



CANTHO UNIVERSITY

# SEMINAR

## NGHIÊN CỨU ẢNH HƯỞNG CỦA SÁNG TẠO CỦA NHÂN VIÊN ĐẾN KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC DOANH NGHIỆP Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG



Học viên thực hiện:

Giáo viên hướng dẫn:

**NGUYỄN THANH TÚ, NCS 2015, K1**

**TS NGUYỄN HỮU ĐẶNG**

**TS Trần Thanh Liêm**



# NỘI DUNG SEMINAR

1. TÓM TẮT
2. ĐẶT VẤN ĐỀ;
3. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU
4. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU
5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU
6. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU
  - *Kết quả kiểm định thang đo*
  - *Kết quả EFA*
  - *Kết quả phân tích CFA*
  - *Kết quả bằng mô hình SEM*
6. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ
7. NHỮNG HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU



# 1. TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến sáng tạo của nhân viên, và ảnh hưởng của sáng tạo của nhân viên đến kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp ở Đồng bằng sông Cửu Long.

Nghiên cứu kiểm tra:

- Độ tin cậy của các thang đo bằng Cronbach's Alpha;
- EFA để kiểm tra mức độ hội tụ và phân biệt của các nhân tố;
- Mô hình SEM để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

Số liệu được thu thập bằng bảng câu hỏi phỏng vấn 749 nhân viên là lãnh đạo cấp phòng ban của doanh nghiệp lớn khu vực Đồng bằng sông Cửu Long.

Kết quả nghiên cứu cho thấy các nhân tố ảnh hưởng tích cực đến sáng tạo của nhân viên lần lượt gồm (i) Tự chủ trong sáng tạo; (ii) Tự chủ trong công việc; (iii) Động lực nội tại; (iv) Phong cách tư duy; và (v) Môi trường làm việc.

Ngoài ra sáng tạo có ảnh hưởng tích cực cùng chiều đến kết quả kinh doanh.



## 2. ĐẶT VẤN ĐỀ

- Nguồn lực trong bất kỳ thời đại nào cũng là tài sản vô giá của bất kỳ tổ chức, bất kỳ quốc gia nào (Venkatraman, 1987);
- môi trường làm việc năng động, tổ chức biết tìm kiếm những tư duy sáng tạo, những ý tưởng mới lạ có một vai trò đặc biệt trong sự phát triển và nâng cao tính cạnh tranh trong tổ chức Toby Mashall Egan (2005);
- Kích thích/thúc đẩy sự sáng tạo của nhân viên là một trong các yếu tố quyết định mang đến sự thành công của tổ chức (Walton, 2003).
- Với đặc điểm truyền thống là cần cù, chịu thương, chịu khó, tự lực, tự cường, năng động, sáng tạo của người Đồng bằng sông Cửu Long (Phạm Văn Búa, 2010), một năng lực sáng tạo tiềm ẩn mà các nhà quản lý tại khu vực này cần phải biết cách để kích thích, nắm bắt các yếu tố nào để khơi dậy sự sáng tạo và niềm đam mê sáng tạo, góp phần phát triển doanh nghiệp và kinh tế khu vực này.  
→ Như vậy cần nghiên cứu một mô hình thúc đẩy sáng tạo và ảnh hưởng của sáng tạo đến kết quả kinh doanh.



### 3. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

**Mục tiêu chung của nghiên cứu này là nghiên cứu ảnh hưởng của sáng tạo của nhân viên đến hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp lớn ở Đồng bằng sông Cửu Long. Các mục tiêu cụ thể gồm:**

**Mục tiêu 1:** Tổng hợp cơ sở lý thuyết và căn cứ xây dựng thang đo và mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của sáng tạo của nhân viên đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp lớn ở Đồng bằng sông Cửu Long.

**Mục tiêu 2:** Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sáng tạo của nhân viên trong các doanh nghiệp ở Đồng bằng sông Cửu Long.

**Mục tiêu 3:** Đánh giá ảnh hưởng của sáng tạo của nhân viên đến kết quả kinh doanh trong các doanh nghiệp lớn ở Đồng bằng sông Cửu Long.

