

Ảnh hưởng năng lực sáng tạo của sinh viên kinh tế các trường Đại học Đồng bằng sông Cửu Long

Nguyễn Giác Trí^{1, *}

¹ Trường Đại học Đồng Tháp

TỪ KHÓA

Sáng tạo,
Năng lực sáng tạo,
Sinh viên khối ngành kinh tế,
Đồng bằng sông Cửu Long.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này với mục đích xem xét ảnh hưởng của các yếu tố đến năng lực sáng tạo của sinh viên khối ngành kinh tế các trường đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long. Để thực hiện nghiên cứu này, tác giả đã tiến hành khảo sát 498 sinh viên khối ngành kinh tế đang học tập của 10 trường Đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long. Tác giả đã tiến hành thực hiện nghiên cứu qua 02 giai đoạn: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Bên cạnh đó, phương pháp phân tích dữ liệu được nhóm tác giả lựa chọn (1) đánh giá độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha; (2) phân tích nhân tố khám phá EFA; (3) kiểm định hệ số tương quan Pearson (4) phân tích hồi qui tuyến tính; (5) Kiểm định sự khác biệt Lavene. Kết quả nghiên cứu cho thấy, động lực nội tại và môi trường hỗ trợ có tác động đến năng lực sáng tạo của sinh viên, kết quả nghiên cứu một lần nữa củng cố cơ sở lý thuyết của nghiên cứu, đồng thời là căn cứ để tác giả đề xuất khuyến nghị nhằm nâng cao năng lực sáng tạo của sinh viên khối ngành kinh tế các trường đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long.

1. Giới thiệu

Sự phát triển mạnh mẽ của nền tảng công nghệ thông tin đã và đang tạo cơ hội cho các quốc gia chuyển từ kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức, đặc biệt năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng. Trong những năm qua, thực tiễn giáo dục đại học đã chứng minh bên cạnh những thành tựu nổi bật đạt được, chất lượng nguồn nhân lực sau tốt nghiệp ở một số trường chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Do đó, việc tạo một môi trường nhằm khuyến khích phát huy sự sáng tạo của

sinh viên trở nên rất cần thiết, việc làm này góp phần đáng kể trong việc tạo ra nguồn nhân lực với hàm lượng chất xám và trí tuệ cao, hệ quả là tạo ra những sản phẩm có hàm lượng trí tuệ cao, từ đó nâng cao vị thế cạnh tranh, góp phần hình thành và phát triển kinh tế tri thức. Do đó, việc nghiên cứu sự ảnh hưởng của các yếu tố đến năng lực sáng tạo của sinh viên các trường đại học trở nên cần thiết. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các phương hướng phát huy năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực Việt Nam, góp phần thúc đẩy phát triển nền kinh tế tri thức tại Việt Nam.

* Tác giả liên hệ. Email: ngtri@dthu.edu.vn (Nguyễn Giác Trí).

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.74.12>

Nhận bài: 14/11/2023; Chỉnh sửa: 22/12/2023; Chấp nhận đăng: 27/12/2023

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

Nghiên cứu về tầm quan trọng của năng lực sáng tạo đối với sự thành công của tổ chức đã thu hút sự quan tâm của các nhà nghiên cứu trước đó. Walton (2003) cho rằng trong lĩnh vực kinh doanh dù đó là tiếp thị hoặc phát triển sản phẩm thì quá trình ứng dụng các ý tưởng sáng tạo rất quan trọng, tăng cường năng lực sáng tạo của nhân viên là cần thiết cho sự thành công và lợi thế cạnh tranh của tổ chức. Montoro & Sanchez (2012) cho rằng những giải pháp mới trong kinh doanh có thể được tạo ra dựa trên những năng lực sáng tạo, đồng thời chính những năng lực sáng tạo cũng giải quyết những vấn đề của khách hàng. Trong xu thế toàn cầu hóa, kinh tế tri thức và công nghệ, năng lực sáng tạo là vẫn là yêu cầu quan trọng đối với sự phát triển lực lượng lao động chất lượng cao.

Có nhiều nghiên cứu về năng lực sáng tạo đối với nguồn nhân lực đã được thực hiện trong các tổ chức, doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc nghiên cứu năng lực sáng tạo đối với sinh viên vẫn còn khiêm tốn. Trên cơ sở đó, tác giả tiến hành nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của sinh viên khối ngành kinh tế các trường đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long.

2. Cơ sở lý thuyết - Mô hình nghiên cứu

2.1. Năng lực sáng tạo

Năng lực sáng tạo có nhiều khái niệm do nhiều cách tiếp cận khác nhau. Vygotskij (1995) cho rằng: “Năng lực sáng tạo là thuộc tính nhân cách, là tổ hợp các phẩm chất tâm lý mà nhờ đó con người trên cơ sở vốn tri thức, kinh nghiệm và bằng tư duy tạo ra và lựa chọn ý tưởng giải quyết vấn đề mới, độc đáo và hợp lý trên bình diện cá nhân, xã hội”. Nói cách khác, năng lực sáng tạo đề cập đến khả năng tạo ra được cái mới, cũng như phát hiện và đưa ra được cách giải quyết mới.

