

# TẠP CHÍ KINH TẾ - TÀI CHÍNH

## CƠ QUAN CỦA BỘ TÀI CHÍNH

Kỳ 3 - Tháng 10/2025 (3)

### BAN BIÊN TẬP

Tổng Biên tập:

TS. PHẠM THU PHONG

Phó Tổng Biên tập:

TS. ĐỖ VĂN HẢI

TS. VŨ THỊ ÁNH HỒNG

ThS. NGUYỄN HẢI HỒNG

### HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS. TS. HOÀNG VĂN CƯỜNG

GS. TS. PHẠM HỒNG CHƯƠNG

GS. TS. TRẦN THỌ ĐẠT

GS. TS. NGÔ THẮNG LỢI

GS. TS. NGUYỄN CÔNG NGHIỆP

GS. TS. SỬ ĐÌNH THÀNH

PGS. TS. BÙI HUY NHƯỖNG

PGS. TS. TRẦN TRỌNG NGUYỄN

PGS. TS. NGUYỄN HỒNG SƠN

PGS.TS. NGUYỄN ĐÀO TÙNG

# MỤC LỤC

## THÚC ĐẨY CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TẠI VIỆT NAM

- 7 Thực trạng và giải pháp hoàn thiện thể chế chuyển đổi số tại Việt Nam  
Trịnh Huy Hồng
- 12 Tài chính số: Thực trạng và một số đề xuất  
Nguyễn Văn Lành
- 15 Tái cân bằng chiến lược AI: Giải quyết khoảng cách năng lực trong phòng chống tội phạm tài chính tại Việt Nam  
Trịnh Quang Long
- 19 Kinh tế tư nhân trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo tại Việt Nam  
Đỗ Thị Ý Nhi, Huỳnh Công Phương, Khương Thị Huế
- 25 Đề xuất phương pháp biên soạn bảng nguồn và sử dụng kỹ thuật số để đo lường nền kinh tế số ở Việt Nam  
Nguyễn Thị Mai Hạnh, Lê Thị Phương
- 29 Chuyển đổi số trong ngành logistics tại Việt Nam  
Đỗ Huyền Mai
- 34 Công nghệ thông tin cho nhà quản lý: Chia khóa thành công của doanh nghiệp thời đại số tại Việt Nam  
Hà Văn Sỹ
- 38 Giải pháp hoàn thiện Quy chế công tác văn thư tại Bộ Tài chính trong bối cảnh chuyển đổi số  
Cao Thị Thanh Loan, Trần Thị Tố Uyên, Phạm Thị Thuý Hạnh
- 43 Chuyển đổi số, đổi mới kế toán quản trị trong lĩnh vực y tế: Nghiên cứu tại các bệnh viện TP. Hà Nội  
Nguyễn Đào Tùng

## TÀI CHÍNH - KINH DOANH

- 48 Ảnh hưởng lưu chuyển tiền tệ đến khả năng sinh lời của các doanh nghiệp niêm yết trên sàn chứng khoán Việt Nam  
Đặng Thu Hà, Nguyễn Thị Phương
- 53 Tác động của cơ cấu nguồn vốn đến hiệu quả kinh doanh các doanh nghiệp được phẩm niêm yết tại Việt Nam  
Đặng Phương Mai, Nguyễn Thị Quỳnh Châm
- 57 Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động đầu tư tài chính của ngân hàng thương mại  
Nguyễn Thị Hằng
- 61 Nâng cao quản lý việc sử dụng thanh toán di động của khách du lịch trong ngành khách sạn tại Việt Nam  
Dương Hồng Hạnh
- 65 Ứng dụng AI trong chiến lược marketing tại doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam  
Nguyễn Thị Ngọc Mai
- 68 Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người tiêu dùng với chất lượng dịch vụ bán lẻ hàng tiêu dùng  
Phạm Hùng Cường, Lê Thị Hồng Diệp, Võ Thị Phương Uyên, Trần Ngọc Sơn, Trần Thị Thuý Mai, Nguyễn Nhật Nam
- 73 Đánh giá tác động giảm thuế suất thuế giá trị gia tăng tới khả năng sinh lời của các doanh nghiệp thực phẩm  
Vũ Thị Huyền Trang, Ngô Thị Hải Châu, Bùi Thị Ngọc
- 77 Vốn lưu động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa - Tổng quan nghiên cứu bằng công cụ VOSviewer  
Trần Nguyễn Thị Yến, Đỗ Quang Giám, Phí Thị Diễm Hồng

## NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- 83 Nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý kinh tế của bộ máy nhà nước khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp  
Nguyễn Thị Thu Hương
- 87 Giải pháp đẩy mạnh phát triển kinh tế đối ngoại trong kỷ nguyên mới của Việt Nam  
Nguyễn Thị Mỹ Dung
- 90 Tài chính cho kinh tế tuần hoàn: Rào cản và đề xuất giải pháp  
Lê Thu Thủy
- 93 Hoàn thiện chính sách phát triển bền vững kinh tế tư nhân tại Việt Nam  
Mai Thị Kim Oanh, Lê Khải Hoàn
- 97 Quan điểm, định hướng của Đảng về liên kết, phát triển vùng ở Việt Nam  
Trần Hữu Đồng
- 103 Thực hiện chủ trương của Đảng về tiếp tục tái cơ cấu chi ngân sách nhà nước theo hướng bền vững  
Lê Sỹ Thọ
- 107 Xây dựng cơ chế tự chủ tài chính đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trong giai đoạn hiện nay  
Lê Thị Khánh Như, Đỗ Thị Thanh Lan
- 110 Cơ chế tự chủ tài chính và cải cách phương thức chi trả dịch vụ y tế tại Việt Nam: Thực tiễn, thách thức và khuyến nghị chính sách  
Đinh Việt Anh
- 114 Quản lý tài sản công tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập: Thực trạng và giải pháp  
Phạm Huy Giang
- 117 Kê khai thuế của hộ kinh doanh tại Việt Nam hiện nay: Khó khăn và giải pháp hỗ trợ  
Nguyễn Thị Hải Yến
- 120 Bảo đảm nguồn lực sinh kế bền vững cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi ở Việt Nam trong kỷ nguyên mới  
Nguyễn Văn Giang
- 123 Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với hạ tầng thương mại bán lẻ tại Việt Nam  
Hà Xuân Bình
- 127 Tích hợp AI trong thương mại điện tử và một số gợi ý cho doanh nghiệp Việt Nam  
Đinh Thị Thu Hà, Trần Vinh, Nguyễn Trần Sỹ



