

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

---

- 1. Nguyễn Hoàng** - Tác động của chuyển đổi số đến kết quả xuất khẩu của các doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 169.1SMET.11* 3  
*Impacts of Digital Transformation on the Export of Vietnamese Enterprises*
- 2. Nguyễn Anh Tú** - Thực trạng và một số khuyến nghị nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của tỉnh Quảng Ninh. *Mã số: 169.1Deco.11* 13  
*The Situation and Some Recommendations to Promote Economic Growth of Quang Ninh Province*
- 3. Nguyễn Thị Diệu Hiền, Nguyễn Hồng Nga, Trần Quốc Phương Duy và Trịnh Minh Quý** - Nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam trong thu hút khách du lịch quốc tế. *Mã số: 169.1TRMg.11* 28  
*Enhancing the competitiveness of Vietnam in attracting international tourists*
- 4. Hồ Thị Thủy Tiên và Trần Xuân Hằng** - Ảnh hưởng tương tác của thuế và độ mở thương mại tới tăng trưởng kinh tế - nghiên cứu trường hợp các quốc gia có thu nhập thấp và trung bình thấp. *Mã số: 169.1Meco.11* 39  
*Effects of Tax Interaction and Trade Openness on Economic Growth - A Study on Low- and Middle-Income Countries*

### QUẢN TRỊ KINH DOANH

---

- 5. Nguyễn Hoàng Việt** - Nghiên cứu năng lực cạnh tranh marketing động của các chuỗi siêu thị bán lẻ trên địa bàn Hà Nội. *Mã số: 169.2BMkt.21* 49  
*Study on Dynamic Marketing Competitive Capabilities of Retailing Supermarkets in Hanoi City*

- 6. Trần Thị Kim Phương, Lê Nhật Hạnh, Trần Trung Vinh và Trương Bá Thanh** - Tiền đề và kết quả của hành vi gắn kết thương hiệu trên truyền thông mạng xã hội: trường hợp ngành lưu trú tại Việt Nam. *Mã số: 169.2BMkt.21* 60

*Antecedents and Outcome of Customer Engagement in Social Media: A Case Study of Hospitality Industry, Vietnam*

- 7. Lê Thị Nhung** - Tác động của công bố thông tin trách nhiệm xã hội đến kết quả tài chính của doanh nghiệp ngành vật liệu xây dựng niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. *Mã số: 169.2FiBa.21* 71

*Impact of social responsibility disclosure on corporate financial performance of construction materials listed firms in Vietnam*

- 8. Ngô Thị Ngọc Huyền, Nguyễn Việt Bằng và Hồng Thanh Hà** - Ý định mua sắm mỹ phẩm thuần chay: vận dụng mô hình của thuyết hành vi có kế hoạch mở rộng. *Mã số: 169.2BMkt.21* 83

*Purchase Intention for Vegan Cosmetics: Applying an Extended Theory of Planned Behavior Mode*

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Phạm Thị Bích Ngọc và Lý Thu Hằng** - Sắp xếp công việc linh hoạt và hạnh phúc của nhân viên trong các doanh nghiệp tại Hà Nội: Vai trò trung gian của cân bằng cuộc sống, công việc. *Mã số: 169.3BAdm.31* 95

*Flexible Work Arrangement and Well-being of Employees in Companies at Hanoi: A Mediating role of Work-life Balance*

- 10. Nguyễn Văn Chương, Trần Thị Kim Dung và Cao Quốc Việt** - Mối quan hệ giữa cởi mở với trải nghiệm, tinh thần lãnh đạo đổi mới, cảm nhận công việc có tác động xã hội và hành vi đổi mới sáng tạo của giảng viên đại học tại TpHCM. *Mã số: 169.3BAdm.31* 105

*The relationship between openness to experience, opinion leadership, perceived social impact, and lecturers' innovative work behavior: Case of universities in Ho Chi Minh City*

# MỐI QUAN HỆ GIỮA CỞI MỞ VỚI TRẢI NGHIỆM, TINH THẦN LÃNH ĐẠO ĐỔI MỚI, CẢM NHẬN CÔNG VIỆC CÓ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ HÀNH VI ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA GIÁNG VIÊN ĐẠI HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**Nguyễn Văn Chương \***

Email: nvchuong@ueh.edu.vn

**Trần Thị Kim Dung \***

Email: tkd@ueh.edu.vn

**Cao Quốc Việt \***

Email: vietcq@ueh.edu.vn

\* Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận: 20/06/2022

Ngày nhận lại: 05/08/2022

Ngày duyệt đăng: 09/08/2022

Nghiên cứu này điều tra mối quan hệ giữa cởi mở với trải nghiệm, tinh thần lãnh đạo đổi mới, cảm nhận công việc có tác động xã hội với hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của giảng viên tại các trường đại học tại TpHCM. Với 471 mẫu khảo sát, kết quả nghiên cứu cho thấy mối quan hệ giữa các yếu tố với hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của giảng viên đại học. Bên cạnh những yếu tố đặc tính cá nhân như cởi mở với trải nghiệm và tinh thần lãnh đạo đổi mới, nghiên cứu đã chứng minh cảm nhận tác động xã hội của công việc góp phần thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo. Kết quả nghiên cứu mang lại một số hàm ý quản trị cho các trường đại học trong việc khuyến khích các hoạt động hỗ trợ cho hành vi đổi mới sáng tạo của giảng viên, góp phần tăng hiệu suất hoạt động cho tổ chức. Những hạn chế của bài nghiên cứu và các hàm ý cho các nghiên cứu trong tương lai cũng được thảo luận.

**Từ khóa:** Hành vi đổi mới sáng tạo; cởi mở với trải nghiệm; tinh thần lãnh đạo đổi mới; cảm nhận tác động xã hội.

**JEL Classifications:** D20, I00, L20.

### 1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghệ đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay đã thúc đẩy năng lực và kỹ năng của lực lượng lao động phải liên tục cập nhật và phát triển. Trong xu hướng đó, giáo dục càng đóng vai trò quan trọng hơn thông qua việc đào tạo người học đủ khả năng để tạo ra những đổi mới, đồng thời nó cũng tạo ra một động lực mới để chuyển đổi giáo dục (Xing và Marwala, 2017). Tuy nhiên, kết quả từ nghiên cứu trước đây cho thấy vai trò của hệ thống giáo dục trong việc tạo ra các kỹ năng đổi mới cần thiết đáp ứng nhu cầu cho các hoạt động kinh tế còn hạn chế (Serdyukov, 2017). Bên cạnh đó, sự sáng tạo là không thể thiếu trong lĩnh vực giáo dục, đặc biệt là trong vai trò của giảng viên, những người tham gia trực tiếp vào việc giảng dạy (Thurlings và cộng sự, 2015) nhưng giảng viên chưa thực sự ham muốn đổi

mới trong công việc (Izzati, 2018). Bên cạnh đó, các nghiên cứu về hành vi làm việc đổi mới sáng tạo chủ yếu tập trung vào lĩnh vực dịch vụ, sản xuất và công nghiệp (Bawuro và cộng sự, 2019), và nghiên cứu hành vi sáng tạo đổi mới vẫn chưa nhận được mức độ quan tâm trong lĩnh vực giáo dục (Parthasarathy và Premalatha, 2017). Trong khi đó, Messmann và cộng sự (2018) cho rằng có rất ít nghiên cứu về cách giảng viên tham gia vào công việc liên quan đến tới các hành vi sáng tạo đổi mới cũng như cách thức có thể nhằm thúc đẩy và duy trì hành vi này.