Năng lực sáng tạo là “Khả năng của sinh viên hình thành ý tưởng mới, đề xuất được các giải pháp mới hay cải tiến cách làm mới, có các giải pháp khác nhau để giải quyết một vấn đề, sự tò mò, thích đặt các câu hỏi để khám phá sự thật xung quanh, năng lực tưởng tượng và tư duy sáng tạo” (Bộ GD&ĐT, 2014). Tóm lại, quan niệm năng lực sáng tạo được hầu hết các nhà nghiên cứu thừa nhận là khả năng thực hiện được những điều sáng tạo. Đó chính là khả năng biết làm thành thạo và có tính đổi mới, có những ý tưởng riêng, độc đáo, phù hợp với vấn đề,

nhiệm vụ đặt ra, hoặc thực địa nhưng vẫn đạt được kết quả cao. Để có năng lực sáng tạo, sinh viên phải ở trong tình huống có vấn đề, tìm cách giải quyết mâu thuẫn và từ đó đề ra được giải pháp có tính mới đối với sinh viên. Nhờ có năng lực sáng tạo mà sinh viên trong môi trường sư phạm có thể lựa chọn và đưa ra nhiều giải pháp mới hiệu quả, độc đáo và phù hợp với thực tiễn. Theo Amabile (1998), sự sáng tạo là sự sản sinh ra những ý tưởng mới và hữu ích của các cá nhân hoặc nhóm, có thể xuất hiện dưới nhiều hình thức và nhiều chức năng trong các công ty thuộc mọi loại hình - từ các doanh nghiệp khởi nghiệp đến các doanh nghiệp thành lập. Từ đó, đề xuất một phương pháp để công nhận năng lực sáng tạo, phác thảo các thành phần cần thiết cho năng lực sáng tạo của cá nhân và giới thiệu một mô hình về cách thức tổ chức có thể ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo, thảo luận về cách thức sáng tạo có thể dẫn đến đổi mới. Mô hình của Amabile đã đặt nền tảng cho các lý thuyết sáng tạo sau này như học thuyết phổ biến đổi mới sáng tạo của Rogers (2010) và các nghiên cứu trong lĩnh vực đổi mới sáng tạo.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo

- Động lực nội tại: chỉ sự thúc đẩy do mong muốn làm tốt nhất công việc và nhận được sự hân diện cá nhân từ việc đó. Động lực nội tại phản ánh mức độ yêu thích của sinh viên đối với công việc và động lực để tham gia vì lợi ích của chính các hoạt động đó đem lại. Tóm lại, động lực nội tại trong nghiên cứu này được hiểu là việc một người bị thúc đẩy bởi sự đam mê, yêu thích và mong muốn thực hiện những công việc tư duy, phân tích và giải quyết vấn đề một cách sáng tạo (Quigley & Tymon). Nhiều nghiên cứu đã cho thấy rằng động lực nội tại có lợi ích cho năng lực sáng tạo hơn là động lực bên ngoài, xem xét các khía cạnh tâm lý và ý thức của động lực hơn là các khía cạnh cấu trúc và dựa trên nhiệm vụ (Quigley & Tymon). Sinh viên được thúc đẩy bởi động lực bên trong sẽ trở nên thích thú hơn với việc sáng tạo và từ đó làm tăng năng lực sáng tạo. Vì thế, để sự sáng tạo xuất hiện, sinh viên cần phải có đủ sự quan tâm đến một vấn đề nhất định và tìm ra cách thức để giải quyết. Động lực nội tại có vai trò quan trọng và được xem như là động lực cơ bản cho sự sáng tạo ở cấp độ cá nhân (Neck & cộng sự, 2006). Do đó, giả thuyết H1 của mô hình nghiên cứu được đề nghị như sau:

H1: Động lực nội tại có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên

- Tự chủ sáng tạo: Tierney và cộng sự (1999) cho rằng khi làm việc với niềm yêu thích sáng tạo thì cá nhân có thể tạo ra kết quả công việc tốt hơn so với những người khác. Nhóm nghiên cứu nhận thấy rằng phần lớn các cá nhân đều nhận thức được sự sáng tạo là cần thiết nhưng nó không phải là điều bắt buộc của công việc, vì vậy hiệu quả của sáng tạo chưa được đề cao. Cũng cố thêm vai trò của sáng tạo, theo đó một sinh viên với sự nhận thức rõ ràng về vai trò của sáng tạo và có tinh thần chủ động sáng tạo sẽ giúp sinh viên đó thực hiện công việc mang lại hiệu quả tốt hơn so với sinh viên không có điều đó. Bên cạnh đó, sinh viên cần có những kỳ vọng tích cực về khả năng sáng tạo của bản thân rằng mình có thể sáng tạo. Do đó, năng lực sáng tạo không chỉ đòi hỏi niềm tin vào chuyên môn về lĩnh vực mà còn cần niềm tin vào kỹ năng sáng tạo của bản thân (chính là sự tự chủ trong sáng tạo). Theo Eder và Sawyer (2008), tự chủ trong sáng tạo sẽ khuyến khích cá nhân cảm thấy tự tin hơn khi đối diện với rủi ro và đồng thời giúp cá nhân cố gắng tìm ra cách thức mới để hoàn thành công việc. Vì thế, tự chủ sáng tạo có ảnh hưởng nhất định đến năng lực sáng tạo của sinh viên bởi nó tạo ra và duy trì niềm tin, kỳ vọng vào khả năng sáng tạo chủ quan của chính sinh viên đó, từ đó thúc đẩy họ hành động. Từ phân tích lý thuyết và lược khảo các nghiên cứu trước, giả thuyết H2 được đề xuất như sau:

H2: Tự chủ trong sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.

- Phong cách tư duy: Nghiên cứu tìm hiểu về phong cách tư duy sáng tạo đã thu hút sự quan tâm của nhiều tác giả, đặc biệt là dựa trên lý thuyết thích ứng đổi mới (Innovation Adaptation Theory). Lý thuyết thích ứng đổi mới cho rằng cá nhân có khuynh hướng tự nhiên và thường ưa thích giải quyết vấn đề một cách sáng tạo hoặc thích ứng (Kiron, 1978). Theo đó, có sự đối lập nhau trong suy nghĩ và hành động giữa những người theo xu hướng thích ứng và những người theo xu hướng sáng tạo. Cụ thể, người có tư duy theo lối thích ứng sẽ chấp nhận, giải quyết công việc theo những giải pháp đã có sẵn, trong khi người có phong cách tư duy theo hướng sáng tạo sẽ sẵn sàng đối mặt rủi ro, có khuynh hướng tự phát triển giải pháp mới mà không đi theo lối mòn và từ đó tạo ra giá trị cao hơn trước đó (Zhou & Shalley, 2003). Trên cơ sở đó, giả thuyết H3 được tác giả đề xuất như sau:

H3: Phong cách tư duy sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.

- Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức: Nghiên cứu của Amabile (1996) xây dựng mô hình môi trường hỗ trợ và khuyến khích năng lực sáng tạo của cá nhân và nhóm trong tổ chức bao gồm ba yếu tố là: (1) Các nguồn lực (resources); (2) Các hoạt động thực tiễn quản trị (management practices) và (3) Động lực từ tổ chức (organizational motivation). Trong đó, động lực từ tổ chức được tạo ra từ những định hướng cơ bản của tổ chức và sự đổi mới, cũng như những hỗ trợ cho sự sáng tạo (support for creativity) và đổi mới bên trong của tổ chức. Cũng cố thêm điều này, nghiên cứu của Woodman và cộng sự (1993) về mô hình sự sáng tạo đã đề cập môi trường hỗ trợ cho năng lực sáng tạo là khi có sự lãnh đạo công bằng và hợp tác, khi cơ cấu tổ chức linh hoạt, khi nhóm quy tụ được nhiều cá nhân và khi đào tạo tập trung vào sự kích hoạt ý tưởng và kỹ năng giải quyết vấn đề. Trong khi đó, nghiên cứu của Sonnentag và cộng sự (2008) thì vai trò của đồng nghiệp và người giám sát trong sự hỗ trợ về sáng tạo được nâng cao (support for creativity from co-workers and supervisors). Đồng nghiệp và người giám sát có thể hỗ trợ thông qua bày tỏ sự quan tâm của họ đối với cảm xúc hoặc vấn đề của người nhân viên và từ đó đưa ra những đóng góp, phản hồi (Oldham & Cummings, 1996; Zhou & Shalley, 2003). Do đó, giả thuyết H4 được đề xuất như sau:

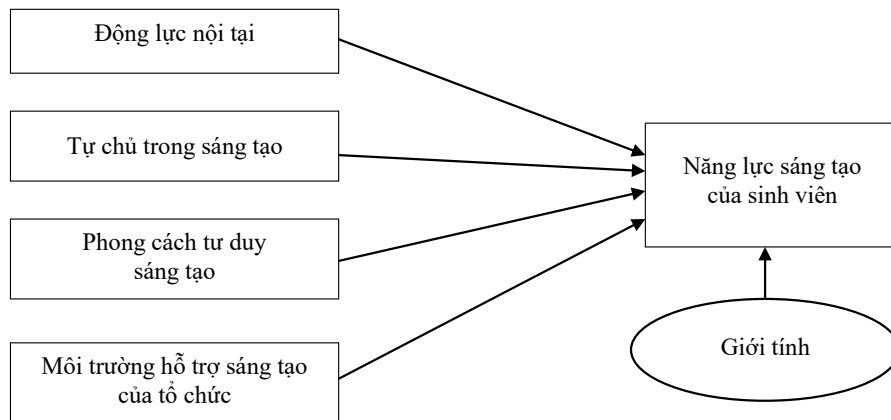
H4: Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên.