#### TÒA SOẠN:

162 Nguyễn Văn Cừ, phường Bồ Đề, TP. Hà Nội

Điện thoại: (024) 3933.0036

#### ĐẠI DIỆN PHÍA NAM:

138 Nguyễn Thị Minh Khai, TP. Hồ Chí Minh

Điện thoại: (028) 3930.0434

#### QUẢNG CÁO & PHÁT HÀNH:

Điện thoại: (024) 3933.0034

**TÀI KHOẢN:** Tạp chí Kinh tế - Tài chính

**1077036868** Ngân hàng TMCP

Ngoại thương Việt Nam CN Hoàn Kiếm

**MÃ SỐ THUẾ:** 0111000686

#### GIẤY PHÉP XUẤT BẢN:

Số 107/GP-BVHTTDL ngày 26/8/2025

của Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch

**NƠI IN:** Công ty TNHH MTV in Tạp chí Cộng sản

**GIÁ BÁN:** 100.000 đồng

**LIÊN HỆ GỬI BÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC:**

**Phòng Thư ký - Biên tập**

**Email:** nckh.kttc@gmail.com

**Hotline:** (024) 39330036/0779338678

- 131 Chia sẻ tri thức - "Chìa khóa" nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của doanh nghiệp Việt Nam  
**Nguyễn Thị Nguyệt**
- 135 Vai trò của lòng tin và an toàn bảo mật trong thanh toán qua mã đáp ứng nhanh  
**Nguyễn Duy Thanh, Ngô Thụy An Thuần, Lê Ngọc Quế Thanh, Nguyễn Ngọc Lan Anh, Đặng Hoàng Thái Thảo, Hồ Nguyễn Thanh Thảo**
- 139 Hành vi đồng sáng tạo giá trị xanh: Tổng quan tài liệu qua phương pháp tổng quan hệ thống và trắc lượng thư mục  
**Nguyễn Thị Huyền Ngân**
- 143 Phát triển mô hình ảnh hưởng digital marketing đến quyết định du lịch nội địa của giới trẻ  
**Lê Thị Ngọc Bích, Ngô Diễm Quỳnh, Trần Gia Ngân Huỳnh, Trần Thị Nguyệt Mi, Huỳnh Đức Duy**
- 147 Du lịch y tế ở Việt Nam: Tiềm năng, thách thức và giải pháp  
**Cao Văn Cường**
- 150 Phát triển nhiên liệu sinh học hướng tới năng lượng bền vững  
**Đường Vinh Sương**
- 153 Tình hình phát thải khí nhà kính từ sản xuất lúa gạo và triển vọng tham gia thị trường tín chỉ carbon lúa của Việt Nam  
**Nguyễn Phương Mai, Nguyễn Thị Thanh Bình, Cù Thị Dung, Trần Thị Ngọc Lan**

#### KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

- 158 Mối quan hệ giữa kiến thức, thái độ và hành vi của sinh viên với giáo dục kế toán phát triển bền vững  
**Nguyễn Thanh Khương, Trương Thị Tuyết Minh, Nguyễn Thị Ngọc**
- 162 Khung nghiên cứu về tác động của trí tuệ nhân tạo đến đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên  
**Nguyễn Thị Thanh Hiền, Phan Thị Huyền, Hoàng Lê Ngọc Đạt**
- 166 Nâng cao năng lực số và đạo đức nghề nghiệp cho kiểm toán Việt Nam trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo  
**Trần Khánh Lâm, Lê Thị Kim Thoa**

#### THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

- 170 Hoạt động đầu tư ra nước ngoài của Trung Quốc và kinh nghiệm cho Việt Nam  
**Nguyễn Thùy Vân**
- 173 Đẩy mạnh hợp tác giữa Việt Nam - Malaysia: "Trợ lực" cho nông nghiệp  
**Đặng Hoàng Thanh Nga**
- 176 Kinh nghiệm của một số mô hình ngân hàng phát triển trên thế giới và gợi ý cho Việt Nam  
**Phạm Thị Ngân**
- 180 Quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam  
**Lê Hồng Huyền**
- 183 Mô hình nghiên cứu sự chấp nhận ô tô điện của người tiêu dùng Việt Nam  
**Mai Văn Nam, Nguyễn Quốc Nghi**
- 187 Phát triển mô hình ảnh hưởng của giới tính và vai trò giới đến quyết định mua sản phẩm xanh của sinh viên  
**Lê Kim Nguyễn**
- 191 Nghiên cứu về ý định mua mỹ phẩm xanh của sinh viên  
**Dương Xuân Cường**
- 195 Đánh giá các yếu tố tác động đến ý định tiếp tục mua các sản phẩm mỹ phẩm thuần chay của khách hàng trẻ  
**Đào Trung Kiên, Nguyễn Thị Hạnh**
- 199 Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định mua thuốc trực tuyến của người tiêu dùng Việt Nam: Nghiên cứu tại chuỗi Nhà thuốc Long Châu  
**Vũ Thị Hà My**
- 203 Các yếu tố tác động đến thành tích học tập của sinh viên  
**Trần Hữu Ái**
- 208 Tác động của quản trị nguồn nhân lực đến hành vi xanh của nhân viên trong lĩnh vực nhà hàng  
**Lê Kim Liên**
- 212 Ảnh hưởng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đến niềm tin với tổ chức và kết quả công việc của người lao động trong lĩnh vực dịch vụ tại Hà Nội  
**Lê Thị Tú Anh, Phạm Trung Tiến, Nguyễn Thị Phương Loan**
- 216 Tác động của nhận thức về sự đổi mới đến hành vi đồng sáng tạo giá trị của khách hàng các quán cà phê đặc sản tại Việt Nam  
**Nguyễn Văn Hà, Lê Hải Anh, Phạm Thu Phương, Phùng Thị Bích Hợp, Nguyễn Văn Chuyên**
- 220 Kinh nghiệm quốc tế về vai trò của giáo dục đại học trong việc hình thành tinh thần doanh nhân cho sinh viên và một số đề xuất, kiến nghị  
**Đặng Thành Đạt**
- 223 Tác động của truyền thông marketing online đến ý định mua sản phẩm đào tạo kinh doanh số: Vai trò trung gian của trải nghiệm khách hàng  
**Bùi Thị Phương Hoa, Đỗ Thị Phương**
- 227 Ảnh hưởng từ đầu tư của các doanh nghiệp nước ngoài với năng lực cạnh tranh của tỉnh Lào Cai  
**Đoàn Quang Trung**
- 230 Tác động của chỉ dẫn địa lý đến năng lực cạnh tranh sản phẩm nông nghiệp Việt Nam: Nghiên cứu vùng vải chín sớm Tân Yên  
**Vương Thị Thanh Tri, Lê Huyền Trang, Vũ Lê Hằng**
- 234 Ảnh hưởng của hoạt động xúc tiến thương mại trên các sàn thương mại điện tử đến tiêu thụ sản phẩm OCOP tại tỉnh Bắc Ninh  
**Phạm Thị Tân**
- 238 Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tại Thành phố Hà Nội  
**Võ Văn Đức**
- 241 Giải pháp phát triển các doanh nghiệp logistics trên địa bàn Thành phố Hà Nội  
**Bùi Duy Phú, Nguyễn Quốc Tuấn, Bùi Quý Thuần**
- 245 Chuyển đổi số trong ngành Bưu chính: Trường hợp nghiên cứu tại Viettel Post Hà Nội  
**Vũ Đình Dũng, Nguyễn Thị Việt Ngọc**
- 248 Văn hóa doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số tại các doanh nghiệp thực phẩm và đồ uống trên địa bàn Hà Nội  
**Dương Thị Thúy Nương, Trịnh Đức Duy**
- 253 Giải pháp nâng cao chất lượng sản phẩm tại làng nghề mộc Liên Hà, Thành phố Hà Nội  
**Nguyễn Văn Thường**
- 257 Mức độ thích ứng với biến đổi khí hậu của hộ gia đình tại các khu vực ven biển tỉnh Ninh Bình  
**Nguyễn Bích Ngân, Lê Hải Trung, Nguyễn Bích Ngọc**
- 262 Phát huy thế mạnh trong phát triển du lịch tỉnh Thanh Hóa  
**Phan Huy Đường, Đỗ Hữu Tùng**
- 265 Nghiên cứu yêu cầu của doanh nghiệp đối với lao động kế toán trên địa bàn thành phố Huế  
**Nguyễn Đình Chiến**