Các nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh sự đổi mới là cần thiết ở cấp độ tổ chức, nhóm và cá nhân (Javed và cộng sự, 2017). Các nhà nghiên cứu khẳng định rằng tính cách và các giá trị cá nhân có liên quan đáng kể đến việc thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo (Patterson và cộng sự, 2009). Tuy nhiên,

bằng chứng về mối quan hệ giữa các đặc điểm tính cách và hành vi đổi mới sáng tạo không được kết luận. Một vài nghiên cứu cho rằng những phát hiện không nhất quán cho thấy sự hiện diện của các điều kiện liên quan đến mối quan hệ tính cách và hành vi đổi mới sáng tạo (Madrid và cộng sự, 2014). Một trong những khía cạnh tính cách chính được xác định là yếu tố dự báo IWB là cởi mở với trải nghiệm (OTE). OTE là xu hướng tích cực tham gia vào các trải nghiệm đa dạng liên quan đến nhiều suy nghĩ, ý tưởng và quan điểm (McCrae và Costa, 1997). Nghiên cứu đã nhấn mạnh rằng nhân viên có sự cởi mở cao để tích cực khám phá, quảng bá và triển khai các ý tưởng mới (Madrid và cộng sự, 2014). Bên cạnh đó, đặc tính của người đổi mới như tinh thần lãnh đạo đổi mới được Roger (2003) đề cập đến, nó là một đặc tính cá nhân của những người có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định của người khác tập trung vào việc phát triển sâu chuyên môn và những khía cạnh mới (Flynn và cộng sự, 1996), hay nhấn mạnh vào việc giúp đỡ người khác cũng như sẵn sàng chấp nhận rủi ro (McKeon, 2009) từ đó thúc đẩy việc lan tỏa đổi mới.

Trong các tổ chức hiện nay, hành vi đổi mới trong công việc được các nhà quản trị quan tâm vì điều đó góp phần nâng cao hiệu suất cho tổ chức. Các nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh công việc là một phần quan trọng và có ý nghĩa to lớn trong cuộc sống con người, cảm nhận công việc có tác động tới xã hội được định nghĩa là cảm nhận của người lao động về những đóng góp về mặt phúc lợi mà công việc của họ mang lại cho xã hội, tạo động lực để gia tăng nỗ lực và đạt được các kết quả tích cực, tạo ra các kỳ vọng về hành vi - kết quả. Cởi mở với trải nghiệm và tinh thần lãnh đạo đổi mới sẽ là những nhân tố giúp đương đầu với những thách thức trong quá trình sáng tạo, tiếp thu cái mới, nó như một yếu tố cá nhân quan trọng thúc đẩy hành vi đổi mới.

Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng khoa học cho các mối quan hệ đề cập trên thông qua các câu hỏi nghiên cứu: cởi mở với trải nghiệm tác động như thế nào tới hành vi đổi mới trong công việc? tinh thần lãnh đạo đổi mới tác động như thế nào tới hành vi đổi mới? cảm nhận tính hữu ích của công việc tác động như thế nào tới hành vi đổi mới? cởi mở với trải nghiệm tác động như thế nào tới cảm nhận tính hữu ích của công việc? tinh thần lãnh đạo đổi mới tác động như thế nào tới cảm nhận tính hữu ích của công việc?

## 2. Tổng quan nghiên cứu, mô hình nghiên cứu và giả thuyết

### 2.1. Hành vi đổi mới trong công việc (*Innovative Work Behavior - IWB*)

Janssen (2000) định nghĩa IWB là hành vi của nhân viên đề tạo ra, giới thiệu và áp dụng các ý tưởng mới có chủ đích tại nơi làm việc, trong một nhóm hoặc một tổ chức với mục đích đóng góp vào hiệu suất. Siregar và cộng sự (2019) cho rằng IWB là hành vi cá nhân nhằm giới thiệu những ý tưởng, quy trình làm việc, sản phẩm, thủ tục mới và hữu ích tại nơi làm việc. Những ý tưởng mới là cần thiết để tăng cường những thay đổi quan trọng trong tổ chức, chẳng hạn như áp dụng các quy trình mới, đơn giản hóa quy trình làm việc, sử dụng các công cụ làm việc mới, tăng cường hợp tác cả trong và ngoài tổ chức hành vi đổi mới là khả năng của các cá nhân để tạo ra những ý tưởng và quan điểm mới, sau đó được chuyển đổi thành sự đổi mới.

Để thúc đẩy hành vi đổi mới, các nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh có ba hướng tiếp cận chính, hướng thứ nhất là môi trường tác động, nhóm nhân tố này giúp tạo ra một bối cảnh an toàn hỗ trợ cho hành vi đổi mới như phong cách lãnh đạo chuyển đổi giúp nâng cao năng lực và động lực sáng tạo của nhân viên (Wang và cộng sự, 2014; Zach, 2016); tạo ra văn hóa đổi mới bằng cách có một tầm nhìn chia sẻ rõ ràng, có thể đạt được, có giá trị (Pinto và Prescott, 1988), thúc đẩy quyền tự chủ (Amabile, 1998). Hướng nghiên cứu thứ hai là thông qua đặc điểm công việc, nó có thể là các đặc trưng hoặc thuộc tính của công việc mà nhân viên đảm nhận (Tsaur và cộng sự, 2011). Cảm nhận về đặc điểm công việc có ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua trạng thái tâm lý, khi cảm nhận công việc có tác động đến xã hội có thể tạo ra động lực nội tại giúp tăng cường hành vi đổi mới (Bawuro và cộng sự, 2019). Hướng thứ ba là các yếu tố cá nhân hỗ trợ cho việc đổi mới, như tính cách chủ động (Chen, 2011), phong cách cảm nhận sáng tạo chẳng hạn như trí tưởng tượng (Shalley và cộng sự, 2004), sự tự tin (Oldham và Cummings, 1996)

### 2.2. Cởi mở với trải nghiệm (*Openness to Experience - OTE*)

Cởi mở với trải nghiệm (OTE) là một khía cạnh cơ bản về tính cách, nó bao gồm sự tò mò để hiểu biết, có tầm nhìn rộng, theo đuổi các giá trị tự do và

có năng lực cảm xúc (McCrae, 1987). Những người có OTE cao có xu hướng linh hoạt về hành vi, tò mò nhiều hơn và thích những điều mới lạ (McCrae và Costa, 1997). Do đó, OTE là một yếu tố dự báo quan trọng của IWB, vì nó chỉ ra xu hướng tìm kiếm mạnh mẽ các trải nghiệm liên quan đến nhiều ý tưởng (McCrae và Costa, 1997). Nghiên cứu trước đây cho thấy OTE có liên quan tích cực đến sự sáng tạo và đổi mới và những người có OTE cao hơn có khả năng tham gia vào các hành vi đổi mới (Patterson và Zibarras, 2017).