Từ những lập luận và các giả thuyết nghiên cứu được đề cập. Trong nghiên cứu này, mô hình nghiên cứu đề xuất được tác giả kế thừa dựa trên cách tiếp cận của các nghiên cứu Tierney và cộng sự (1999); Eder và Sawyer (2008); Diliello và cộng sự (2009); Hu và cộng sự (2009) và một số mô hình nghiên cứu khác về các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như được trình bày ở Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phát triển thang đo

Trong nghiên cứu này, thang đo đối với các khái niệm trong mô hình nghiên cứu dựa trên việc kế thừa và hiệu chỉnh từ các nghiên cứu trước đó. Cụ thể, nhân tố Động lực nội tại có 5 biến quan sát từ nghiên cứu Tierney và cộng sự (1999); nhân tố Tự chủ trong sáng tạo có 5 biến quan sát từ nghiên cứu



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất của tác giả

Bảng 1. Thang đo các khái niệm nghiên cứu

Mã hóa	Khái niệm nghiên cứu	Số biến quan sát	Nguồn tham khảo
DL	Động lực nội tại	5	Tierney và cộng sự (1999)
TC	Tự chủ trong sáng tạo	5	Eder và Sawyer (2008)
PC	Phong cách sáng tạo	3	Tierney và cộng sự (1999)
MT	Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức	6	Diliello và cộng sự (2009)
NL	Năng lực sáng tạo của sinh viên	6	Hu và cộng sự (2009)

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Eder và Sawyer (2008); Nhân tố Phong cách sáng tạo có 3 biến quan sát từ nghiên cứu của Tierney và cộng sự (1999); nhân tố Môi trường hỗ trợ sáng tạo có 6 biến quan sát từ nghiên cứu của Diliello và cộng sự (2009); nhân tố Năng lực sáng tạo của sinh viên có 6 biến quan sát từ nghiên cứu của Hu và cộng sự (2009). Các biến quan sát được sử dụng để đo lường các khái niệm nghiên cứu được đánh giá bằng thang đo Likert 5 mức độ từ 1 - Rất không đồng ý đến 5 - Rất đồng ý.

3.2. Các giai đoạn nghiên cứu

3.2.1. Nghiên cứu định tính

Ở giai đoạn này, tác giả sử dụng kỹ thuật thảo luận nhóm mục tiêu với phương pháp chọn mẫu thuận tiện, chọn ra 2 nhóm; 01 nhóm giảng viên của các trường Đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long; 01 nhóm sinh viên năm thứ 1, năm thứ 2, năm thứ 3, năm cuối thuộc chuyên ngành kinh tế của các trường Đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long, mỗi nhóm 10 người trao đổi theo dàn bài thảo luận. Tất cả các cuộc phỏng vấn đều theo hình thức phỏng vấn trực tiếp trong khoảng thời gian 30 đến 60 phút, trung bình là 45 phút. Thời gian phỏng vấn là tháng 05

năm 2023. Mục tiêu của của giai đoạn này nhằm bổ sung và hiệu chỉnh biến quan sát cho thang đo đối với các khái niệm trong mô hình nghiên cứu.

3.2.2. Nghiên cứu định lượng

Trong giai đoạn này, mục đích nhằm đánh giá độ tin cậy và kiểm định thang đo, đồng thời kiểm định sự tác động của các yếu tố đến năng lực sáng tạo của sinh viên. Do đó, tác giả sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, dữ liệu được thu thập bằng cách phát bảng câu hỏi khảo sát trực tiếp đến tay sinh viên đang học năm thứ 1, năm thứ 2, năm thứ 3, năm cuối thuộc chuyên ngành kinh tế của 10 trường Đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn từ 01/06/2023 đến 01/07/2023, với cỡ mẫu nghiên cứu dự kiến là 530 sinh viên.

3.3. Phân tích dữ liệu

(1) Kiểm định độ tin cậy thang đo: Để kiểm định thang đo, tác giả sử dụng hệ số Cronbach's Alpha. Thang đo được đánh giá chất lượng tốt khi: (1) Hệ số tương quan biến - tổng của các biến quan sát lớn hơn 0,3 và (2) Hệ số Cronbach's Alpha của tổng thể lớn hơn 0,6 (Nunnally & Bernstein, 1994).