## CÁC SẢN PHẨM CỦA TẠP CHÍ KINH TẾ - TÀI CHÍNH



LIÊN HỆ GỬI BÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC:

Phòng Thư ký - Biên tập

Email: nckh.kttc@gmail.com

Hotline: (024) 39330036/0779338678

- 269 Xây dựng thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của nhân viên các ngân hàng thương mại tại thành phố Huế **Trần Hoàng, Tống Thị Thanh Thảo**
- 273 Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của bệnh nhân đối với chất lượng dịch vụ y tế tại bệnh viện Bình Định **Trương Trần Luân, Nguyễn Phúc Hùng**
- 277 Thực trạng hệ thống thông tin logistics du lịch tại tiểu vùng Duyên hải Nam Trung Bộ từ góc nhìn của khách du lịch **Đặng Thị Thanh Loan, Vũ Thị Nữ, Kiều Thị Hương, Phạm Trần Trúc Viên**
- 281 Phát triển du lịch sinh thái vùng Tứ giác Long Xuyên: Tiềm năng, lợi thế và thách thức **Từ Thị Thanh My**
- 285 Đổi mới mô hình tăng trưởng nông nghiệp ở Đồng bằng sông Cửu Long **Nguyễn Thị Nghĩa**
- 289 Các nhân tố tác động đến chi phí tiền túi cho sức khỏe của hộ gia đình tại khu vực nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long **Lê Hoàng Long, Nguyễn Thị Hồng Thu, Nguyễn Văn Dũng, Phạm Thị Trúc Ly**
- 293 Phát triển mô hình thúc đẩy hành vi tiêu dùng nông sản bền vững thông qua du lịch nông nghiệp và giáo dục trải nghiệm tại Lâm Đồng **Nguyễn Thị Lan Chi, Lê Hiếu Nghĩa**
- 297 Nâng cao hiệu quả thu ngân sách nhà nước tại TP. Hồ Chí Minh sau khi sắp xếp đơn vị hành chính **Nguyễn Thị Mỹ Dung, Lương Minh Đức**
- 301 Yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của khách hàng đối với các thương hiệu tại TP. Hồ Chí Minh **Trần Thiên Kỳ**
- 305 Mối quan hệ giữa nhận thức về tiêu dùng bền vững và hành vi mua sắm thực tế của sinh viên đại học tại TP. Hồ Chí Minh **Nguyễn Đăng Hát, Bùi Hoàng Anh Thư, Trần Thiêm Tài, Lê Nhật Anh**
- 309 Phát triển mô hình ảnh hưởng của trí tuệ nhân tạo đến hiệu quả quản trị nhân sự tại các trường đại học tư thục ở Thành phố Hồ Chí Minh **Mạch Trần Huy, Dương Đoàn Bảo Ngọc, Nguyễn Hoàng Triệu Vy, Lê Hoàng Nam, Phan Tú Trinh**
- 313 Ảnh hưởng của truyền thông đến phát triển thương hiệu: Trường hợp nghiên cứu tại Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh **Nguyễn Bá Anh, Trần Phương Quỳnh, Võ Hồng Sơn, Lê Thanh Hải, Lê Hiếu Nghĩa**
- 317 Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực tham gia hệ thống bán hàng đa cấp của sinh viên tại Thành phố Hồ Chí Minh **Lê Thị Tuyết Thanh, Lưu Hoàng Văn Nhi, Nguyễn Lê Bảo Trân, Lê Hồ Thảo Vy, Nguyễn Đoàn Thùy Linh**
- 321 Nghiên cứu các yếu tố quyết định động lực làm việc của công chức tại TP. Hồ Chí Minh **Nguyễn Thị Lê Hà, Phan Trung Bảo Ngọc, Phạm Quốc Thanh, Vũ Thị Thu Trang, Lê Phạm Anh Thư**
- 325 Nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn dịch vụ kế toán của doanh nghiệp FDI tại Bình Dương **Phan Văn Tiến, Nguyễn Thị Lê Hằng**
- 329 Trí tuệ cảm xúc và hiệu suất của giảng viên tại các trường đại học tư thục **Đặng Ngọc Đại**
- 334 Mối quan hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng việc làm của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Tài chính - Marketing **Lê Quang Huy, Nguyễn Thị Thu Hằng, Trương Lê Ngọc Giang, Phạm Thị Hiền, Đỗ Thị Quỳnh Ngọc**
- 338 Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc và ý định nghỉ việc của nhân viên làm việc trong doanh nghiệp khởi nghiệp **Phan Văn Phùng, Nguyễn Quốc Nghi**
- 342 Vai trò của chuyển đổi số đối với quản lý tín dụng tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam **Nguyễn Việt Hùng**
- 346 Nâng cao hiệu quả cho vay tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam **Đàm Thị Thảo, Nguyễn Việt Anh**
- 350 Lý thuyết về phát triển kênh phân phối và giải pháp cho sản phẩm nhà thông minh **Vũ Đức Lợi, Trần Văn Thành**
- 355 Chiến lược marketing B2B xanh thu hút đầu tư tại Khu công nghiệp Dệt may Rạng Đông **Lưu Thị Thanh Mai, Ngô Thị Đình**
- 360 Ảnh hưởng của việc truyền thông qua người ảnh hưởng đến rủi ro cảm nhận và ý định mua hàng đối với sản phẩm mỹ phẩm Lemonade **Nguyễn Hà Phương, Bùi Thị Hải Yến**

