp lực bằng khả năng tư duy của mình” (3.45), CTHN04-“Tôi nhạy bén trong việc giải quyết vấn đề mới phát sinh” (3.16). Vì vậy, các doanh nghiệp cần quan tâm bồi dưỡng những yếu tố tính cách này trong nhân viên.

Dựa vào kết quả nghiên cứu và kết quả thảo luận với 4 nhà quản lý cấp trung tại 4 doanh nghiệp trong ngành may mặc, một số giải pháp được đề nghị nhằm cải tiến yếu tố tính cách cầu thị hướng ngoại trong nhân viên: (a) các doanh nghiệp nên tổ chức và phát động các cuộc thi vấn đáp, giải quyết các tình huống quản trị giữa các nhân viên qua đó có thể trau dồi được khả năng tự tin trước đám đông, tăng sự nhạy bén trong việc giải quyết vấn đề mới phát sinh; (b) các nhân viên tham gia cuộc thi sẽ gặp phải những áp lực nhất định và nhờ được tiếp xúc thường xuyên nên họ có thể rút ra nhiều bài học và kinh nghiệm, từ đó vượt qua các áp lực bằng chính khả năng tư duy của bản thân; (c) bên cạnh đó, doanh nghiệp cần chú trọng hơn đến văn hóa tổ chức, làm cho mọi thành viên trong doanh

ng nghiệp đều cảm thấy thoải mái và vui vẻ khi gặp các thành viên khác, từ đó các mối quan hệ giao tiếp sẽ được tăng cường và mọi người sẽ có thể trò chuyện cởi mở và vui vẻ với nhau hơn.

5.2.3. Nâng cao năng lực sáng tạo của nhân viên thông qua cải tiến yếu tố tính cách định hướng kiểm soát nội lực

Kết quả phân tích cho thấy, yếu tố định hướng kiểm soát nội lực có mức độ tác động khá mạnh đến năng lực tạo ra và thực hiện sáng tạo (.409), năng lực tạo động lực sáng tạo (.344). Các biến có số điểm trung bình khá cao: NL01-Khi tôi nhận được những thứ mình muốn, điều đó thường là do tôi đã làm việc chăm chỉ để đạt được (3.83); NL02-Khi đã lập kế hoạch, chắc chắn tôi sẽ thực hiện kế hoạch đó (3.61) Kết quả cho thấy các nhân viên được khảo sát cho rằng bản thân họ khá nổi trội với tính cách định hướng kiểm soát nội lực. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cần phải có các giải pháp để nâng cao yếu tố định hướng kiểm soát này nhằm tăng năng lực sáng tạo cá nhân.

Kết quả nghiên cứu và kết quả thảo luận với 04 quản lý cấp trung của 4 doanh nghiệp sản xuất cho rằng để cải tiến yếu tố tính cách định hướng kiểm soát nội lực, các doanh nghiệp nên xây dựng bộ tiêu chí đánh giá với thang điểm rõ ràng để: (a) đo khối lượng và chất lượng công việc; (b) giúp nhân viên có cái nhìn chính xác về việc mình sắp làm, lên kế hoạch và thực hiện công việc tuân theo kế hoạch đã đề ra; (c) giúp người nhân viên chủ động được việc theo dõi công việc hàng tháng, thậm chí hàng tuần, hàng ngày. Từ đó, nhân viên sẽ có trách nhiệm hơn để cố gắng đạt mục tiêu bằng chính nguồn lực và thời

gian của chính họ.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đã nhận dạng và đo lường được các yếu tố tính cách quan trọng tác động đến năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo của nhân viên thông qua nghiên cứu định lượng có sự hỗ trợ của kỹ thuật định tính. Kết quả cho thấy: (a) các đặc tính thuộc ba nhân tố Cầu thị hướng ngoại, Định hướng kiểm soát nội lực và Tận tâm, Cầu thị hướng ngoại và Định hướng kiểm soát nội lực đều có tác động dương lên năng lực tạo ra và thực hiện ý tưởng sáng tạo và năng lực tạo động lực sáng tạo; và (b) các đặc tính thuộc khái niệm đồng thuận và kiểm soát ngoại lực không có mối quan hệ với năng lực sáng tạo cá nhân.