Bảng 2. Thông tin mẫu nghiên cứu

Cơ cấu mẫu nghiên cứu		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Các Trường ĐH công lập	Trường ĐH Cần Thơ	72	15,1
	Trường ĐH An Giang	71	14,6
	Trường ĐH Đồng Tháp	59	12,2
	Trường ĐH Trà Vinh	58	11,9
	Trường ĐH Kiên Giang	48	9,7
	Trường ĐH Tây Đô	39	7,5
	Trường ĐH Võ Trường Toản	38	7,5
Các Trường ĐH dân lập	Trường ĐH Nam Cần Thơ	37	7,1
	Trường ĐH Cửu Long	38	7,3
	Trường ĐH kinh tế công nghiệp Long An	38	7,1
Giới tính	Nữ	308	63,8
	Nam	190	36,2
Năm học	Năm thứ 1	115	23,2
	Năm thứ 2	120	24,0
	Năm thứ 3	128	25,7
	Năm thứ 4	135	27,1
Tổng cộng		498	100,0

Nguồn: Kết quả thu thập và phân tích dữ liệu của tác giả

Bảng 3. Kết quả đánh giá độ tin cậy của các thang đo

Thang đo	Mã hóa	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng thấp nhất
1. Động lực nội tại	ĐL	5	0.722	0.435
2. Tự chủ trong sáng tạo	TC	5	0.721	0.452
3. Phong cách sáng tạo	PC	3	0.776	0.560
4. Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức	MT	6	0.865	0.591
5. Năng lực sáng tạo của sinh viên	NL	6	0.903	0.708

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

(2) Phân tích nhân tố khám phá (EFA): mục đích nhằm rút trích thành các nhân tố phục vụ cho bước phân tích tiếp theo. Điều kiện hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,3 được xem là mức tối thiểu, lớn hơn 0,4 được xem là quan trọng và lớn hơn 0,5 được xem là có ý nghĩa thiết thực (Hair & cộng sự, 1998). Trong nghiên cứu này, nhằm nâng cao tính thiết thực và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu, do đó tác lựa chọn những nhân tố có hệ số chuyển tải lớn hơn 0,5, Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) có giá trị lớn (giữa 0,5 và 1) và tổng phương sai trích lớn hơn 50% để đảm bảo nội dung giải thích của các nhân tố thu được từ kết quả phân tích EFA.

(3) Kiểm định hệ số tương quan Pearson.

(4) Phương pháp phân tích mô hình hồi quy bội để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thông tin mẫu nghiên cứu

Sau khi tiến hành phỏng vấn và đánh giá chất lượng phiếu khảo sát thu được kết quả cho thấy có 498 phiếu khảo sát đạt chất lượng và 32 phiếu khảo sát bị loại vì có nhiều câu hỏi đáp viên bỏ qua hoặc đánh giá cùng một mức độ cho nhiều câu hỏi. Do đó, trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng dữ liệu được thu thập từ 498 sinh viên trong thời gian khảo sát để thực hiện các bước phân tích tiếp theo. Cụ thể, thông tin về mẫu nghiên cứu (n = 498) được giả trình bày ở bảng 2.

4.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Tác giả tiến hành phân tích Cronbach's Alpha

Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
ĐL1	0.726			
ĐL3	0.701			
ĐL4	0.696			
ĐL2	0.696			
TC2		0.743		
TC5		0.715		
TC1		0.694		
TC4		0.688		
PC2			0.800	
PC3			0.778	
PC1			0.747	
MT1				0.891
MT3				0.850
MT2				0.839
MT5				0.689
MT6				0.657
MT4				0.608
Tổng phương sai trích (phép trích PCA với phép quay Varimax) % : 61,954				
Hệ số KMO : 0,699				
Kiểm định Bartlett (Sig) : 0,000				

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Bảng 5. Kết quả sự tương quan của các biến nghiên cứu

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Sự sáng tạo của sinh viên	1				
(2) Môi trường hỗ trợ	0,558	1			
(3) Động lực nội tại	0,451	0,111	1		
(4) Phong cách sáng tạo	0,435	0,258	0,432	1	
(5) Tự chủ sáng tạo	0,242	0,149	0,236	0,190	1

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

cho từng nhóm biến. Cronbach’s Alpha là phép kiểm định thống kê nhằm đánh giá độ tin cậy của từng biến quan sát trong việc đo lường thang đo đại diện, cũng như đánh giá tổng thể về độ tin cậy của thang đo.

Theo kết quả phân tích thang đo động lực nội tại (biến quan sát ĐL5) và thang đo tự chủ sáng tạo (biến quan sát TC3) đều có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3, nên không đảm bảo độ tin cậy nên được loại khỏi thang đo. Kết quả kiểm định Cronbach’s Alpha có thấy có 25/27 biến quan sát đạt yêu cầu và đảm bảo độ tin cậy để đo lường cho thang đo đại diện. Các biến quan sát đạt yêu cầu tiếp tục được thực hiện bước phân tích tiếp theo.

4.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích EFA đối với các biến độc lập cho thấy: có 04 nhân tố được rút trích: (1) Động lực nội tại (4 biến quan sát); (2) Tự chủ trong sáng tạo (4 biến quan sát); (3) Phong cách tư duy sáng tạo (3 biến quan sát) và (4) Môi trường hỗ trợ của tổ chức (6 biến quan sát). Đồng thời, tổng phương sai rút trích là 61,954%, có nghĩa là 4 nhân tố được rút trích giải thích được 61,954% sự biến thiên của tập dữ liệu.