### CHUYÊN ĐỀ KINH TẾ - XÃ HỘI

- 364 Thương mại điện tử xuyên biên giới: Hướng đi chiến lược cho phát triển xuất khẩu bền vững tại Việt Nam **Nguyễn Thị Thùy Dương**
- 367 Đổi mới căn bản phương pháp quản lý thuế, hướng tới xóa bỏ thuế khoán đối với hộ kinh doanh từ năm 2026 **Vũ Thị Phương, Nguyễn Thị Thơm**
- 370 Nâng cao vai trò và đóng góp của doanh nghiệp FDI vào hoạt động xuất khẩu **Lãnh Thị Hòa, Lương Văn Tộ**
- 373 Giải pháp kiểm soát chuỗi cung ứng chip tạo bước ngoặt cho ngành điện tử **Hà Thị Bích Thủy**
- 376 Doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và bài toán gọi vốn **Trần Thị Thu Hiền**
- 379 Luật Thuế Giá trị gia tăng năm 2024: Doanh nghiệp nông, lâm nghiệp và thủy sản cần tự chuyển đổi để thích ứng với cơ chế mới **Nhữ Trọng Bách**
- 382 Thúc đẩy thị trường trái phiếu đô thị bền vững tại Việt Nam **Nguyễn Thanh Huyền**
- 385 Du lịch xanh - Chìa khóa để ngành du lịch Việt Nam phát triển bền vững **Phùng Thị Phương Anh, Đoàn Văn Khánh**
- 388 Động lực phát triển khu công nghiệp công nghệ số **Nguyễn Đình Luận**
- 391 Ứng dụng công nghệ xanh - "Chìa khóa" nâng sức cạnh tranh cho nông sản Việt Nam **Nguyễn Thị Thương Huyền**
- 394 Giải pháp thu hút nguồn lực tài chính ứng phó với biến đổi khí hậu **Lã Thị Hương Dịu**
- 397 Tăng cường phối hợp với chính quyền cơ sở - Bước đi quan trọng hướng tới quản lý thuế minh bạch, hiệu quả **Trung Kiên**
- 399 Hợp đồng tương lai chỉ số VN100 - Bước chuyển về chất cho thị trường phái sinh trong giai đoạn mới

# VIETNAM ECONOMIC & FINANCIAL REVIEW

## CONTENTS

Issue 3, October, 2025 (3)

### EDITOR IN CHIEF:

PHAM THU PHONG, Ph.D.

### VICE EDITOR IN CHIEF:

DO VAN HAI, Ph.D.

VU THI ANH HONG, Ph.D.

NGUYEN HAI HONG, M.A.

### EDITORIAL BOARD:

PROF. HOANG VAN CUONG, Ph.D.

PROF. PHAM HONG CHUONG, Ph.D.

PROF. TRAN THO DAT, Ph.D.

PROF. NGO THANG LOI, Ph.D.

PROF. SU DINH THANH, Ph.D.

PROF. NGUYEN CONG NGHIEP, Ph.D.

ASSOC. PROF. BUI HUY NHUONG, , Ph.D.

ASSOC. PROF. NGUYEN HONG SON, Ph.D.

ASSOC. PROF. TRAN TRONG NGUYEN, Ph.D.

ASSOC. PROF. NGUYEN DAO TUNG, Ph.D.

FOR INQUIRIES AND SUBMISSION OF SCIENTIFIC RESEARCH PAPERS, PLEASE CONTACT:

Email: [nckh.kttc@gmail.com](mailto:nckh.kttc@gmail.com)

Hotline: 077.933.8678

### PROMOTING DIGITAL TRANSFORMATION AND INNOVATION IN VIET NAM

- 7 The current situation and solutions for improving the digital transformation institutional framework in Viet Nam **Trinh Huy Hong**
- 12 Digital finance: Current situation and some recommendations **Nguyen Van Lanh**
- 15 Rebalancing AI strategy: Addressing the capability gap in combating financial crime in Viet Nam **Trinh Quang Long**
- 19 Private sector development in the context of digital transformation and innovation in Viet Nam **Do Thi Y Nhi, Huynh Cong Phuong, Khuong Thi Hue**
- 25 Proposing a digital supply and use table approach to measure the digital economy in Viet Nam **Nguyen Thi Mai Hanh, Le Thi Phuong**
- 29 Digital transformation in the logistics industry in Viet Nam **Do Huyen Mai**
- 34 Information technology for managers: The key to business success in the digital era in Viet Nam **Ha Van Sy**
- 38 Improving the ministry of finance's document management regulations in the digital transformation context **Cao Thi Thanh Loan, Tran Thi To Uyen, Pham Thi Thuy Hanh**
- 43 Digital transformation and management accounting innovation in the healthcare sector: A study of hospitals in Ha Noi city **Nguyen Dao Tung**

