

HÀNH VI ĐỔI MỚI TRONG CÔNG VIỆC: HƯỚNG TỚI MỘT ĐỊNH NGHĨA KHÁI NIỆM HOÀN THIỆN HƠN

LÊ THỊ THU HƯỜNG

Trường Đại học Mỏ - Địa chất
Hanoi University of Mining and Geology
Email: lethithu.huong@humg.edu.vn

Ngày nhận bài: 2/6/2026

Ngày sửa chữa bài: 19/6/2026

Ngày duyệt đăng: 6/7/2026

Tóm tắt:

Nghiên cứu nhằm hoàn thiện định nghĩa khái niệm hành vi đổi mới trong công việc (Innovative Work Behavior - IWB) ở cấp độ cá nhân người lao động theo quy trình phát triển khái niệm của Podsakoff và cộng sự (2016). Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung định tính đối với các định nghĩa IWB được công bố trong các công trình nghiên cứu trước đây nhằm nhận diện, phân loại và đánh giá các thuộc tính của khái niệm. Kết quả nghiên cứu xác định 4 thuộc tính cốt lõi của IWB gồm (1) tính mới, (2) tính hữu ích, (3) tính chủ động và (4) thành phần ứng dụng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất định nghĩa: “Hành vi đổi mới trong công việc là hành vi chủ động của người lao động trong việc áp dụng các ý tưởng mới vào thực tiễn công việc nhằm mang lại lợi ích cho bản thân, người khác hoặc tổ chức”. Nghiên cứu góp phần làm rõ nội hàm và ranh giới của khái niệm IWB, tạo cơ sở lý luận cho các nghiên cứu tiếp theo.

Từ khóa: hành vi đổi mới trong công việc, phát triển khái niệm, định nghĩa khái niệm, đổi mới, người lao động

Innovative work behavior: Toward a more precise conceptual definition

Abstract:

This study develops a more precise definition of innovative work behavior at the individual employee level by applying the concept-development framework proposed by Podsakoff et al. A qualitative content analysis of definitions published in previous studies was conducted to identify, classify, and evaluate the attributes of the concept. The findings identify four core attributes: novelty, usefulness, proactivity, and application. Based on these attributes, the study defines innovative work behavior as employees' proactive behavior in applying new ideas to work practices for the benefit of themselves, others, or their organization. The proposed definition clarifies the conceptual domain and boundaries of innovative work behavior, distinguishes it from related concepts, and provides a theoretical foundation for developing measurement scales and conducting consistent future research.

Keywords: innovative work behavior, concept development, conceptual definition, innovation, employees.

1. Đặt vấn đề

Podsakoff và cộng sự (2016) đã chỉ rõ, sự hình thành khái niệm nằm ở trung tâm của mọi nỗ lực khoa học xã hội, không thể tiến hành nghiên cứu mà không sử dụng các khái niệm và việc xây dựng các định nghĩa khái niệm (sau đây viết tắt là định nghĩa) rõ ràng và chặt chẽ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị và tổ chức. Song, vấn đề định nghĩa khái niệm kém không chỉ tồn tại lâu đời mà nhiều nhà nghiên cứu còn quan sát thấy, vấn đề này cũng rất phổ biến. Thực tế tài liệu nghiên cứu cho thấy, các định nghĩa về hành vi đổi mới trong công việc (innovative work behavior, từ nay viết tắt là IWB) còn chông chéo theo nhiều cách với các khái niệm khác (Asurakkody & Shin, 2018). Đồng thời, so với cấp độ nhóm hoặc doanh nghiệp, hành vi đổi mới trong công việc ở cấp độ cá nhân người lao động nhận được sự chú ý ít hơn, dù hành vi này là nền tảng cho các hoạt động đổi mới tổ chức (Li & Hsu, 2016), và đổi mới là một yếu tố không thể thiếu đối với các tổ chức khi họ buộc phải thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của môi trường (Srirahayu & Sridadi, 2023).

Do đó, việc đưa ra một định nghĩa về IWB ở cấp độ cá nhân hoàn thiện hơn, dựa trên một quy trình phát triển khái niệm khoa học và minh bạch, không chỉ góp phần làm rõ nội hàm và ranh giới của khái niệm mà còn tạo nền tảng cho việc xây dựng thang đo, đánh giá kết quả nghiên cứu và tích lũy tri thức học thuật một cách nhất quán. Để đạt được mục tiêu này, nghiên cứu tiến hành rà soát, phân tích và tổng hợp có hệ thống các định nghĩa hiện có về IWB nhằm xác định những thuộc tính cần và đủ của khái niệm, làm cơ sở đề xuất một định nghĩa khái niệm toàn diện và có tính phân biệt cao hơn.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu hoàn thiện định nghĩa khái niệm IWB theo quy trình 4 giai đoạn do Podsakoff và cộng sự (2016) đề xuất.