### **2.3. Tinh thần lãnh đạo đổi mới (Opinion Leadership)**

Tinh thần lãnh đạo đổi mới là một đặc tính của người đổi mới, theo Dalrymple và cộng sự (2013) người có tinh thần lãnh đạo đổi mới không đi kèm với một vị trí chính thức mà nghiêng về vai trò của họ trong việc phổ biến thông tin cho đồng nghiệp của họ để duy trì các chuẩn mực. Rogers (2003) cũng giải thích rằng cách giao tiếp có thể ảnh hưởng đến quá trình đổi mới cá nhân theo nhiều cách. Giao tiếp giữa các cá nhân, ví dụ như quan sát các cá nhân áp dụng và sử dụng đổi mới rồi từ đó khuyến khích các cá nhân khác bắt chước hành vi đó. Chính vì vậy, tinh thần lãnh đạo đổi mới là đặc tính của một người có khả năng thúc đẩy việc lan tỏa hành vi đổi mới (Rogers, 2003).

### **2.4. Cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (Perceived Social Impact - PSI)**

Công việc là một phần quan trọng và có ý nghĩa to lớn trong cuộc sống con người và thực tế, mỗi người đều dành phần lớn thời gian cho nó. Do vậy, mọi người không muốn công việc mà mình đã dành thời gian cho nó đơn thuần là chỉ để kiếm tiền, mọi người quan tâm nhiều hơn đến những giá trị khác của công việc (Steger và cộng sự, 2012).

Hackman và Oldham (1976) đã định nghĩa công việc ý nghĩa là mức độ mà công việc có tác động đáng kể đến cuộc sống hoặc công việc của những người khác cho dù là trong tổ chức trực tiếp hay ở môi trường bên ngoài. Cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (PSI) được coi như một thước đo hữu ích về hạnh phúc của nhân viên trong các tổ chức (Steijn và Van der Voet, 2019). Nghiên cứu thiết kế công việc đã chỉ ra rằng việc cho nhân viên cơ hội gặp gỡ những cá nhân được hưởng lợi từ nỗ lực của họ có thể tăng động lực và hiệu suất của họ (Bellé, 2014; Grant, 2008; Grant, 2007) bằng cách

nâng cao cảm nhận của họ về việc họ có thể tạo ra sự khác biệt trong cuộc sống của người khác (Grant, 2007). Bên cạnh đó, công việc của giảng viên tạo ra sản phẩm là tri thức với đối tượng hướng tới là con người, đây là một đặc trưng khác với nhiều nghề nghiệp khác. Điều đó định hình công việc tương đối độc lập, tự chủ, đòi hỏi sự phối hợp nhiều kỹ năng, phát huy tính sáng tạo. Việc cảm nhận của nhân viên về tính hiệu quả của nhiệm vụ, sự tác động đến người khác khiến họ cảm thấy công việc của mình có ý nghĩa hơn (Zalesny và Ford, 1990), tác động ý nghĩa được cảm nhận này có thể thúc đẩy nhân viên nỗ lực nhiều hơn (Fried và Ferris, 1987).

### **2.5. Ảnh hưởng của Cởi mở với trải nghiệm (OTE) tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)**

Việc cởi mở với trải nghiệm thu hút sự tham gia vào công việc và sự đổi mới thường được gọi là cảm xúc, suy nghĩ và khuôn mẫu hành vi của một người, đã được mô tả bằng cách sử dụng mô hình năm yếu tố (FFM) hoặc mô hình Big Five về tính cách. Cởi mở với trải nghiệm (OTE) là một trong những yếu tố được đề cập trong mô hình Big-Five (Digman, 1990). Người có mức độ cởi mở với trải nghiệm cao là những cá nhân giàu trí tưởng tượng, có sự tò mò, hành vi linh hoạt, không cứng nhắc trong thái độ và giá trị của họ (McCrae và Costa, 1997). Những người có tính cởi mở cao có khả năng nhìn nhận sự chuyển đổi một cách tích cực, thể hiện tư duy sáng tạo và năng động, cũng như cởi mở với những lựa chọn thay thế mới. Vishwanath (2005) phát hiện ra rằng những cá nhân sở hữu tính sáng tạo đòi hỏi khả năng cởi mở với những trải nghiệm mới. Chiều hướng này thể hiện các hành vi cá nhân khác nhau như tưởng tượng những thách thức mới, gặp gỡ những người mới, tìm kiếm và chấp nhận thông tin mới để tạo ra một cái gì đó mới lạ.

IWB được đặc trưng bởi việc tạo ra, thúc đẩy và thực hiện các ý tưởng mới bởi các nhân viên có đặc điểm OTE (Janssen, 2000). Một số nghiên cứu đã hỗ trợ mối quan hệ tích cực giữa OTE và IWB, Scott và Bruce (1994) đã kiểm tra các yếu tố quyết định của IWB và nhận thấy rằng những cá nhân cởi mở có khả năng sáng tạo và thực hiện các ý tưởng mới và độc đáo đóng góp cho IWB

Hơn nữa, những cá nhân có tính cởi mở cao thường có động lực tự chủ để tích cực tìm kiếm những trải nghiệm mới lạ và đa dạng (McCrae và

Costa, 1997). Điều này khẳng định rằng sự cởi mở với trải nghiệm cùng cố mối quan hệ giữa năng lượng, niềm đam mê, quyết tâm đối mặt với thách thức của nhân viên và khả năng thể hiện và khám phá sáng tạo của họ. Những người tham gia và đắm chìm vào công việc sẽ có định hướng về mục tiêu rõ ràng hơn, đặc biệt là trong bối cảnh sáng tạo nếu họ có tinh cởi mở. Từ các lập luận trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H1: Cởi mở với trải nghiệm (OTE) có tác động cùng chiều tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)*

### **2.6. Ảnh hưởng của tinh thần lãnh đạo đổi mới (OL) tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)**

Theo Dalrymple và cộng sự (2013), trong phạm vi cụ thể người có tinh thần lãnh đạo đổi mới không đi kèm với một vị trí chính thức mà nghiêng về vai trò của họ trong việc phổ biến thông tin cho đồng nghiệp của họ để duy trì các chuẩn mực. Thêm vào đó, (Kim và cộng sự, 2015) nhấn mạnh thông tin do người có tinh thần lãnh đạo đổi mới thu thập được lan truyền giữa những người khác một cách dễ dàng và nhanh chóng, cuối cùng dẫn đến tăng tốc sự lan tỏa sự đổi mới. Sự thay đổi này tạo ra một ngữ cảnh làm tiền đề quan trọng trong hành vi của nhân viên, nhưng nó thường bị bỏ qua trong các tài liệu (Griffin, 2007; Rousseau và Fried, 2001). Các nghiên cứu trước đây cho rằng nhân viên cần có những tình huống phù hợp ngữ cảnh để thể hiện những đặc điểm tính cách nhất định (Tett và Guterman, 2000). Chen và cộng sự (2016) cho rằng người có tinh thần lãnh đạo đổi mới được xác định là người tạo ra thông tin và người phát đi thông điệp, những người truyền thông qua phương tiện truyền thông thứ cấp. Và chính quá trình truyền thông này có thể ảnh hưởng đến quá trình đổi mới của cá nhân theo nhiều cách (Rogers, 2003). Từ các lập luận trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H2: Tinh thần lãnh đạo đổi mới (OL) có tác động cùng chiều tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)*