### FINANCE - BUSINESS

- 48 The impact of cash flow on the profitability of listed companies on the Viet Nam stock exchange **Dang Thu Ha, Nguyen Thi Phuong**
- 53 The effect of capital structure on the financial performance of listed pharmaceutical firms in Viet Nam **Dang Phuong Mai, Nguyen Thi Quynh Cham**
- 57 Factors influencing the financial investment activities of commercial banks **Nguyen Thi Hanh**
- 61 Enhancing the management of mobile payment use among tourists in the hotel industry in Viet Nam **Duong Hong Hanh**
- 65 Application of AI in marketing strategy of small and medium-sized enterprises in Viet Nam **Nguyen Thi Ngoc Mai**
- 68 A research model of factors affecting consumer satisfaction with the quality of retail consumer goods services **Pham Hung Cuong, Le Thi Hong Diep, Vo Thi Phuong Uyen, Tran Ngoc Son, Tran Thi Thuy Mai, Nguyen Nhat Nam**
- 73 Assessing the impact of value-added tax rate reduction on the profitability of food enterprises **Vu Thi Huyen Trang, Ngo Thi Hai Chau, Bui Thi Ngoc**
- 77 Working capital in small and medium-sized enterprises - A bibliometric review using VOSviewer **Tran Nguyen Thi Yen, Do Quang Giam, Phi Thi Diem Hong**

### RESEARCH - EXCHANGE

- 83 Enhancing the capacity and efficiency of state economic governance under the two-tier local government model **Nguyen Thi Thu Huong**
- 87 Solutions to promote foreign economic development in Viet Nam in the new era **Nguyen Thi Mi Dung**
- 90 Finance for the circular economy: Barriers and proposed solutions **Le Thu Thuy**
- 93 Improving policies for sustainable private economic development in Viet Nam **Mai Thi Kim Oanh, Le Khai Hoan**
- 97 The party's viewpoints and orientations on regional linkage and development in Viet Nam **Tran Huu Dong**
- 103 Implementing the Party's policy on continuing to restructure state budget expenditure toward sustainability **Le Sy Tho**
- 107 Developing a financial autonomy mechanism for public vocational education institutions in the current period **Le Thi Khanh Nhu, Do Thi Thanh Lan**
- 110 Financial autonomy mechanism and reform of healthcare service payment methods in Viet Nam: Practices, challenges, and policy recommendations **Dinh Viet Anh**
- 114 Public asset management in public healthcare units: Current situation and solutions **Pham Huy Giang**
- 117 Tax declaration of household businesses in Viet Nam today: Difficulties and support solutions **Nguyen Thi Hai Yen**
- 120 Ensuring sustainable livelihood resources for ethnic minority and mountainous areas in Viet Nam in the new era **Nguyen Van Giang**
- 123 Strengthening state management of retail trade infrastructure in Viet Nam **Ha Xuan Binh**
- 127 Integrating AI in e-commerce and some recommendations for Vietnamese enterprises **Dinh Thi Thu Han, Tran Vinh, Nguyen Tran Sy**
- 131 Knowledge sharing - The key to enhancing competitiveness and sustainable development of Vietnamese enterprises **Nguyen Thi Nguyet**



# XÂY DỰNG THANG ĐO CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ SÁNG TẠO TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI TẠI THÀNH PHỐ HUẾ

TRẦN HOÀNG<sup>1</sup>, TỐNG THỊ THANH THẢO<sup>2</sup>

## Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm xây dựng và phát triển thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của người lao động tại các ngân hàng thương mại trên địa bàn TP. Huế. Kết quả nghiên cứu cho thấy thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của người lao động tại ngân hàng bao gồm 7 nhân tố (với 30 biến quan sát) bao gồm: lãnh đạo mới về chất, sự hỗ trợ từ tổ chức, phong cách sáng tạo cá nhân, tự chủ công việc, ý nghĩa công việc, động lực nội tại và tự chủ sáng tạo; và thang đo sự sáng tạo trong công việc của người lao động (với 4 biến quan sát). Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất những hướng nghiên cứu tiếp theo nhằm mở rộng và hoàn thiện mô hình, đồng thời kiểm định mức độ phù hợp của thang đo trong các bối cảnh ngành nghề và khu vực khác, góp phần nâng cao hiểu biết về sự sáng tạo trong công việc của người lao động.

**Từ khóa:** Thang đo, sự sáng tạo trong công việc, ngân hàng thương mại

## DEVELOPING A MEASUREMENT SCALE FOR FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE CREATIVITY IN COMMERCIAL BANKS IN HUE CITY

### Summary

This study aims to construct and develop a measurement scale for factors influencing employee creativity in commercial banks in Hue City. The research results identify seven key factors (with 30 observed variables) affecting creativity at work, including transformational leadership, organizational support, individual creativity style, job autonomy, job meaning, intrinsic motivation, and creative self-efficacy. The scale for employee creativity itself consists of four observed variables. Based on these findings, the study proposes future research directions to expand and refine the model, as well as to test its applicability across different industries and regions, thereby contributing to a deeper understanding of employee creativity in the workplace.

**Keywords:** Measurement scale, creativity at work, commercial banks

Ngày nhận bài: 25/8/2025; Ngày hoàn thiện biên tập: 13/10/2025; Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và thay đổi không ngừng của nền kinh tế, sự sáng tạo của người lao động trở thành yếu tố cốt lõi quyết định sự phát triển bền vững và năng lực cạnh tranh của mỗi tổ chức. Theo Bai, Lin và Li (2016), sự sáng tạo của nhân viên mang lại những ý tưởng mới mẻ và hữu ích cho quá trình cải tiến, phát triển sản phẩm, dịch vụ, góp phần tạo ra giá trị mới cho doanh nghiệp. Cùng với đó, nguồn nhân lực được xem là động lực trung tâm của mọi đổi mới sáng tạo, giữ vai trò chiến lược trong việc hình thành lợi thế cạnh tranh (Luecke và Katz, 2004; Nguyễn Thị Đức Duyên và Lê Phước Luông, 2017).

Sáng tạo trong công việc không chỉ là chìa khóa thành công của tổ chức mà còn là thách thức lớn trong quản trị nhân sự, bởi việc khơi dậy và duy trì tinh thần

sáng tạo của người lao động đòi hỏi sự hiểu biết sâu sắc về các yếu tố tác động đến nó. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã khẳng định, đổi mới sáng tạo là nhân tố tiên quyết tạo nên hiệu quả hoạt động và lợi thế cạnh tranh, đặc biệt trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng, nơi đặc trưng bởi tính rủi ro cao và sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ. Tuy nhiên, Preiss và Spooner (2003) chỉ ra, một trong những rào cản lớn đối với đổi mới sáng tạo là thiếu nhận thức rõ ràng về các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo của nhân viên, khiến tổ chức khó xây dựng được môi trường khuyến khích đổi mới hiệu quả.