Vì vậy, các doanh nghiệp, tổ chức cần đưa ra những giải pháp thiết thực, các chính sách khuyến khích nhằm tạo ra môi trường để thúc đẩy các nhân viên trong tổ chức thể hiện, phát huy đặc điểm tính cách tận tâm, cầu thị hướng ngoại và định hướng kiểm soát nội lực, từ đó làm cơ sở cho những ý tưởng đổi mới và thực hiện sáng tạo trong tổ chức. Đây là giá trị cốt lõi cho sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu. Bên cạnh đó, nghiên cứu này còn là nguồn tham khảo cho các doanh nghiệp tại Việt Nam khi đưa ra chính sách tuyển dụng và phát triển nguồn lực.

Thêm vào đó, ở mức độ nhất định, nghiên cứu này bổ sung thông tin và kiến thức vào lĩnh vực nghiên cứu về mối quan hệ tính cách và năng lực sáng tạo cá nhân tại các doanh nghiệp tại Việt Nam. Đây là cơ sở cho các nghiên cứu tiếp theo trong một ngành hoặc một lĩnh vực kinh doanh cụ thể ■

Tài liệu tham khảo

- Asgari, M. H. & Vakili, M. (2012). The Relationship between Locus of Control, Creativity and Performance of the Educational Department Employees in the west of Mazandaran. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 3, 2556 – 2561.

- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A. & Dollard, M. F. (2002). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135(5), 1-20.
- Barrick, M., & Ryan, A. M. (2004). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (Vol. 20). John Wiley & Sons.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *Personality and Performance*, 9, 9-30.
- Barron, F. X., & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*, 32, 439 - 476.
- Barton, K., & Cattell, R. B. (1972). Personality factors related to job promotion and turnover. *Journal of Counseling Psychology*, 19(5), 430-435.
- Batey, M., & Furnham, A. (2006). Creativity, intelligence, and personality: A critical review of the scattered literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 132, 455—929.
- Bentler, P. M., Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16, 78–117.
- Blickle, G. (1996). Personality traits, learning strategies, and performance. *European Journal of Personality*, 10, 337-352.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Cohen, S. & Oden, S. (1974). An examination of creativity and locus of control in children. *The Journal of Genetic psychology*, 124, 179-185.
- Digman, J. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417- 440.
- Dudek, R. W., Lawrence, I. E., Hill, R. S. and Johnson, R. C. (1991). Induction of islet cytodifferentiation by fetal mesenchyme in adult pancreatic ductal epithelium. *Diabetes*, 40, 1041-1048.
- Echchakoui, S. (2013). Personality Traits and Performance: The Mediating Role of Adaptive Behavior in Call Centers. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 17-27.
- Echchakoui, S., & Naji, A. (2013). Job satisfaction in call centers: An empirical study in Canada. *International Journal of Management*, 30(2), 576.
- Eysenck, H. J. (1993). The relationship between IQ and personality. In G.L. Van Heck, P. Bonainto, I. J. Deary, & W. Nowack (Eds.), *Personality psychology in Europe*, 4, 159-181.
- Feist, G. J (1994). Personality and working style predictors of integrative complexity: A study of scientists' thinking about research and teaching. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 474-484.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models in Mervielde, I., Deary, I., De Fruyt, F. and Ostendorf, F. (Eds). *Personality Psychology in Europe*, 7, Tilburg University Press, Tilburg, 7-28.
- Hair, J. F. Jr. , Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, W. B., MacKinnon, D. W. (1969). Personality inventory correlates of creativity among architects. *J. Appl. Psychol*, 53, 322–326.
- Harris, C. & Linda, O. & Pamela, M. (2002). Situation and personality correlates of psychology well-Bing: social activity and personality, control. *Science road Journal*, 3, 91 - 98