**Mục tiêu 4:** Đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm tạo lập môi trường thúc đẩy sáng tạo cho nhân viên trong các doanh nghiệp lớn ở Đồng bằng sông Cửu Long.



# 4. CƠ SỞ LÝ LUẬN

## *Các lý thuyết về sáng tạo*

- Lý thuyết về sáng tạo của Gough (1979);
- Lý thuyết về sáng tạo của Amabile (1996),
- Các nghiên cứu kế thừa, phát triển

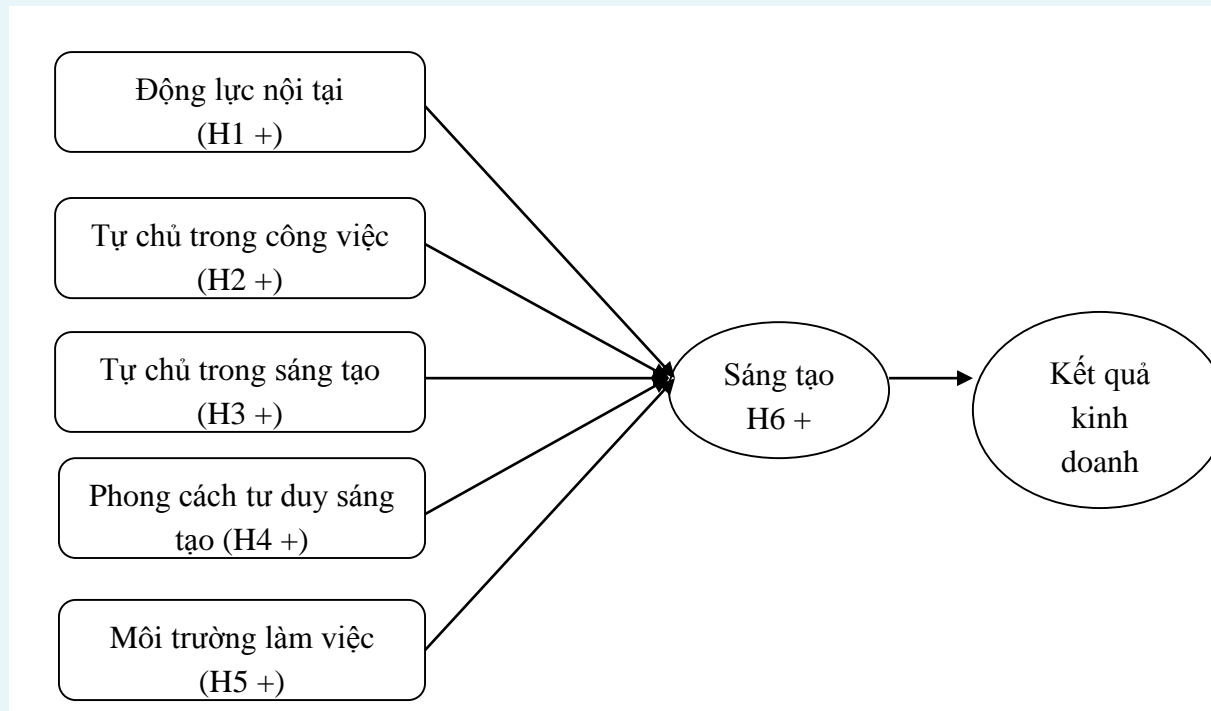
## *Các khái niệm*

- Sáng tạo; Sáng tạo của các nhân trong tổ chức; đổi mới;
- Động lực;
- Môi trường làm việc;
- Tự chủ;
- Phong cách tư duy;
- Kết quả kinh doanh



# 4. CƠ SỞ LÝ LUẬN

## Mô hình nghiên cứu





# 5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

## ***Nghiên cứu định tính***

*Xây dựng và điều chỉnh các thang đo*

*Chọn mẫu và thu thập dữ liệu*

## ***Nghiên cứu định lượng***

*Kiểm định thang đo,*

*Phân tích EFA, CFA*

*Kiểm định bằng SEM*





## 6. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

*Mô tả mẫu: Tổng số đáp viên trả lời: 749*

Chỉ tiêu		Tần suất	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	456	60,88
	Nữ	293	39,12
	Cộng	749	100,00
Độ tuổi	Dưới 25	176	23,5
	Từ 25 - 35	183	24,4
	Từ 36 - 45	176	23,5
	Trên 45	214	28,6
	Cộng	749	100,00
Loại hình doanh nghiệp	Sản xuất kinh doanh	359	79,99
	Công nghiệp-xây dựng	150	20,01
	Tổng	749	100,00