Tại TP. Huế, các ngân hàng thương mại cổ phần trong những năm gần đây đã chú trọng hơn đến việc thúc đẩy tinh thần sáng tạo trong công việc của đội ngũ cán bộ, nhân viên. Tuy nhiên, việc xác định những nhân tố cụ thể chi phối và ảnh hưởng đến

<sup>1, 2</sup> ThS., Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế



sự sáng tạo vẫn còn là một thách thức lớn đối với các nhà quản lý. Điều này đặt ra nhu cầu cần có một thang đo phù hợp, tin cậy và hợp lệ để đánh giá toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong bối cảnh đặc thù của lĩnh vực ngân hàng.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu này hướng đến xây dựng thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của người lao động tại các ngân hàng thương mại trên địa bàn TP. Huế. Việc phát triển thang đo không chỉ giúp hiểu rõ hơn bản chất của sự sáng tạo trong môi trường ngân hàng, mà còn cung cấp công cụ hữu ích cho các nhà quản trị trong việc hoạch định chính sách, tạo dựng môi trường làm việc khuyến khích đổi mới, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh của ngân hàng.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT

### Định nghĩa sự sáng tạo

Sự sáng tạo của nhân viên trong tổ chức là một dạng hành vi sáng tạo của cá nhân diễn ra trong môi trường tổ chức. Do đó, khái niệm này cũng mang 2 thuộc tính của sự sáng tạo đó là tính mới và hữu ích đối với tổ chức. Theo Woodman và cộng sự (1993), sự sáng tạo là có được những ý tưởng mới hoặc hữu ích về những sản phẩm, dịch vụ, quy trình hoặc cơ chế. Theo Cumming và Oldham (1997), sự sáng tạo của nhân viên thể hiện qua việc họ tạo ra một sản phẩm, dịch vụ hoặc quy trình vừa mới vừa lạ vừa hữu ích đối với công ty. Kreitner và Kinicki (2004) cho rằng, sự sáng tạo được định nghĩa là quá trình sử dụng trí tưởng tượng và kỹ năng để phát triển một ý tưởng, sản phẩm, đối tượng, quá trình mới hoặc độc đáo. Còn theo nghiên cứu của Amabile (2012), sáng tạo là quá trình tạo ra một kết quả, sản phẩm hoặc giải pháp phù hợp cho một nhiệm vụ. Tóm lại, khái niệm sáng tạo qua thời gian cũng không thay đổi, đó là đưa ra những ý tưởng, sản phẩm hữu hình hay vô hình, những quy trình, công việc... có tính mới và tính hữu ích, hay cải tiến những cái hiện đang có nhằm giải quyết tốt những vấn đề khó khăn trong công việc.

### Các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo

#### Lãnh đạo mới về chất

Sự lãnh đạo mới về chất là một phong cách lãnh đạo muốn biến đổi tổ chức của mình dựa trên những thay đổi môi trường và thách thức bằng cách nâng cao khát vọng của người đi theo và kích hoạt các giá trị cao hơn. Lãnh đạo mới về chất là một mối quan hệ giữa các nhà lãnh đạo và người lao động có ý định thay đổi các mục đích chung của họ (Mirkamali, Thanni và cộng sự, 2011). Garcia - Morales, Jimenez - Barrionuevo (2012), theo lãnh đạo mới về chất có thể định nghĩa như phong cách lãnh đạo làm tăng ý thức của sự quan tâm tập thể giữa các thành viên của tổ chức và giúp tập thể hoàn thành mục tiêu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự lãnh đạo mới về chất có hiệu

quả hơn trong việc khuyến khích những người theo đuổi suy nghĩ khác biệt hơn và áp dụng các quy trình tư duy mang lại những ý tưởng và giải pháp sáng tạo hơn (Jeevan Jyoti và Manisha Dev, 2014).

### Sự hỗ trợ từ tổ chức

Akgunduz, Alkan và Gök (2018) chứng minh là sự hỗ trợ của tổ chức cho sáng tạo có ảnh hưởng trực tiếp đến sự sáng tạo của nhân viên. Nghiên cứu của Ha và Nguyen (2015) tại một số trường đại học công lập ở Việt Nam đã chứng minh rằng, sự hỗ trợ của tổ chức ảnh hưởng tích cực đến sự sáng tạo của nhân viên trường đại học. Sự hỗ trợ của tổ chức là yếu tố liên quan đến sự trao quyền tâm lý làm tăng mong muốn của nhân viên và liên quan đến sự sáng tạo của nhân viên. Khi được trao quyền tâm lý, nhân viên cảm thấy công việc quan trọng, có ý nghĩa, ảnh hưởng đến sự sáng tạo. Ngược lại, khi bị tổ chức gò bó, giới hạn, không có sự hỗ trợ thì sẽ không thể đạt được tiềm năng sáng tạo. Sự hỗ trợ của tổ chức khiến nhân viên cảm thấy công việc có ý nghĩa hơn. Điều này dẫn đến nhân viên có hành vi tích cực, làm hài lòng khách hàng, mang thành quả về cho tổ chức (Akgunduz và cộng sự, 2018; Coelho, Augusto và Lages, 2011).

### Phong cách sáng tạo cá nhân

Phong cách tư duy sáng tạo là bản tính tự nhiên của nhân viên. Nói một cách khác, nhân viên có đặc điểm tính cách ưa thích những công việc đòi hỏi có tính sáng tạo cao. Người có phong cách tư duy sáng tạo luôn thích giải quyết công việc theo những cách mới (Tierney và cộng sự, 1999). Theo Shalley và Gilson (2004), những người có phong cách tư duy sáng tạo luôn chấp nhận thử thách, chấp nhận rủi ro khi giải quyết công việc, không làm theo cách làm đã có mà sẽ tự phát triển những giải pháp mới, mang tính sáng tạo và có giá trị hơn những giải pháp đã có trước đó. Các nghiên cứu như Tierney và cộng sự (1999), Eder và cộng sự (2008) đã chứng minh mối quan hệ tích cực của phong cách tư duy sáng tạo và sáng tạo của nhân viên.

### Tự chủ công việc

Nhân viên có tính tự chủ trong công việc luôn tự tin vào khả năng có thể thực hiện thành công những công việc trong tổ chức, là người có hiểu biết trong lĩnh vực công việc đang làm, có kỹ năng kiến thức và sẵn sàng thực hiện bất kỳ công việc nào khi tổ chức giao. Theo Tierney và cộng sự (1999), tính tự chủ trong công việc sẽ thúc đẩy mức độ thích thú của cá nhân trong các hoạt động sáng tạo, luôn có ý tưởng sáng tạo và duy trì tính sáng tạo trong công việc. Cũng theo Eder và cộng sự (2008), tính tự chủ trong công việc luôn tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của nhân viên.