4.4. Kiểm định hệ số tương quan Pearson

Để kiểm định sự tác động của các yếu tố đến năng

Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy

Yếu tố	Trọng số hồi quy chưa chuẩn hóa		Trọng số chuẩn hóa		Sig	Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	β	T		Đúng sai	VIF
Hằng số	0,066	0,451		0,147	0,882		
ĐL	0,306	0,088	0,311	3,455	0,001	0,786	1,269
TC	0,077	0,102	0,062	0,754	0,451	0,921	1,084
PC	0,155	0,085	0,166	1,817	0,072	0,762	1,309
MT	0,442	0,078	0,469	5,625	0,000	0,919	1,086

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Bảng 7. Bảng kiểm định sự khác biệt

Biến	Giới tính	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn trung bình
NL	Nam	190	3,499	0,677	0,110
	Nữ	308	3,080	0,545	0,082
	Tổng	498			

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

lực sáng tạo của sinh viên, trước hết tác giả thực hiện phân tích tương quan, mục đích nhằm kiểm định mối quan hệ tương quan giữa biến độc lập tương ứng với biến phụ thuộc (năng lực sáng tạo của sinh viên), đồng thời giữa các biến độc lập với nhau (hệ số Person ~ 1 ; Hair & cộng sự, 1998).

Kết quả của bảng ma trận tương quan (Bảng 5) cho thấy rằng các biến độc lập đều có tương quan tích cực với biến phụ thuộc, tuy nhiên mức độ tương quan là trung bình và không có biến nào có giá trị gần bằng một. Bên cạnh đó, kiểm định tương quan cũng cho thấy tồn tại mối quan hệ giữa các biến độc lập, tuy nhiên quan hệ ở mức chấp nhận được và không có các cặp biến tương quan độc lập với nhau.

4.5. Phân tích mô hình hồi quy

Mô hình hồi quy tuyến tính bội với một biến phụ thuộc và nhiều biến độc lập, theo đó mô hình này thực hiện tuyến tính trong tham số chứ không nhất thiết là tuyến tính trong biến số. Biến phụ thuộc là thang đo sáng tạo của sinh viên, còn biến độc lập là động lực nội tại, tự chủ trong sáng tạo, phong cách tư duy sáng tạo và môi trường hỗ trợ của nhà trường. Kết quả phân tích hồi quy được thể hiện trong bảng 6.

Kết quả bảng 6 cho thấy có hai yếu tố có tác động cùng chiều có ý nghĩa (Sig, $<0,05$) đến năng lực sáng tạo của sinh viên (Môi trường hỗ trợ sáng tạo và động lực nội tại), với hệ số β lần lượt là 0,469 và 0,311.

Hai biến còn lại là Tự chủ trong sáng tạo và Phong cách tư duy sáng tạo có Sig. $> 0,05$ (tương ứng độ tin cậy 95%).

Theo bảng 6, kết quả các giả thuyết được kiểm định cụ thể như sau:

Giả thuyết H1: Động lực nội tại có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên được chấp nhận.

Giả thuyết H2: Tự chủ trong sáng tạo không có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên bị bác bỏ.

Giả thuyết H3: Phong cách tư duy sáng tạo không có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên bị bác bỏ.

Giả thuyết H4: Môi trường hỗ trợ sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến năng lực sáng tạo của sinh viên được chấp nhận.

4.6. Kiểm định sự khác biệt

Trong nghiên cứu này, tác giả thực hiện kiểm định sự khác biệt về năng lực sáng tạo của sinh viên dựa vào sự khác nhau về giới tính. Nghiên cứu sử dụng phép kiểm định Levene với mẫu độc lập để kiểm định sự khác biệt giữa nam và nữ, kết quả kiểm định được thể hiện trong bảng 7 và bảng 8 sau:

Kiểm định Levene kiểm định giả thuyết về giá trị trung bình của hai tổng thể độc lập và giá trị này sẽ trả lời cho sự khác biệt của hai nhóm nếu có. Kết quả Sig, từ kiểm định này có giá trị lớn hơn 0,05

Bảng 8. Kiểm định Levene

	Kiểm định lavene				Kiểm định T trung bình bằng nhau				
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2 chiều)	Chênh lệch của trung bình	Chênh lệch của sai số chuẩn	Chênh lệch (với độ tin cậy 95%)	
								Cận dưới	Cận trên
Phương sai bằng nhau chấp nhận	2,916	0,090	2,113	81	0,037	0,327	0,154	0,018	0,636
Phương sai bằng nhau bác bỏ			2,260	80,93	0,025	0,327	0,144	0,038	0,616

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

(0,090) nên kết luận không có sự khác biệt có ý nghĩa giữa nam và nữ trong khả năng sáng tạo cá nhân. Tuy nhiên, chỉ số Sig. (2 chiều) lại có kết quả nhỏ hơn 0,05 (0,037), điều này lại thể hiện có sự khác biệt về sáng tạo giữa nam và nữ ở mức ý nghĩa 5%. Theo đó, giá trị trung vị của năng lực sáng tạo ở nữ là 3,080 còn năng lực sáng tạo ở nam đạt 3,499, tương ứng với năng lực sáng tạo của nam có cao hơn năng lực sáng tạo của nữ. Mặc dù chênh lệch này không lớn và không quá khác biệt. (Bảng 8)

5. Thảo luận kết quả nghiên cứu và hàm ý chính sách

5.1. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng động lực nội tại và môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức là những yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên. Kết quả này có sự đồng thuận với các nghiên cứu trước đó (Tierney & cộng sự, 1999; Diliello & cộng sự, 2009).