# 5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CANTHO UNIVERSITY

## Kiểm định thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
<b>Thang đo động lực nội tại (ĐLNT), Alpha=0,809</b>				
DLNT1	11,740	4,097	,611	,768
DLNT2	11,790	3,529	,672	,737
DLNT3	11,660	4,305	,565	,788
DLNT4	11,560	3,493	,668	,740
<b>Thang đo tự chủ trong công việc (TCCV), Alpha=0,806</b>				
TCCV1	10,950	5,148	,605	,764
TCCV2	11,280	4,886	,604	,765
TCCV3	11,050	4,550	,715	,709
TCCV4	10,850	5,006	,565	,784
<b>Thang đo tự chủ trong sáng tạo (TCST), Alpha=0,916</b>				
TCST1	11,710	4,722	,868	,870
TCST2	11,730	4,590	,858	,872
TCST3	11,800	4,671	,811	,889
TCST4	12,000	5,267	,696	,906
<b>Thang đo phong cách tư duy sáng tạo (PCTD), Alpha=0,893</b>				
PCTD1	10,060	5,049	,785	,854
PCTD2	10,040	5,076	,728	,876
PCTD3	10,230	5,174	,689	,890
PCTD4	10,100	4,747	,859	,826
<b>Thang đo môi trường làm việc (MTLV), Alpha=0,915</b>				
MT1	14,680	8,802	,739	,907
MT2	14,720	9,830	,790	,899
MT3	14,620	8,424	,819	,890
MT4	14,640	8,531	,821	,889
MT5	14,740	9,596	,792	,897

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
<b>Nhân tố sáng tạo của nhân viên, Cronbach's Alpha = 0,916</b>				
ST1	11,710	4,722	0,868	0,870
ST2	11,730	4,590	0,858	0,872
ST3	11,800	4,671	0,811	0,889
ST4	12,000	5,267	0,696	0,906
<b>Nhân tố kết quả kinh doanh, Cronbach's Alpha = 0,855</b>				
BEP1	9,570	5,227	0,691	0,821
BEP2	9,800	4,576	0,654	0,842
BEP3	9,960	4,899	0,722	0,806
BEP4	9,600	4,845	0,748	0,796



CANTHO UNIVERSITY

## 6. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

EFA các  
thang đo

Biến quan sát	Yếu tố				
	1	2	3	4	5
DLNT1				,685	
DLNT2				,776	
DLNT3				,615	
DLNT4				,788	
TCCV1					,654
TCCV2					,712
TCCV3					,865
TCCV4					,577
TCST1			,915		
TCST2			,931		
TCST3			,871		
TCST4			,636		
PCTD1		,846			
PCTD2		,728			
PCTD3		,709			
PCTD4		,987			
MT1	,743				
MT2	,825				
MT3	,873				
MT4	,875				
MT5	,840				
KMO			0,899		
Sig			0,000		
Phương sai trích			64,008%		



# 6. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Biến quan sát	Yếu tố
ST1	0,569
ST2	0,592
ST3	0,734
ST4	0,634
KMO	0,748
Sig	0,000
Phương sai trích (%)	63,220