### Ý nghĩa công việc

Ý nghĩa công việc liên quan đến việc tìm kiếm công việc có ý nghĩa, có giá trị và thời gian làm việc bỏ ra là xứng đáng. Ý nghĩa công việc gồm có 3 thành phần: ý nghĩa cuộc sống; kinh nghiệm làm việc; định hướng

**BẢNG 1: THANG ĐO CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ SÁNG TẠO TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NGÂN HÀNG**

| Biến quan sát              |                                                                                                   | Nguồn                                                                                               |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Động lực nội tại           |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 1                          | Tôi cảm thấy được thúc đẩy bởi công việc đang làm                                                 | Tierney và cộng sự (1999), Eder và cộng sự (2008), Houghton và cộng sự (2009), Bùi Thị Thanh (2014) |
| 2                          | Tôi cảm thấy rất thích thú đối với công việc được giao                                            |                                                                                                     |
| 3                          | Tôi cảm thấy tự hào đối với công việc mình đang làm                                               |                                                                                                     |
| 4                          | Tôi thích tìm những giải pháp cho những vấn đề phức tạp                                           |                                                                                                     |
| Tự chủ công việc           |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 5                          | Tôi tự tin vào khả năng có thể thực hiện công việc                                                | Tierney và cộng sự (1999), Eder và cộng sự (2008), Bùi Thị Thanh (2014)                             |
| 6                          | Tôi nắm vững những kỹ năng cần thiết trong công việc                                              |                                                                                                     |
| 7                          | Tôi là người am hiểu trong lĩnh vực mình đang làm                                                 |                                                                                                     |
| 8                          | Tôi sẵn sàng thực hiện bất kỳ công việc nào khi tổ chức yêu cầu                                   |                                                                                                     |
| Lãnh đạo mới về chất       |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 9                          | Nhà lãnh đạo hiểu rõ những vấn đề và nhu cầu của tôi trong công việc                              | Graen và cộng sự (1995), Houghton & DiLiello (2009)                                                 |
| 10                         | Nhà lãnh đạo hiểu rõ tiềm năng của tôi                                                            |                                                                                                     |
| 11                         | Mối quan hệ giữa tôi và lãnh đạo là rất tốt                                                       |                                                                                                     |
| 12                         | Nhà lãnh đạo luôn truyền đạt nhiệm vụ, sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu cho tất cả nhân viên           |                                                                                                     |
| 13                         | Nhà lãnh đạo luôn tìm cách để tăng mức độ nhiệt tình trong công việc của người lao động           |                                                                                                     |
| 14                         | Nhà lãnh đạo luôn nhấn mạnh việc sử dụng trí thông minh của người lao động                        |                                                                                                     |
| Tự chủ sáng tạo            |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 15                         | Tôi luôn tự tin tạo ra những ý tưởng mới trong công việc                                          | Zhou và cộng sự (2007), Eder và cộng sự (2008), Houghton và cộng sự (2009), Bùi Thị Thanh (2014)    |
| 16                         | Tôi tự tin vào khả năng giải quyết vấn đề một cách sáng tạo                                       |                                                                                                     |
| 17                         | Tôi tự có khả năng triển khai các ý tưởng mới tốt hơn so với những người khác                     |                                                                                                     |
| 18                         | Tôi tự tin vì luôn tìm ra cách thức để giải quyết vấn đề                                          |                                                                                                     |
| Phong cách tư duy sáng tạo |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 19                         | Tôi có rất nhiều ý tưởng sáng tạo                                                                 | Eder và cộng sự (2008), Bùi Thị Thanh (2014)                                                        |
| 20                         | Tôi thích những công việc khi thực hiện đòi hỏi suy nghĩ theo cách sáng tạo                       |                                                                                                     |
| 21                         | Tôi rất có tư duy sáng tạo                                                                        |                                                                                                     |
| 22                         | Tôi luôn ưa thích thực hiện công việc theo những cách mới                                         |                                                                                                     |
| Sự hỗ trợ từ tổ chức       |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 23                         | Tổ chức luôn khuyến khích tôi giải quyết vấn đề một cách sáng tạo                                 | Tierney và cộng sự (1999), Eder và cộng sự (2008), Houghton và cộng sự (2009), Bùi Thị Thanh (2014) |
| 24                         | Tổ chức luôn duy trì một cơ chế tốt nhằm khuyến khích và phát triển các ý tưởng sáng tạo của tôi. |                                                                                                     |
| 25                         | Tôi được tổ chức khuyến khích chấp nhận những thử thách khi giải quyết công việc                  |                                                                                                     |
| 26                         | Lãnh đạo luôn gần gũi giúp đỡ tôi                                                                 |                                                                                                     |
| 27                         | Đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ những kiến thức trong công việc                                      |                                                                                                     |
| Ý nghĩa công việc          |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 28                         | Công việc anh chị đang làm rất quan trọng với anh chị                                             | Spreitzer (1995)                                                                                    |
| 29                         | Các hoạt động trong công việc có ý nghĩa với cá nhân anh chị                                      |                                                                                                     |
| 30                         | Anh chị đang làm việc, thực hiện nhiệm vụ công việc có ý nghĩa với anh chị                        |                                                                                                     |
| Sự sáng tạo                |                                                                                                   |                                                                                                     |
| 31                         | Tôi có nhiều ý tưởng sáng tạo trong công việc                                                     | Houghton và cộng sự (1999), Eder và cộng sự (2008), Hought và cộng sự (2009), Bùi Thị Thanh (2014)  |
| 32                         | Tôi có nhiều cơ hội sử dụng khả năng sáng tạo của mình trong giải quyết công việc                 |                                                                                                     |
| 33                         | Tôi thường được mời hay được hỏi về các ý tưởng trong khi thực hiện công việc mới                 |                                                                                                     |
| 34                         | Tôi được tham gia vào nhiều nhóm khác nhau trong quá trình thực hiện công việc có liên quan       |                                                                                                     |
|                            |                                                                                                   |                                                                                                     |

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

cuộc sống và kế hoạch tương lai của nhân viên; nhận thức của nhân viên về bản thân họ và môi trường xung quanh (Jaiswal và Dhar, 2015; Spreitzer, 1995). Nghiên cứu của Akgunduz và cộng sự (2018) tổng kết sự sáng tạo phụ thuộc nhiều vào 2 nhân tố: sự thỏa mãn với công việc và giá trị bản thân nhận được, đây chính là ý nghĩa công việc. Điều này có nghĩa là ý nghĩa công việc tỷ lệ thuận với sự sáng tạo của nhân viên.