- Harrison, M. M., Neff, N. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2006). A Meta-analytic Investigation of Individual Creativity and Innovation. *Proceedings of the 21st Annual Conference for the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, Texas.*
- Heasaker, M. (1981). A review of this history of field dependence. *Los Angeles. C.A. presented the Annual convention of American psychological Association.*
- Hu, M., Horng, S., & Sun, C. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management, 30*, 41-50.
- John, O., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 102–138. New York: Guilford Press.
- Kheng, Y. K., & Mahmood, R. (2013). The Relationship between Pro-Innovation Organizational Climate, Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: A Study among the Knowledge Workers of the Knowledge Intensive Business Services in Malaysia. *Business Management Dynamics, 2*(8), 15-30.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The Five-Factor Model Of Personality And Organizational Commitment: Is There Any Relationship? *Humanity And Social Sciences Journal, 5*(1), 25-34.
- Levenson, H., (1974). Activism and powerful others: distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment, 38*(4), 377-383.
- Maslow, A. C. (1992). *Motivation and Personality*. Meshad: AstanGhods-e-Razawi.
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., Von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(02), 296-310.
- Moghim, M. & Mahram, B. (2008). Surveying the Effect of Khorasan Employees of Education Department Characteristics on Their Participation in System Offers and Job Performance. *ASBBS Annual Conference: Las Vegas.*
- Mousavi, S.V.A. (2008). Studying the Relationship between Students' Attributional Styles and their Self-Confidence. *Journal of psychology and Training Science. 34th year, 2*, 128-139.
- Neely, A., & Hii, J. (1998). *Innovation and Business Performance: A Literature Review*. Cambridge: The Judge Institute of Management Studies, Retrieved from: http://ecsocman.hse.ru/data/696/521/1221/litreview_innov1.pdf.
- Neller, J. A. (1990). *Art, Science, and Creativity*. Shiraz University.
- Nowicki, S. & Strickland, B. R. (1989). A locus of control scale for children. *Journal of consulting psychology, 40*, 148-154.
- Osborn, A. (1996). *Common Nurturing Talent, Innovation and Creativity*. Niloofar Publications.
- Palangkaraya, A., Stierwald, A., Webster, E., & Jensen, P. (2010). *Examining the Characteristics of Innovative Firms in Australia. A Report for the Australian Government Department of Innovation, Industry, Science and Research*. Intellectual Property Research Institute of Australia report, The University of Melbourne.
- Patterson, F. (2002). Great mind don't think alike? Person level predictors of innovation at work. *International Review of Industrial and Organisational Psychology, 17*, 115-144.
- Patterson, F., Kerrin, M., Gatto-Roissard, G. and Coan, P. (2009). *Everyday Innovation: How to Enhance Innovative Working in Employees and Organizations*. NESTA, London.
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies (1st Ed.)*. New York: Harper & Row.
- Phùng Xuân Nhạ & Lê Quân (2013). Nghiên cứu đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh, 29*(4), 1-11.

- Raina TN. 1980. Sex differences in creativity in India : A second look. *The Journal of Creative Behavior*, 14, 214.
- Rashidi, I. & Shahraray, M. (2008). Surveying the Relationship between Creativity and Locus of Control. *Journal of Fresh Ideas in Training Science*, 3, 83-99.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 80(1), 609-621.
- Sawyer, O., Srinivas, S. & Wang, S., (2009). Call center employee personality factors and service performance. *Journal of Service Marketing*, 23(5), 301-317.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). Innovation and the LMX connection: Getting a foothold on relationships that work. *IEEE Journal*, 17, 10-11.
- Sharifi, H. P. (2004). The Relationship Between the Creativity and Personality Features of Tehran Schools Students. *Journal of Educational Innovations*, 7, 11-13.
- Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64, 737-774.
- World Bank (2014). Thúc đẩy khoa học và đổi mới sáng tạo trở thành động lực cho tăng trưởng bền vững tại Việt Nam. Có tại: <http://www.worldbank.org/vi/news/press-release/2014/11/24/enhancing-science-technology-and-innovation-to-drive-sustained-growth-in-vietnam>.
- Xerri, M. & Brunetto, Y. (2011). Fostering the Innovative Behaviour of SME Employees: A Social Capital Perspective, *Research and Practice in Human Resource Management*, 19(2), 43-59.
- Yesil, S. & Sozbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behavior in workplace. *Social and behavioral sciences*, 81, 540-551.