### **2.7. Ảnh hưởng của cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (PSI) tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)**

Lý thuyết đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1976) cho rằng cảm nhận của nhân viên về đặc điểm công việc của họ (ví dụ: tầm quan trọng

của nhiệm vụ mong đợi, tiếp xúc với những người thụ hưởng xã hội) dẫn đến trạng thái tâm lý (ví dụ: thu nhận được kinh nghiệm và/hoặc cảm nhận có ý nghĩa) ảnh hưởng đến kết quả liên quan đến công việc giữa những nhân viên đó (ví dụ như sự hài lòng trong công việc, hiệu suất công việc). Nghiên cứu về thiết kế công việc gần đây đã nhấn mạnh các khía cạnh quan hệ và xã hội của công việc, những nhân viên có thể cảm nhận được tác động tích cực của công việc của họ đối với những người sẽ có động lực để gia tăng nỗ lực và đạt được các kết quả tích cực, tạo ra các kỳ vọng về hành vi - kết quả (Grant, 2008). Những nhân viên nhận thấy rằng hành động của họ dẫn đến tạo ra sự khác biệt có lợi cho người khác sẽ có động lực hơn để đạt ra và đạt được các mục tiêu cao vì tin rằng họ có thể mang lại lợi ích cho xã hội (Grant, 2007). Lý thuyết tín hiệu (Spence, 1973) thường được sử dụng để giải thích các tác động tới hiệu suất (Steijn và van der Voet, 2019; van Loon và cộng sự, 2018). Quan điểm lý thuyết đều tập trung vào cơ chế mối liên hệ của nhân viên với người khác, nghiên cứu trước đây cho thấy rằng cả hai quan điểm lý thuyết có thể được kết hợp để giải thích các yếu tố dự báo và kết quả của các tác động của cảm nhận sự ảnh hưởng xã hội của nhân viên (Grant, 2008) như hiệu suất của tổ chức. Việc cảm nhận của nhân viên về tính hiệu quả của nhiệm vụ, sự tác động đến người khác khiến họ cảm thấy công việc của mình có ý nghĩa hơn (Zalesny và Ford, 1990), tác động ý nghĩa được cảm nhận này có thể thúc đẩy nhân viên nỗ lực nhiều hơn (Fried và Ferris, 1987). Từ các lập luận trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H3: Cảm nhận tác động xã hội (PSI) của công việc có tác động cùng chiều tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc (IWB)*

### **2.8. Ảnh hưởng của cởi mở với trải nghiệm (OTE) tới cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (PSI)**

Cởi mở với trải nghiệm là một đặc tính mô tả tính cách con người trong mô hình năm yếu tố (Five Factor model), nó là một đặc điểm phức tạp phản ánh khía cạnh tâm lý bao gồm sự tưởng tượng, năng lực mỹ cảm, chú ý đến cảm xúc bên trong, thích sự đa dạng và trí tò mò (McCrae và Costa, 1997). Các nghiên cứu tâm lý chỉ ra rằng sự cởi mở với trải nghiệm có liên quan đến cảm xúc và cảm giác (Subramanian và cộng sự, 2016) và thể hiện khuynh

hướng hành vi với quan điểm chấp nhận sự mới lạ, đa dạng và phát triển cá nhân (Woo và cộng sự, 2014). Đặc trưng của cởi mở với trải nghiệm phản ánh mong muốn tìm kiếm, tạo ra và học hỏi những ý tưởng và kiến thức mới (Woo và cộng sự, 2014). Những người cởi mở được mô tả là những người có tư duy độc lập, có khả năng chấp nhận những ý tưởng, kinh nghiệm và quan điểm mới (McCrae & Costa, 1997), vì vậy họ có nhiều khả năng tìm kiếm hiểu biết của người khác (Cabrera và cộng sự, 2006), tham gia chia sẻ kiến thức (Matzler và cộng sự, 2008) và tận hưởng những cuộc tranh luận có ý nghĩa với những người khác (Mondak và Halperin, 2008). Những người có tư tưởng cởi mở hơn có xu hướng hài lòng hơn với một hệ thống mới và do đó nhận thấy sự đổi mới trở nên hữu ích hơn (Vishwanath, 2005). Chatzoglou và cộng sự (2009) nhận thấy rằng sự cởi mở và học hỏi của các cá nhân ảnh hưởng tích cực đến cảm nhận tính hữu ích về hoạt động của tổ chức. Mỗi quan hệ tương tự cũng đã được Varol và Tarcan (2009) tìm thấy khi xem xét vai trò trung gian của cảm nhận hữu ích đối với mối quan hệ giữa tính cởi mở của tổ chức và hành vi đổi mới sử dụng hệ thống thông tin và cho rằng các tổ chức cần đảm bảo một môi trường cởi mở và chia sẻ để đạt được hiệu quả mong muốn. Từ các lập luận trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H4: Cởi mở với trải nghiệm (OTE) có tác động cùng chiều tới cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (PSI)*

### **2.9. Ảnh hưởng của lãnh đạo đổi mới (OL) tới cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (PSI)**

Giảng viên trong các tổ chức giáo dục đại học ngày nay có vai trò là người thiết kế, người xúc tác, người cố vấn và người tạo ra môi trường học tập với mục tiêu mang lại hiệu suất cho cả người học và tổ chức Smith (2020). Tinh thần lãnh đạo đổi mới tập trung vào cảm nhận của người khác về người có ảnh hưởng chuyên môn, năng lực và khả năng lãnh đạo trong mạng lưới (Koohikamali và cộng sự, 2015). Do đó, người giảng viên có thể thực hiện ảnh hưởng của họ đối với những người khác nhiều hơn thông qua khả năng lãnh đạo quan điểm.