Động lực nội tại: Kết quả cho thấy động lực nội tại có tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của sinh viên với $p = 0.311$. Đồng thời cho thấy rằng sinh viên khối ngành kinh tế các trường đại học ở Đồng bằng sông Cửu Long có xu hướng ưa thích và đam mê với các hoạt động sáng tạo cũng như hiệu quả của việc tạo động lực sáng tạo đến khả năng sáng tạo của sinh viên. Kết quả nghiên cứu tương đồng với nghiên cứu của Coelho & cộng sự (2011), khi cho rằng động lực nội tại của một cá nhân có tác động dương đến năng lực sáng tạo của họ.

Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức: Kết quả nghiên cứu đã khẳng định lại cơ sở lý thuyết, khái niệm này là yếu tố có tác động quan trọng nhất trong mô hình ($\beta = 0,469$). Phát hiện này đồng thuận với nghiên cứu của Diliello & cộng sự (2009); George & Zhou (2001). Điều này ngụ ý rằng, hiện nay trong các trường Đại học ở đồng bằng sông Cửu Long chính sự hỗ trợ từ môi trường học tập là yếu tố thúc đẩy để

sáng tạo của sinh viên trong học tập hơn là những kiến thức hoặc kỹ năng được đào tạo bài bản. Bên cạnh đó, giá trị trung bình của biến Môi trường hỗ trợ sáng tạo của tổ chức chỉ đạt 3.205 cho thấy các trường Đại học có sự quan tâm chưa nhiều đối với các chính sách hỗ trợ cho năng lực sáng tạo và đổi mới nên cần có chính sách cải thiện trong thời gian tới. Trường hợp khác, các trường có chính sách và cơ chế tốt nhưng vì hoạt động truyền thông kém hiệu quả làm cho sinh viên không cảm nhận được sự hỗ trợ này.

Tự chủ trong sáng tạo: Kết quả cho thấy không có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên với $p = 0.062$ có Sig. $> 0,05$ (tương ứng độ tin cậy 95%).

Phong cách tư duy sáng tạo: Kết quả cho thấy không có ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của sinh viên với $p = 0.166$ có Sig. $> 0,05$ (tương ứng độ tin cậy 95%).

Giới tính: Kết quả nghiên cứu thể hiện có sự chênh lệch không nhiều giữa năng lực sáng tạo của nam và nữ, cụ thể nam giới có khuynh hướng sáng tạo cao hơn nữ giới. Tuy nhiên trên thực tế, sinh viên là lực lượng rất năng động và sáng tạo, đặc biệt là sinh viên nữ ngày càng thể hiện vai trò đặc biệt nổi trội trong các cuộc thi sáng tạo và khởi nghiệp toàn cầu. Do đó cần có thêm các nghiên cứu sâu hơn để phân tích sự khác biệt này.

5.2. Kiến nghị

Thứ nhất, Nhà trường cần tạo môi trường thuận lợi để khuyến khích, cũng như phát triển năng lực sáng tạo trong sinh viên. Cụ thể, thay đổi phương pháp giảng dạy theo hướng lấy người học làm trung tâm; tăng cường các hoạt động giao lưu học thuật; duy trì và phát triển các sân chơi dành cho sinh viên. Ngoài ra môi trường sáng tạo xuất phát từ các cơ chế, chính sách khuyến khích sinh viên sáng tạo như tính điểm hoạt động, hoặc bổ sung vào hệ thống đánh giá rèn luyện.

Thứ hai, thúc đẩy hoạt động làm việc nhóm, khuyến khích tinh thần mạnh dạng phát biểu trong

sinh viên; giảng viên cần đặt các chủ đề và tạo cơ hội để sinh viên sáng tạo tìm ra hướng giải quyết.

Thứ ba, tạo văn hóa trân trọng những ý tưởng sáng tạo từ sinh viên, tạo điều kiện để ươm mầm, nuôi dưỡng và phát triển những ý tưởng có giá trị, góp phần cải thiện môi trường học tập, nâng cao chất lượng học tập của sinh viên. Ngoài ra, nhà trường cần tổ chức các cuộc thi trong sinh viên, từ đó giúp phát huy năng lực sáng tạo và tự hoàn thiện bản thân của sinh viên.

Thứ tư, cần tăng cường các khóa huấn luyện nhằm thúc đẩy năng lực sáng tạo. Các hoạt động như huấn luyện kỹ năng tư duy sáng tạo hay trải nghiệm sáng tạo thực tế sẽ có ảnh hưởng tích cực đến sinh viên, từ đó thúc đẩy năng lực sáng tạo trong sinh viên.