** Giai đoạn 1: Xác định các thuộc tính tiềm năng của khái niệm và/hoặc thu thập một tập hợp định nghĩa mang tính đại diện*

Podsakoff và cộng sự (2016) gợi ý, nhiều hoạt động có thể hỗ trợ đạt được mục tiêu này, bao gồm: tra cứu từ điển để tìm các từ đồng nghĩa hoặc trái nghĩa; tổng quan tài liệu; phỏng vấn các chuyên gia hoặc người có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực; sử dụng thảo luận nhóm tập trung; thực hiện nghiên cứu tình huống; so sánh khái niệm nghiên cứu với cực đối lập của nó; và xem xét cách thức khái niệm có thể được thao tác hóa.

** Giai đoạn 2: Tổ chức các thuộc tính tiềm năng theo chủ đề và xác định các thuộc tính cần và thuộc tính đủ*

Podsakoff và cộng sự (2016) chỉ ra, trong một số trường hợp, nếu sử dụng một hoặc nhiều kỹ thuật nêu trên có thể xác định được tập hợp các thuộc tính cốt lõi cần thiết để định nghĩa khái niệm nghiên cứu thì có thể chuyển sang giai đoạn thứ ba của quá trình phát triển khái niệm (giai đoạn xây dựng định nghĩa sơ bộ của khái niệm). Đồng thời, nhóm tác giả nêu rõ, trong nhiều trường hợp khác, kết quả của Giai đoạn 1 thường là việc xác định được một số lượng khá lớn các thuộc tính và các định nghĩa của khái niệm nghiên cứu. Khi đó, các bước tiếp theo của quá trình này là: (1) tổ chức các thuộc tính tiềm năng theo các chủ đề nền tảng; và, nếu có thể, (2) xác định những thuộc tính nào là thuộc tính cần và/hoặc thuộc tính đủ (Podsakoff & cộng sự, 2016).

** Giai đoạn 3: Xây dựng định nghĩa sơ bộ của khái niệm*

Podsakoff và cộng sự (2016) đề xuất các hoạt động cần thực hiện trong giai đoạn 3. Bao gồm:

- Mô tả bản chất chung của phạm vi khái niệm bằng cách xác định loại thuộc tính mà khái niệm đại diện và thực thể mà thuộc tính đó áp dụng.

- Làm rõ hơn nội hàm của khái niệm nghiên cứu bằng cách diễn giải chi tiết, làm sáng tỏ chủ đề của khái niệm.

- Chỉ rõ mức độ ổn định của khái niệm theo thời gian và khả năng khái quát qua các tình huống và các trường hợp khác nhau.

- Phân biệt khái niệm trung tâm với các khái niệm có liên quan.

** Giai đoạn 4: Hoàn thiện định nghĩa khái niệm*

Podsakoff và cộng sự (2016) cho rằng, mặc dù định nghĩa khái niệm được xây dựng ở giai đoạn 3 có thể đã đáp ứng yêu cầu, song, trước khi được hoàn thiện và sử dụng chính thức, định nghĩa đó thường vẫn cần được tinh chỉnh bằng cách tự đặt các câu hỏi, diễn giải làm rõ khái niệm hoặc nhờ nhờ các chuyên gia trong lĩnh vực, đồng nghiệp hoặc các học giả cùng chuyên môn xem xét định nghĩa.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích nội dung định tính nhằm nhận diện, tổng hợp và hệ thống hóa các thuộc tính cấu thành khái niệm IWB từ các định nghĩa đã được công bố trong các công trình nghiên cứu trước đây. Quá trình phát triển định nghĩa khái niệm được thực hiện theo khung lý thuyết về phát triển định nghĩa khái niệm do Podsakoff và cộng sự (2016) đề xuất.

Về thu thập thông tin, tác giả thực hiện thu thập thông tin theo các bước sau:

Bước 1: Tìm kiếm các bài báo khoa học về chủ đề IWB trên cơ sở dữ liệu Google Scholar theo cách thức sử dụng chức năng tìm kiếm nâng cao của nền tảng để tìm bài viết theo các cách như: (1) Tìm bài viết có tất cả các từ “review” và có cụm từ chính xác “innovative behavior” trong tiêu đề bài viết, không giới hạn bài viết được viết bởi tác giả nào, đăng trên tạp chí nào, trong khoảng thời gian nào; (2) Tìm bài viết có tất cả các từ “concept” và có cụm từ chính xác “innovative behavior” trong tiêu đề bài viết, không giới hạn bài viết được viết bởi tác giả nào, đăng trên tạp chí nào, trong khoảng thời gian nào.