Bên cạnh đó, dù có nhiều lý thuyết được sử dụng trong các nghiên cứu về hành vi đổi mới, AlEssa và Durugbo (2021) cho rằng lý thuyết lan tỏa sự đổi mới (Diffusion of Innovations Theory - DOI) cần được xem xét khi nghiên cứu về hành vi đổi mới. Sự

đổi mới không chỉ là quá trình sáng tạo cái mới hoàn toàn mà sự đổi mới còn là “một ý tưởng, thực hành hoặc đối tượng được một cá nhân hoặc một tổ chức khác coi là mới” (Rogers, 2003, trang 12). DOI đề cập đến đặc tính của người đổi mới như tinh thần lãnh đạo đổi mới sẽ dẫn đến cảm nhận và thái độ về các thuộc tính của đổi mới (Rogers, 2003). Trong các thuộc tính đổi mới này, lợi thế tương đối và khả năng tương thích phù hợp với cảm nhận tác động hữu ích của sự đổi mới vì Rogers (2003) cho rằng, những lan tỏa đổi mới có thể được thúc đẩy bởi cảm nhận về khả năng tương thích mà một sự đổi mới được coi là phù hợp với các giá trị hiện có, kinh nghiệm và nhu cầu của những người chấp nhận đổi mới cùng những lợi ích mà sự đổi mới mang lại. Tỷ lệ chấp nhận sẽ cao hơn khi họ tin rằng một sự đổi mới có những lợi ích và phù hợp với quan điểm, giá trị cá nhân của họ. Bên cạnh đó, DOI cũng giải thích cách giao tiếp có thể ảnh hưởng đến quá trình cá nhân này theo nhiều cách. Giao tiếp giữa các cá nhân, ví dụ như quan sát các cá nhân áp dụng và sử dụng đổi mới rồi từ đó khuyến khích các cá nhân khác bắt chước hành vi đó. Chính vì vậy, tinh thần lãnh đạo đổi mới là đặc tính có tác động đến cảm nhận về tính hữu ích của công việc, từ đó có khả năng thúc đẩy việc lan tỏa hành vi đổi mới trong công việc. Từ các lập luận trên tác giả đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H5: Tinh thần lãnh đạo đổi mới (OL) có tác động cùng chiều tới cảm nhận công việc có tác động tới xã hội (PSI)*

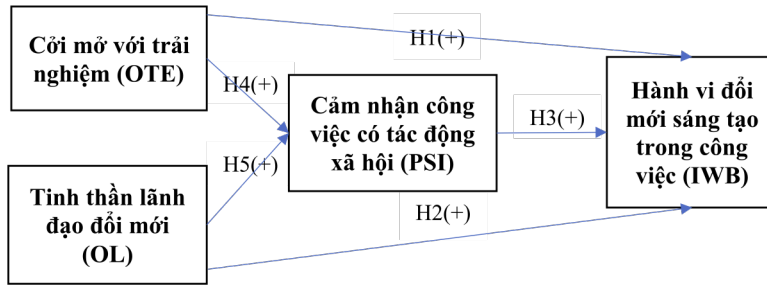
*Từ các giả thuyết như trên, mô hình nghiên cứu đề xuất như hình 1:*

### **3. Phương pháp nghiên cứu**

#### **3.1. Thiết kế nghiên cứu, mẫu và phương pháp lấy mẫu**

Thiết kế nghiên cứu định lượng được sử dụng cho nghiên cứu này, chúng tôi xây dựng bảng câu hỏi khảo sát kế thừa từ các thang đo đã được nghiên cứu trên thế giới, nghiên cứu chính thức tiến hành khảo sát những giảng viên đang làm việc tại các trường Đại học khu vực Thành phố Hồ Chí Minh qua bảng khảo sát trực tiếp và trực tuyến thiết kế trên nền tảng Google form. Số lượng mẫu khảo sát (kích thước mẫu) được tính theo công thức kinh nghiệm của Hair và cộng sự (2021). Với mức ý nghĩa thống kê 5% và kỳ vọng  $R^2$  tối thiểu 0,1 và mô hình có số lượng mũ tên tối đa chia vào một

# Ý KIẾN TRAO ĐỔI



(Nguồn: Tác giả đề xuất)

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

khái niệm là 3, mẫu tôi thiêu đề chạy thuật toán PLS-SEM theo Hair và cộng sự (2021) là 103 đáp viên. Sau 2 tháng tiến hành khảo sát, số lượng phản hồi thu được là 521. Sau khi loại các phản hồi khuyết thông tin, kích thước mẫu chính thức cho nghiên cứu này là 471.

### 3.2. Các thang đo

Thang đo hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc gồm 10 phát biểu được lấy từ nghiên cứu của De Jong và Den Hartog (2010). Thang đo cảm nhận công việc có tác động xã hội gồm có 04 phát biểu với 03 phát biểu được lấy từ nghiên cứu của Grant (2008) và 01 phát biểu lấy từ nghiên cứu của Grant

và Campbell (2007). Thang đo tinh thần lãnh đạo đổi mới gồm 4 phát biểu, với 3 phát biểu được lấy từ nghiên cứu của Childers (1986) và một phát biểu từ nghiên cứu của Venkatraman (1989). Thang đo cởi mở với trải nghiệm gồm có 4 phát biểu được lấy từ nghiên cứu của Javed và cộng sự (2020). Nội dung chi tiết các phát biểu của các thang đo được thể hiện trong bảng 2.

## 4. Kết quả nghiên cứu

### 4.1. Thống kê mô tả

Kết quả thống kê trong bảng 1 cho thấy số lượng giảng viên nam cao hơn số lượng giảng viên nữ tham gia khảo sát (54,8% so với 45,2%). Về nhóm

**Bảng 1:** Thống kê mô tả mẫu khảo sát

| Phân loại   |                | Tần số     | %          | Tích lũy |
|-------------|----------------|------------|------------|----------|
| Giới tính   | Nam            | 258        | 54,8       | 54,8     |
|             | Nữ             | 213        | 45,2       | 100      |
| Độ tuổi     | Dưới 30        | 85         | 18         | 18       |
|             | 30-39          | 241        | 51,2       | 69,2     |
|             | 40-49          | 99         | 21         | 90,2     |
|             | Từ 50          | 46         | 9,8        | 100      |
| Bảng cấp    | Thạc sĩ        | 221        | 47,0       | 47,0     |
|             | Tiến sĩ        | 241        | 51,0       | 98,0     |
|             | Trên tiến sĩ   | 9          | 2,0        | 100      |
| Kinh nghiệm | Tới 5 năm      | 60         | 12,7       | 12,7     |
|             | 6 năm – 10 năm | 188        | 39,9       | 52,6     |
|             | 11-15          | 141        | 30,0       | 82,6     |
|             | Trên 15        | 82         | 17,4       | 100      |
| Đại học     | Công lập       | 284        | 60,3       | 60,3     |
|             | Ngoài công lập | 187        | 39,7       | 100      |
| <b>Tổng</b> |                | <b>471</b> | <b>100</b> |          |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)