### **Động lực nội tại**

Động lực của con người gồm động lực bên trong (động lực nội tại) và động lực bên ngoài. Động lực nội tại là yếu tố xác định một người nhân viên sẽ thực sự làm/ thực hiện một hoạt động gì đó, họ có khả năng giải quyết vấn đề nảy sinh trong công việc và họ chắc chắn sẽ làm, trong đó động lực nội tại được cho là làm gia tăng sự sáng tạo nhiều hơn hẳn động lực

bên ngoài và động lực nội tại là nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến sự sáng tạo (Amabile, 1997). Động lực nội tại làm gia tăng đáng kể sự sáng tạo của nhân viên. Nhân viên có động lực nội tại sẽ thực hiện công việc một cách hào hứng, thích thú hơn và như vậy làm tăng sự sáng tạo (Coelho và cộng sự, 2011). Nghiên cứu của tác giả Ha và Nguyen (2015) đề cập đến yếu tố động lực nội tại, đồng thời khẳng định động lực nội tại tác động tích cực đến sự sáng tạo của nhân viên.

### **Tự chủ sáng tạo**

Tự chủ trong sáng tạo cũng là bản tính tự nhiên của nhân viên. Bản tính tự chủ trong sáng tạo sẽ dẫn dắt nhân viên tự tin trong công việc, tự tin khi đối diện với rủi ro và luôn tìm mọi cách để hoàn thành công việc. Tự chủ trong sáng tạo có tác động tích cực



đến sáng tạo của nhân viên trong tổ chức. Người có tính tự chủ trong sáng tạo sẽ tự tin triển khai bằng các ý tưởng mới tốt hơn so với đồng nghiệp (Eder, 2007).

### PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Sau khi phân tích cơ sở lý luận và các nghiên cứu liên quan trong và ngoài nước, nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính thông qua phỏng vấn chuyên gia là những cán bộ quản lý và có kinh nghiệm làm việc tại ngân hàng. Đồng thời, tiến hành thảo luận trực tiếp giữa người nghiên cứu với từng đối tượng được lựa chọn tham gia nghiên cứu để thu thập dữ liệu có liên quan. Mỗi buổi phỏng vấn có sự tham gia từ 1 đến 3 chuyên gia, tùy theo điều kiện sắp xếp thời gian và mức độ thuận tiện. Các mục hỏi có trên 50% các chuyên gia đánh giá là phù hợp sẽ được đưa vào nghiên cứu. Câu hỏi phát sinh trong quá trình phỏng vấn các chuyên gia được thống kê và khảo sát một lần nữa qua điện thoại để xác định mức độ phù hợp với nghiên cứu. Từ kết quả nghiên cứu định tính này, tác giả xây dựng và hiệu chỉnh bảng câu hỏi.

### KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Dựa vào khung lý thuyết và quá trình thực hiện nghiên cứu định tính, nhóm tác giả có được kết quả thang đo cho các biến trong mô hình nghiên cứu. Tất cả các biến đều được đo lường bằng thang đo Likert từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý). Cụ thể Thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công

việc của người lao động tại ngân hàng thương mại cổ phần tại TP. Huế được thể hiện ở Bảng 1.

### KẾT LUẬN

Nghiên cứu này đã xây dựng và kiểm định thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của người lao động tại các ngân hàng thương mại trên địa bàn TP. Huế. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo với 30 quan sát bao gồm: lãnh đạo mới về chất, sự hỗ trợ cho sáng tạo, phong cách sáng tạo cá nhân, tự chủ công việc, ý nghĩa công việc, động lực nội tại và tự chủ sáng tạo và thang đo sự sáng tạo trong công việc với 4 biến quan sát. Nghiên cứu đã xây dựng được bộ thang đo phù hợp tốt với dữ liệu thực nghiệm. Kết quả góp phần bổ sung cơ sở lý thuyết về ảnh hưởng của các nhân tố đến sự sáng tạo trong công việc của người lao động. Tuy nhiên, nghiên cứu này chỉ dừng lại ở việc xây dựng và kiểm định thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo ở cấp độ cá nhân. Do đó, thang đo này có thể đóng vai trò nền tảng theo hướng mở rộng theo hướng kiểm định mô hình lý thuyết trong mối quan hệ với các yếu tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo ở cấp độ nhóm hoặc tổ chức...■

**Lời cảm ơn:** Bài viết thuộc đề tài nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của người lao động tại các ngân hàng thương mại trên địa bàn TP. Huế” (Mã số: DHKT2025-03-14) do Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế tài trợ kinh phí.

### Tài liệu tham khảo:

1. Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34(1), 105-114.
2. Amabile, T. M. (2012). Componential theory of creativity. In E. H. Kessler (Ed.), *Encyclopedia of management theory* (pp. 1-10). Boston, MA: Harvard Business School Working Paper.
3. Coelho, F., Augusto, M., & Lages, L. F. (2011). Contextual Factors and the Creativity of Frontline Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation. *Journal of Retailing*, 87, 31-45.
4. Eder, P., & Sawyer, J. (2008). The power to be creative at work: examining the componential model of employee creativity. *Eastern Academy of Management Annual Conference in Washington, DC*, 71(3), 500-507.
5. García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
6. Ha, G. N. K., & Nguyen, V. H. (2015). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo của nhân viên trong công việc tại trường Đại học Tài chính - Marketing. *Nghiên cứu Tài chính - Marketing*, 31(12), 22-34.
7. Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
8. Jeevan Jyoti và Manisha Dev (2014), The Impact of Transformational Leadership on Employee Creativity: The Role of Learning Orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9, 78-98.
9. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*, 6th Edition. Irwin McGraw-Hill, Boston, MA.
10. Luecke, R., & Katz, R. (2004). *Managing creativity and innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Mirkamali, S.E. & Thani, F.N. (2011). A study on the quality of work life among faculty members of University of Tehran and Sharif University of Technology, Elsevier Ltd. Open access under CC BY-NC-ND license.
12. Nguyễn Thị Đức Duyên & Lê Phước Luông (2017). 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. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 54(3), 102-119.