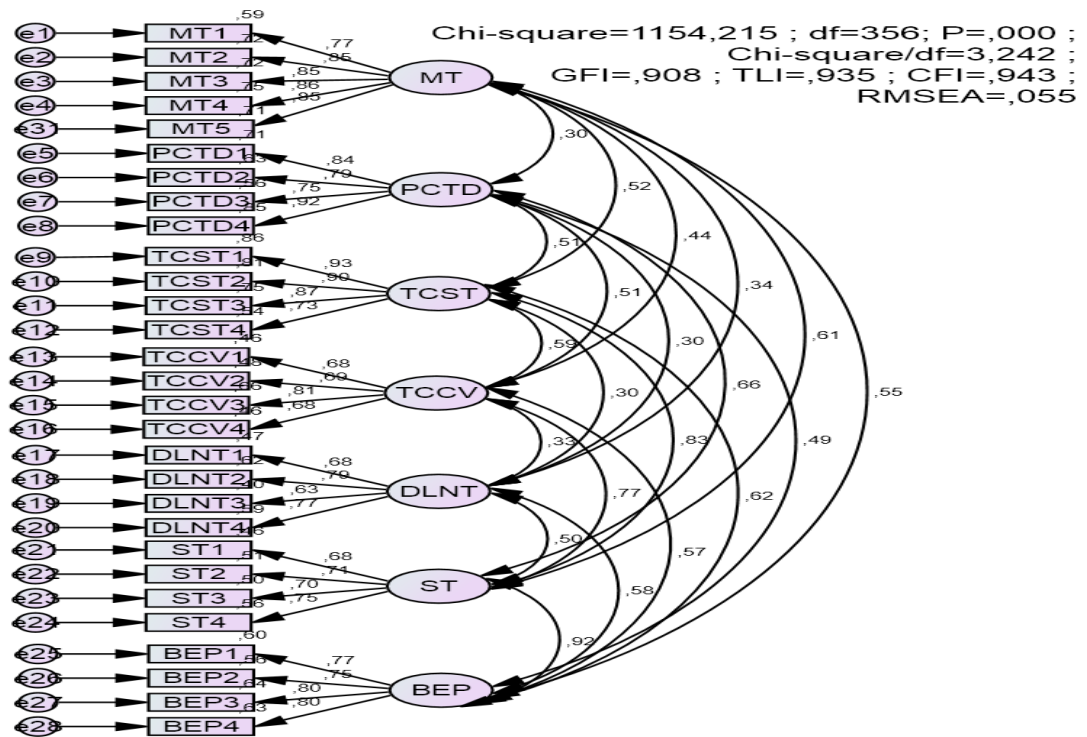
EFA các  
thang đo

Biến quan sát	Yếu tố
BEP1	0,589
BEP2	0,507
BEP3	0,638
BEP4	0,699
KMO	0,819
Sig	0,000
Phương sai trích (%)	60,802