**Bảng 2:** Độ tin cậy, giá trị hội tụ thang đo và hệ số tải nhân tố

|  | IWB   | OL    | OTE   | PSI   |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Hệ số tin cậy Cronbach Alpha   | 0,884 | 0,838 | 0,800 | 0,838 |
| Độ tin cậy tổng hợp (CR)   | 0,910 | 0,892 | 0,869 | 0,892 |
| Phương sai trích trung bình (AVE)  | 0,591 | 0,673 | 0,625 | 0,673 |
| IWB10- Tôi thường là người nỗ lực để phát triển những điều mới   | 0,724 |       |       |       |
| IWB4 - Tôi thường là người tìm ra các giải pháp ban đầu cho các vấn đề   | 0,714 |       |       |       |
| IWB5- Tôi thường là người tìm cách tiếp cận mới để thực hiện các nhiệm vụ  | 0,750 |       |       |       |
| IWB6- Tôi thường là người làm cho các thành viên quan trọng trong tổ chức thấy hứng thú với những ý tưởng sáng tạo         | 0,819 |       |       |       |
| IWB7- Tôi thường là người cố gắng thuyết phục mọi người để có được sự ủng hộ cho ý tưởng sáng tạo của mình                 | 0,784 |       |       |       |
| IWB8- Tôi thường là người áp dụng một cách có hệ thống những ý tưởng sáng tạo vào các hoạt động công việc                  | 0,800 |       |       |       |
| IWB9- Tôi thường là người đóng góp vào việc thực thi các ý tưởng sáng tạo  | 0,783 |       |       |       |
| OL1- Tôi cung cấp được nhiều thông tin khi nói về chủ đề đổi mới   |       | 0,771 |       |       |
| OL2 - Tôi là người thường được hỏi về các vấn đề đổi mới so với đồng nghiệp và người quen                                  |       | 0,846 |       |       |
| OL3- Tôi thường thuyết phục được đồng nghiệp và người quen về ý tưởng đổi mới của mình trong các cuộc thảo luận về đổi mới |       | 0,824 |       |       |
| OL4 - Nhìn chung, tôi thường là người đầu tiên biết về các vấn đề đổi mới trong nhóm đồng nghiệp và người quen             |       | 0,839 |       |       |
| OTE1- Tôi có trí tưởng tượng sống động   |       |       | 0,820 |       |
| OTE2 - Tôi quan tâm đến những ý tưởng trừu tượng   |       |       | 0,774 |       |
| OTE3 - Tôi không gặp khó khăn trong việc hiểu các ý tưởng trừu tượng   |       |       | 0,776 |       |
| OTE4- Tôi có trí tưởng tượng tốt   |       |       | 0,791 |       |
| PSI1 - Công việc của tôi có tác động tích cực tới người khác   |       |       |       | 0,858 |
| PSI2 - Công việc của tôi mang lại lợi ích cho người khác   |       |       |       | 0,845 |
| PSI3- Tôi cảm thấy mình có thể có tác động tích cực đến người khác thông qua công việc                                     |       |       |       | 0,806 |
| PSI4 - Công việc của tôi thực sự làm cho cuộc sống của người khác tốt hơn  |       |       |       | 0,771 |

(Nguồn: Kết quả phân tích tổng hợp từ phần mềm Smart PLS 3.2.8)

tuổi, nhóm có tỷ lệ cao nhất trong mẫu là 30-39 tuổi (51,2%), nhóm tuổi tiếp theo từ 40-49 tuổi có tỷ lệ 21%, còn lại là các nhóm tuổi khác. Về trình độ học vấn, nhóm có trình độ học vấn tiến sĩ có tỷ lệ cao nhất (51,2%), kể đến là thạc sĩ khoảng 47,1%, còn lại là trên tiến sĩ.

Xét về kinh nghiệm làm việc, nhóm có kinh nghiệm từ 6 năm - 10 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (39,9%), kể đến là nhóm có kinh nghiệm từ 11 năm - 15 năm chiếm 29,9%, trên 15 năm chiếm 17,2% và còn lại là nhóm có kinh nghiệm từ 5 năm trở xuống. Về loại hình trường đại học mà giảng viên tham gia khảo sát đang công tác, trường công lập chiếm 60,3% và ngoài công lập chiếm 39,7%.

#### 4.2. Đánh giá mô hình đo lường

Kết quả kiểm định thang đo cho thấy các thang đo đều đạt độ nhất quán nội tại (Cronbach's Alpha đều lớn hơn 0,7 và độ tin cậy tổng hợp của các thang đo đều lớn hơn 0,7). Đồng thời, các hệ số tải nhân số đều lớn hơn 0,7 (bình phương lớn hơn 0,5) và phương sai trích AVE đều lớn hơn 0,5. Do đó, các thang đo đề xuất đạt được độ giá trị hội tụ.

**Bảng 3:** Kết quả kiểm tra chỉ số HTMT cho mô hình đo lường điều chỉnh

| Chỉ số tương quan giữa các khái niệm (HTMT) | IWB   | OL    | OTE   | PSI |
|---|-------|-------|-------|-----|
| IWB   |       |       |       |     |
| OL  | 0,869 |       |       |     |
| OTE   | 0,725 | 0,738 |       |     |
| PSI   | 0,683 | 0,679 | 0,531 |     |

(Nguồn: Kết quả phân tích tổng hợp từ phần mềm Smart PLS 3.2.8)

Bảng 3 cho thấy tất cả các khái niệm có chỉ số HTMT nhỏ hơn 0,9 cho thấy các khái niệm đạt giá trị phân biệt.

#### 4.3. Đánh giá mô hình cấu trúc

Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng mô hình PLS-SEM cũng như các bước kiểm định giả thuyết trong nghiên cứu này dựa vào các gợi ý đánh giá của Hair và cộng sự (2017). Hệ số VIF của các cấu trúc khái niệm đều nhỏ hơn 5 cho thấy hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến giải thích (độc lập) không ảnh hưởng đến việc kiểm định giả thuyết nghiên cứu.

Các giá trị p đều nhỏ hơn 0,005, qua đó các giả thuyết đều được chấp nhận. Chỉ số SRMR (chỉ số phù hợp tốt nhất cho mô hình) = 0,058 < 0,08 cho thấy mô hình dự đoán hoàn toàn phù hợp với dữ liệu.

#### 4.4. Kiểm định mô hình nghiên cứu đề xuất

Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu cho thấy tinh thần lãnh đạo đổi mới, cởi mở với trải nghiệm, cảm nhận công việc có tác động xã hội có tác động cùng chiều tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc. Tinh thần lãnh đạo đổi mới, cởi mở với trải nghiệm có tác động cùng chiều tới cảm nhận công việc có tác động tới xã hội.

#### 4.5. Kết quả kiểm định giả thuyết

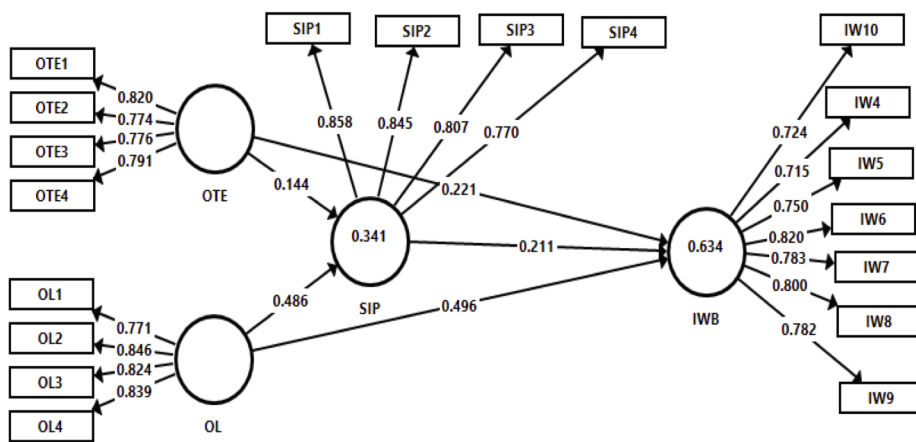
Với mẫu được bootstrap lên 5000, kết quả kiểm định giả thuyết ở bảng 4 cho thấy có 5 giả thuyết được chấp nhận gồm H1, H2, H3, H4, H5 (xem bảng 4)

