

Ảnh hưởng của phản hồi phát triển cấp trên đến sáng tạo của nhân viên

Nguyễn Kim Nam^{1*✉} • Lữ Thị Thúy Hằng^{2**} • Lê Trung Nhân^{3***}

^{1, 2, 3} Trường Đại học Ngân hàng Tp. Hồ Chí Minh.

✉ Tác giả liên hệ: namnk@hub.edu.vn.

Ngày nhận bài: 29/9/2025 | Biên tập xong: 02/12/2025 | Duyệt đăng: 12/12/2025

TÓM TẮT:

Mục tiêu nghiên cứu: Bài viết nhằm xác định ảnh hưởng của phản hồi phát triển cấp trên (PHPTCT) đến sự sáng tạo của nhân viên (STCNV). Đồng thời, nghiên cứu kiểm định vai trò trung gian của điều chỉnh nhiệm vụ (ĐCNV) và động lực nội tại (ĐLNT) trong mối quan hệ này.

Thiết kế nghiên cứu/phương pháp/tiếp cận: Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng với mô hình cấu trúc tuyến tính (PLS-SEM) và thu thập dữ liệu từ 304 nhân viên tại các doanh nghiệp công nghiệp ô tô ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Kết quả nghiên cứu chính: Kết quả cho thấy PHPTCT có ảnh hưởng cùng chiều đến sự STCNV. ĐCNV và DLNT đóng vai trò trung gian quan trọng, làm tăng hiệu ứng của PHPTCT lên sự sáng tạo.

Giá trị đóng góp mới: Bài viết bổ sung bằng chứng thực nghiệm cho lý thuyết Khả năng–động lực–cơ hội và lý thuyết Thành phần sáng tạo. Đồng thời, nghiên cứu làm rõ vai trò trung gian của ĐCNV và DLNT trong mối quan hệ giữa PHPTCT và sự STCNV ở bối cảnh ngành công nghiệp ô tô Việt Nam.

TỪ KHÓA: Phản hồi phát triển cấp trên, điều chỉnh nhiệm vụ, động lực nội tại, sáng tạo nhân viên.

Mã phân loại JEL: M12, M54.

DOI: <https://doi.org/10.63065/ajeb.vn.2025.237>.....

1. Giới thiệu

Sự sáng tạo giữ vai trò thiết yếu trong tiến trình phát triển của tổ chức. Amabile (1997) nhấn mạnh sáng tạo như bước khởi đầu của đổi mới, từ đó mở ra các cơ hội nâng cao năng

lực cạnh tranh. Do vậy, nhiều nhà quản trị ngày càng nhận thức sâu sắc về sự cần thiết việc thúc đẩy và nuôi dưỡng khả năng sáng tạo của đội ngũ nhân viên. Các kết quả nghiên cứu thực nghiệm cho thấy sáng tạo ở cấp độ cá