Thứ năm, sinh viên cần chủ động hưởng ứng, tham gia các buổi hội thảo, hội nghị mà nhà trường hay địa phương tổ chức để nâng cao nhận thức của mình về đổi mới sáng tạo trong bối cảnh kinh tế số và hiểu được sự cấp thiết trong việc chuyển mình, thay đổi để thích ứng với nền kinh tế.

Thứ sáu, sinh viên cũng cần chủ động giao lưu, học hỏi các bạn bè quốc tế thông qua các kênh internet, trao đổi sinh viên... để học hỏi thành tựu khoa học quốc tế, đồng thời kích thích sự tò mò, sáng tạo từ chính bản thân sinh viên nhằm nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo.

6. Kết luận

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên tìm hiểu các lý thuyết tiêu biểu của các tác giả trên thế giới và tiếp thu quan điểm nghiên cứu của tác giả Amabile (1996) về năng lực sáng tạo của sinh viên khối ngành kinh tế các trường đại học ở đồng bằng sông Cửu Long. Kết quả của nghiên cứu đã khẳng định ở một khía cạnh nhất định cơ sở lý thuyết, cũng như có những khám phá mới về lĩnh vực trên. Trên cơ sở đó, một số kiến nghị đã được đề xuất nhằm giúp cho các nhà quản lý giáo dục nói riêng và các tổ chức khác nói chung có thêm căn cứ và vận dụng vào chính sách khuyến khích năng lực sáng tạo tại đơn vị. Hệ số xác định hiệu chỉnh của mô hình chưa cao, điều này cho thấy rằng còn có những yếu tố khác đóng vai trò giải thích sự biến thiên cho năng lực sáng tạo của sinh viên nhưng chưa được tác giả đề cập trong mô hình nghiên cứu này. Vì vậy, để có thể đánh giá năng lực sáng tạo của sinh viên, trong thời gian tới cần thực hiện nhiều nghiên cứu khám phá để phát hiện những yếu tố này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Amabile, T.M. (2012). Componential theory of creativity. *Harvard Business Review*. Harvard Business School, 12(96), 1-10.
- Burroughs, J.E. & Mick, D.G. (2004). Exploring antecedents and consequences of consumer creativity in a problem-solving context. *Journal of Consumer Research*, 31(2), 402-411.
- 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(1), 31-45. DOI: 10.1016/j.jretai.2010.11.004
- Diliello, T.C., Houghton, J.D. & Dawley, D. (2009). Narrowing the creativity gap: the moderating effects of perceived support for creativity. *The Journal of Psychology*. 145(3), 151-172.
- Eder, P. J. & Sawyer, J. (2008), The power to be creative at work: examining the componential model of employee creativity, Paper presented at the Eastern Academy of Management Annual Conference in Washington, DC.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*. 54(1), 12-20. DOI: 10.1080/00140139.2010.542833
- Escriba-Esteve, A. & Montoro-Sanchez, A. (2012). Guest editorial creativity and innovation in the firm, *International Journal of Manpower*. 33(4), 344-348.
- George, J.M. & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.
- Hu, M.L.M., Horng, J.S. & Sun, Y.H.C. (2009). Hospitality teams: knowledge sharing and service innovation performance, *Tourism Management*, 30(1), 41-50.
- Neck, C.P., DiLiello, T.C. & Houghton, J.D. (2006). "Maximizing organizational leadership capacity for the future". *Journal of Managerial Psychology*. 21(4), 319-337.
- Nguyen, N. D., & Le, L. P. (2017). Personality factors affect creative ability employees at businesses in Ho Chi Minh City. Science magazine Ho Chi Minh City Open University, 54(3), 102-119.
- Quigley, N.R. & Tymon, W.G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, 11(6), 522-543.
- Rogers, E.M. (2010). *Diffusion of innovation*. 4 Edition, Simon and Schuster, New York.
- Sonnentag, S., Mojza, E.J., Binnewies, C. & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*. 22(3), 257-276.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. DOI: 10.5465/amj.2010.4803711

Affecting the creative capacity of economics students at Mekong Delta Universities

Nguyen Giac Tri^{1,*}

¹ Dong Thap University

Abstract

This study aims to examine the influence of factors on the creative capacity of economics students at universities in the Mekong Delta. To conduct this research, the author conducted a survey of 498 economics students studying at 10 universities in the Mekong Delta. The author conducted research through two stages: qualitative research and quantitative research. In addition, the data analysis method chosen by the authors (1) evaluates the reliability of Cronbach's Alpha scale; (2) EFA exploratory factor analysis; (3) Pearson correlation coefficient test (4) linear regression analysis; (5) Lavene difference test. The research results show that intrinsic motivation and a supportive environment have an impact on students' creative capacity. The research results once again strengthen the theoretical basis of the research, and are also the basis for the author to propose recommendations to improve the creative capacity of economics students at universities in the Mekong Delta.

Keywords: Creativity, Creative capacity, economics students, Mekong Delta