#### 5. Thảo luận kết quả, hạn chế của nghiên cứu và hàm ý quản trị cho các trường đại học

Đặc tính cởi mở với trải nghiệm sẽ có tác động tích cực tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của giảng viên ( $\beta=0,221$ ,  $p<0,05$ ). Các nghiên cứu trước đây ủng hộ những phát hiện của chúng tôi (H1) về mối quan hệ tích cực giữa OTE và IWB (Javed và cộng sự, 2020; Madrid và cộng sự, 2014; Patterson và cộng sự, 2009). Điều này cho thấy đặc tính cởi mở với sự sáng tạo có thể giúp nhân viên

chủ động khám phá các phương pháp làm việc mới cũng như các ý tưởng mới, hữu ích có liên quan đến đổi mới sáng tạo (Amabile, 1996). Kết quả nghiên cứu này mở rộng sang đối tượng là các giảng viên đại học tại một quốc gia đang phát triển như Việt Nam cũng ủng hộ giả thuyết OTE sẽ tác động tích cực tới hành vi đổi mới sáng tạo.

Với  $\beta=0,496$ ,  $p<0,05$ , kết quả này cho thấy tinh thần lãnh đạo đổi mới có tác động tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo. Mặc dù OL là một đặc tính quan trọng của người đổi mới (Rogers, 2003), tuy nhiên đến nay chưa có nghiên cứu nào kiểm tra mối quan hệ giữa OL và IWB (H2). Kết quả nghiên cứu này cho thấy OL là đặc tính cá nhân độc đáo có đóng góp vào việc thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo của giảng viên đại học.



(Nguồn: Kết quả phân tích tổng hợp từ phần mềm Smart PLS 3.2.8)

**Hình 2:** Kết quả phân tích đường dẫn

**Bảng 4:** Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu mô hình

| Giả thuyết |         | Hệ số đường dẫn | Độ lệch chuẩn (STDEV) | Hệ số T ((O/STDEV)) | Giá trị p | Kết luận  |
|------------|---------|-----------------|-----------------------|---------------------|-----------|-----------|
| H1         | OTE→IWB | 0,221           | 0,037                 | 5,924               | 0,000     | Chấp nhận |
| H2         | OL→ IWB | 0,496           | 0,043                 | 11,510              | 0,000     | Chấp nhận |
| H3         | PSI→IWB | 0,211           | 0,036                 | 5,888               | 0,000     | Chấp nhận |
| H4         | OTE→PSI | 0,144           | 0,054                 | 2,669               | 0,008     | Chấp nhận |
| H5         | OL→PSI  | 0,486           | 0,051                 | 9,480               | 0,000     | Chấp nhận |

(Nguồn: Kết quả phân tích tổng hợp từ phần mềm Smart PLS 3.2.8)

Nhiều nghiên cứu đã tập trung vào mối quan hệ giữa động lực xã hội, tính cách, và hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào kiểm tra mối quan hệ giữa PSI và IWB (H3) cũng như mối quan hệ giữa OL, OTE và PSI (H4, H5). Với  $p < 0,05$ , kết quả nghiên cứu này ủng hộ cho giả thuyết có mối quan hệ tích cực giữa OL, OTE với PSI và giữa PSI với IWB.

Bên cạnh đóng góp có ý nghĩa về lý thuyết đổi mới sáng tạo, nghiên cứu này cũng giúp các trường đại học tham khảo một cơ chế thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo bằng việc thúc đẩy môi trường chia sẻ tri thức, kinh nghiệm. Các hoạt động cụ thể như khuyến khích các kênh tương tác cả trực tiếp và trực tuyến với người học, chia sẻ các nghiên cứu cho các tổ chức bên ngoài nhằm ứng dụng các nghiên cứu vào việc xây dựng chính sách phát triển doanh nghiệp và cộng đồng, xây dựng các chương trình giảng dạy kết hợp (hybrid) nhằm thúc đẩy quá trình học tập thuận lợi hơn. Đồng thời các trường đại học

có thể xây dựng tích hợp trong chương trình tuyển dụng của mình để tìm kiếm được các ứng viên tiềm năng có những đặc điểm tính cách này.

Nghiên cứu giúp nhận ra tầm quan trọng của sự cởi mở để thay đổi và trải nghiệm giúp thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cho thấy cơ chế tạo nền tảng cho sự liên kết giữa tính cởi mở và hành vi đổi mới sáng tạo, vai trò của động lực nội tại đến từ cảm nhận tác động xã hội của công việc tham gia vào mối liên kết giữa sự cởi mở và hành vi đổi mới sáng tạo. Do đó các trường đại học có thể xây dựng tích hợp trong chương trình tuyển dụng của mình để tìm kiếm được các ứng viên tiềm năng có những đặc điểm tính cách này.

Thêm nữa, khi giảng viên cảm nhận công việc có tác động xã hội sẽ tác động cùng chiều tới hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc. Kết quả này đã chứng minh rằng cảm nhận về tác động xã hội của giảng viên đại học rất quan trọng để tạo ra hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc. Khi đánh giá cao

vai trò của đổi mới sáng tạo trong lĩnh vực giáo dục đại học, những người tin rằng họ thực sự có thể đóng góp cho xã hội trong công việc của họ có thể được coi là một nguồn lực của tổ chức. Các trường đại học có thể phát triển nguồn lực này thông qua việc nâng cao cảm nhận và gắn kết công việc với các giá trị cốt lõi của giảng viên, bằng cách giúp giảng viên hiểu rõ được các sứ mệnh, giá trị cốt lõi, và các mục tiêu chính của hệ thống giáo dục và môi trường giáo dục. Phát huy lợi thế trong vai trò là nhà nghiên cứu, các trường đại học có thể tạo môi trường thúc đẩy nghiên cứu ứng dụng phục vụ cộng đồng doanh nghiệp, khuyến khích thực hiện các nghiên cứu mang tính tổng kết lý thuyết ngành và tìm ra những hướng ứng dụng của các lý thuyết này, giảng viên đóng vai trò là cầu nối giữa khoa học và xã hội, để đưa nhanh các kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng. Hệ thống khen thưởng xứng đáng cho các đóng góp vì cộng đồng của giảng viên.