# 5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

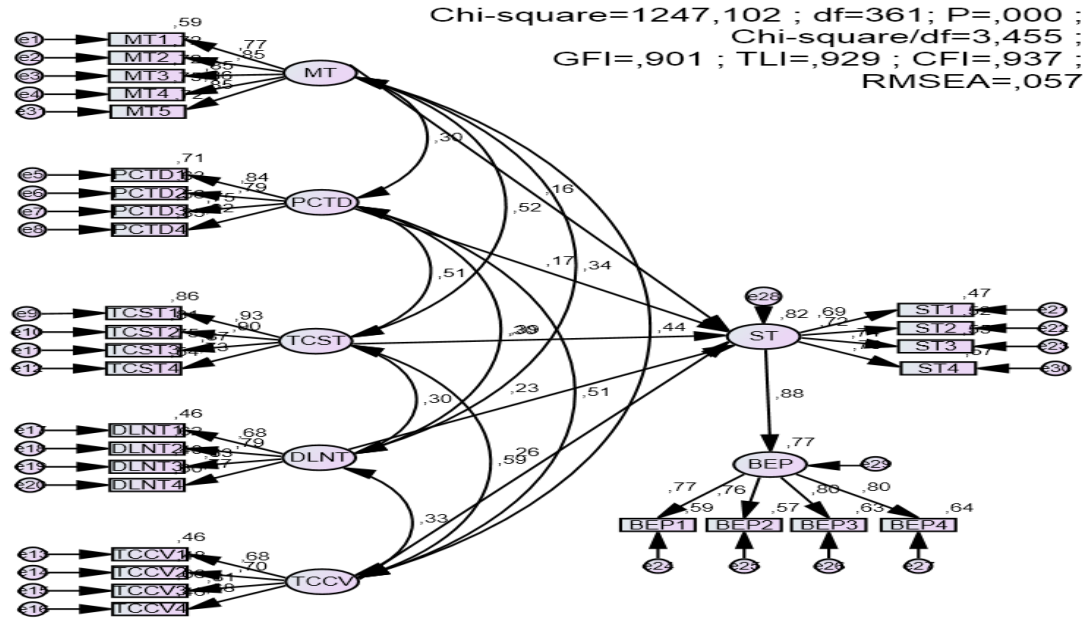
## Kết quả CFA





# 5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

## Kết quả SEM





# 5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

## Chấp nhận các giả thuyết nghiên cứu:

- ✓ Giả thuyết **H1**: động lực nội tại có ảnh hưởng cùng chiều đến sự sáng tạo của nhân viên với mức ý nghĩa 1%;
- ✓ Giả thuyết **H2**: Tự chủ trong công việc có ảnh hưởng cùng chiều đến sự sáng tạo của nhân viên với mức ý nghĩa 1%;
- ✓ **Giả thuyết H3**: Tự chủ trong sáng tạo có ảnh hưởng cùng chiều đến sự sáng tạo của nhân viên với mức ý nghĩa 1%;
- ✓ **Giả thuyết H4**: Phong cách tư duy sáng tạo có ảnh hưởng cùng chiều đến sự sáng tạo của nhân viên với mức ý nghĩa 1%;
- ✓ **Giả thuyết H5**: Môi trường làm việc có ảnh hưởng cùng chiều đến sự sáng tạo của nhân viên với mức ý nghĩa 1%;
- ✓ **Giả thuyết H6**: Khi sự sáng tạo của nhân viên trong doanh nghiệp càng cao thì hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp càng lớn với mức ý nghĩa 1%.



## 7. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

### *Kết luận*

Kết quả từ nghiên cứu khẳng định mối quan hệ tích cực cùng chiều giữa các biến độc lập là các nhân tố ảnh hưởng đến sáng tạo; và sự ảnh hưởng tích cực từ sáng tạo đến kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp lớn khu vực Đồng bằng sông Cửu Long.

Các biến độc lập ảnh hưởng đến sáng tạo lần lượt gồm (i) *Tự chủ trong sáng tạo*; (ii) *Tự chủ trong công việc*; (iii) *Động lực nội tại*; (iv) *Phong cách tư duy sáng tạo*; và (v) *Môi trường làm việc*. Đồng thời, sự sáng tạo của nhân viên trong doanh nghiệp có tác động cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng kế thừa và phát triển bộ thang đo kết quả kinh doanh bằng đánh giá cảm nhận (*Perceptual Assesment*) để đo lường hoạt động của doanh nghiệp, trong trường hợp không thu thập được dữ liệu từ các báo cáo tài chính.

Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây như nghiên cứu của Masood và ctg (2013); Murat và ctg (2013), Lê Thị Thu Hà (2017) đã đo lường ảnh hưởng của sáng tạo đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp (*Perfomance firm*).

Kết quả nghiên cứu đều phù hợp với nghiên cứu của Bùi Thị Thanh (2014), Tierney và ctg (1999), Houghton và ctg (2009), Binnewies và ctg (2008), Coelho và ctg (2011), ...





## 6. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

### Hàm ý quản trị

- ✓ Hàm ý chính sách để thúc đẩy sáng tạo
  - *Tự chủ trong sáng tạo;*
  - *Tự chủ trong công việc;*
  - *Động lực nội tại;*
  - *Phong cách tư duy sáng tạo*
  - *Môi trường làm việc*
  - *đặc điểm nhận diện cá nhân sáng tạo*
- ✓ Hàm ý chính sách nâng cao kết quả kinh doanh



## 7. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

- ✓ Phạm vi nghiên cứu: ĐBSCL;
- ✓ Phương pháp thu thập dữ liệu: lấy mẫu thuận tiện;
- ✓ Mô hình đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến sáng tạo của nhân viên chỉ đạt 82,10%; ảnh hưởng của sáng tạo đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cũng chỉ đạt 78,60% cho thấy còn nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sáng tạo cũng như nhiều yếu tố ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh chưa được đưa vào trong mô hình

Thanks!