Nghiên cứu này có một số hạn chế cần chú ý. Hạn chế đầu tiên liên quan đến mẫu nghiên cứu và phương pháp lấy mẫu. Các nghiên cứu tiếp theo có thể thực hiện với phương pháp lấy mẫu có tính đại diện cao hơn. Thứ hai, nghiên cứu trong tương lai có thể xem xét hành vi đổi mới sáng tạo trong các lĩnh vực khác như truyền thông, marketing để điều tra và kiểm định mô hình. Thứ ba, nghiên cứu trong tương lai có thể xem xét PSI trong các loại hình tổ chức khác nhau (doanh nghiệp, lĩnh vực công) cũng như vị trí công việc khác nhau (nhân viên, quản lý). ♦

### Tài liệu tham khảo:

1. AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2021). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 1-38.
2. Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76 (5), 76-87.
3. Bawuro, F. A., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Usman, H. (2019). Mediating role of meaningful work in the relationship between intrinsic motivation and innovative work behaviour. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 2076-2084.
4. Bellé, N. (2014). Leading to make a difference: A field experiment on the performance effects of transformational leadership, perceived social impact, and public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(1), 109-136.
5. Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
6. Chatzoglou, P. D., Sarigiannidis, L., Vraimaki, E., and Diamantidis, A. (2009). Investigating Greek employees' intention to use web-based training. *Computers and Education*, 53(3), 877-889.
7. Chen, W. J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 64-72.
8. Chen, Y. C., Cheng, J. Y., and Hsu, H. H. (2016). A cluster-based opinion leader discovery in social network. *Conference on Technologies and Applications of Artificial Intelligence, Proceedings*, 78-83.
9. Childers, T. L. (1986). Assessment of the psychometric properties of an opinion leadership scale. *Journal of Marketing Research*, 23(2), 184-188.
10. Dalrymple, K. E., Shaw, B. R., & Brossard, D. (2013). Following the leader: Using opinion leaders in environmental strategic communication. *Society & Natural Resources*, 26(12), 1438-1453.
11. De Jong, J., and Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
12. Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Reviews Psychology*, 41, 417-440.
13. Flynn, L. R., Goldsmith, R. E., & Eastman, J. K. (1996). Opinion leaders and opinion seekers: Two new measurement scales. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(2), 137-147.
14. Fried, Y., and Ferris, G. R. (1987). The Validity Of The Job Characteristics Model: A Review And Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
15. Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation To Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
16. Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology*, 93(1), 108.

17. Grant, A. M., & Campbell, E. M. (2007). Doing good, doing harm, being well and burning out: The interactions of perceived prosocial and antisocial impact in service work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80(4), 665-691.
18. Griffin, M. A. (2007). Specifying organizational contexts: Systematic links between contexts and processes in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 859-863.
19. Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
20. Izzati, U. (2018). The relationships between vocational high school teachers' organizational climate and innovative behavior. *1st International Conference on Education Innovation (ICEI 2017)*, 343-345.
21. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (pp. 287-302).
22. Javed, B., Khan, A. K., Arjoon, S., Mashkoo, M., & Haque, A. ul. (2020). Openness to experience, ethical leadership, and innovative work behavior. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 211-223.
23. Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2017). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety-CORRIGENDUM. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 472.
24. Kim, K., Baek, Y. M., and Kim, N. (2015). Online news diffusion dynamics and public opinion formation: A case study of the controversy over judges' personal opinion expression on SNS in Korea. *Social Science Journal*, 52(2), 205-216.
25. Koohikamali, M., Gerhart, N., & Mousavizadeh, M. (2015). Location disclosure on LB-SNAs: The role of incentives on sharing behavior. *Decision Support Systems*, 71, 78-87.
26. Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multi-level and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 234-256.
27. Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301-313.
28. McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of personality and social psychology*, 52(6), 1258.
29. McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In *Handbook of personality psychology*, 825-847.
30. McKeon, N. (2009). *The United Nations and civil society: Legitimizing global governance-Whose voice?* Bloomsbury Publishing.
31. Messmann, G., Mulder, R. H., & Palonen, T. (2018). Vocational education teachers' personal network at school as a resource for innovative work behaviour. *Journal of Workplace Learning*, 30(3), 174-185.
32. Mondak, J. J., & Halperin, K.D., (2008). A framework for the study of personality and political behaviour. *British Journal of Political Science*, 38(2), 335-362.
33. Oldham, G. R., and Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
34. Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organisations. *Literature Review Prepared for the NESTA Policy & Research Unit*, 1-63.
35. Patterson, F., and Zibarras, L. D. (2017). Selecting for creativity and innovation potential: implications for practice in healthcare education. *Advances in Health Sciences Education*, 22(2), 417-428.
36. Pinto, J. K., and Prescott, J. E. (1988). Variations in Critical Success Factors Over the Stages in the Project Life Cycle. *Journal of Management*, 14(1), 5-18.
37. Rousseau, D., and Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational research Forces For and Against Contextualization. *Journal of OB*, 22, 1-13.
38. Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
39. Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it? *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 10 (1), 4-33.

40. Shalley, C. E., Zhou, J., and Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
41. Siregar, Z. M. E., Suryana, E. A., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: an individual factors perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 324–327.
42. Smith, M. (2020). Integrating technology in contemporary legal education. *The Law Teacher*, 54(2), 209–221.
43. Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal Of Economics*, 87(4), 355–374.
44. Steger, M. F., Dik, B. J., and Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
45. Steijn, B., and van der Voet, J. (2019). Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide. *Public Administration*, 97(1), 64–80.
46. Subramanian, R., Wache, J., Abadi, M. K., Vieriu, R. L., Winkler, S., & Sebe, N. (2016). ASCERTAIN: Emotion and personality recognition using commercial sensors. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 9(2), 147–160.
47. Tett, R. P., and Guterman, H. A. (2000). Situation Trait Relevance, Trait Expression, and Cross-Situational Consistency: Testing a Principle of Trait Activation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397–423.
48. Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471.
49. Tsaur, S. H., Yen, C. H., & Yang, W. Y. (2011). Do job characteristics lead to employee creativity in travel agencies? *International Journal of Tourism Research*, 13(2), 191–204.
50. Varol, E. S., and Tarcan, E. (2009). An empirical study on the user acceptance of hotel information systems. *An International Interdisciplinary Journal*, 57(2), 115–133.
51. Venkatraman, N. (1989). Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement. *Management Science*, 35(8), 942–962.
52. Vishwanath, A. (2005). Impact of personality on technology adoption: An empirical model. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 56(8), 803–811.
53. Wang, C., Tsai, H., and Tsai, M. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79–89.
54. Woo, S. E., Chernyshenko, O. S., Longley, A., Zhang, Z.-X., Chiu, C.-Y., & Stark, S. E. (2014). Openness to experience: Its lower level structure, measurement, and cross-cultural equivalence. *Journal of Personality Assessment*, 96(1), 29–45.
55. Xing, B., & Marwala, T. (2017). Implications of the fourth industrial age on higher education. *The Thinker*, 73(3), 10–15.
56. Zach, F. (2016). Collaboration for Innovation in Tourism Organizations: Leadership Support, Innovation Formality, and Communication. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 40(3), 271–290.
57. Zalesny, M. D., and Ford, J. K. (1990). Extending the social information processing perspective: New links to attitudes, behaviors, and perceptions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(2), 205–246.

### Summary

This study investigates the relationship between openness to experience, opinion leadership, perceived social impact, and lecturers' innovative work behavior, case of universities in Vietnam. With 471 survey samples, the research results show the relationship between factors and lecturers' innovative work behavior. Beside personal characteristics such as openness to experience and innovative leadership, the study also presents the positive influence of perceived social impact on innovative work behavior. Since then, the research has contributed to innovative workplace behaviour, offering administrative implications to foster the innovation of university lecturers in Vietnam. Limitations and implications for future research are also discussed.