Bước 2: Dựa trên kết quả tìm kiếm trả về, các bài báo viết bằng tiếng Việt hoặc tiếng Anh, được đăng trên các tạp chí được Scimago xếp hạng Q4 trở lên, có đề cập đến định nghĩa về IWB, EIB sẽ được lựa chọn.

Bước 3: Dựa trên kết quả tìm kiếm tại Bước 2, tác giả ưu tiên thu thập định nghĩa IWB, hành vi đổi mới (innovative behavior, từ nay viết tắt là INVB) ở cấp độ cá nhân, hành vi đổi mới của người lao động (employee innovative behavior, từ nay viết tắt là EIB) tại các bài báo được đăng trên các tạp chí có xếp hạng cao hơn và thời gian xuất bản muộn hơn (mới hơn) trước. Trong đó, tiêu chí xếp hạng tạp chí được ưu tiên hơn tiêu chí thời gian xuất bản. Việc thu thập được kéo dài cho đến khi tần suất các định nghĩa lặp đi lặp lại cao, không xuất hiện thêm định nghĩa mới. Vì theo Podsakoff và cộng sự (2016) thì đó có thể là tín hiệu cho thấy nhà nghiên cứu có thể dừng việc tìm kiếm.

Bước 4: Dựa trên các định nghĩa về IWB, EIB thu thập được tại bước 3, các bài báo gốc cung cấp các định nghĩa này được thu thập. Chỉ những bài báo được Scimago xếp hạng Q4 trở lên được giữ lại. Điều đó, cũng đồng nghĩa với việc các định nghĩa không có nguồn gốc từ các tạp chí này sẽ bị loại bỏ theo. Các định nghĩa được giữ lại sẽ là nguồn dữ liệu phân tích của nghiên cứu.

Về phân tích dữ liệu, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung định tính để nhận diện và hệ thống hóa các thuộc tính của khái niệm. Quá trình phân tích nội dung được thực hiện nhằm triển khai Giai đoạn 1 và Giai đoạn 2 trong khung phát triển định nghĩa khái niệm của Podsakoff và cộng sự

(2016). Cụ thể, thứ nhất, toàn bộ các định nghĩa của IWB và EIB (được lựa chọn giữ lại ở Bước 4 của quy trình thu thập tài liệu) được mã hóa nhằm xác định các cụm từ mô tả trực tiếp bản chất, thuộc tính tiềm năng của khái niệm IWB (các nội dung này thuộc Giai đoạn 1). Thứ hai, các cụm từ có nội dung tương đồng được đối chiếu, nhóm theo chủ đề và hệ thống hóa thành các thuộc tính khái niệm dựa trên sự tương đồng về ý nghĩa; đồng thời loại bỏ những nội dung chỉ phản ánh tiền đề, hệ quả hoặc ví dụ minh họa của khái niệm, cũng như xem xét các thuộc tính cần và đủ của khái niệm (các nội dung này thuộc Giai đoạn 2). Trên cơ sở kết quả phân tích nội dung, nghiên cứu tiếp tục triển khai Giai đoạn 3 và Giai đoạn 4 của Podsakoff và cộng sự (2016) để xây dựng và hoàn thiện định nghĩa khái niệm.

3. Kết quả và thảo luận kết quả nghiên cứu

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Kết quả giai đoạn 1 - Xác định các thuộc tính tiềm năng của khái niệm và/hoặc thu thập một tập hợp định nghĩa mang tính đại diện

Các định nghĩa được thu thập từ Bước 4 của quá trình thu thập dữ liệu được tổng hợp tại Bảng 1 cùng các thuộc tính tiềm năng được xác định sau quá trình mã hoá.

Bảng 1. Tổng hợp các định nghĩa và thuộc tính tiềm năng của IWB

Định nghĩa IWB	Tác giả	Thuộc tính tiềm năng
INVB không chỉ bao gồm việc tạo ra ý tưởng mà còn bao gồm các hành vi cần thiết để triển khai các ý tưởng đó và đạt được những cải tiến giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của cá nhân và tổ chức.	D'Arrigo và cộng sự (2017)	Khởi tạo ý tưởng mới; Hiện thực hóa ý tưởng; Tính hữu ích/lợi ích; Bối cảnh công việc/tổ chức
INVB của người lao động là các hành vi mà qua đó nhân người lao động khởi tạo hoặc tiếp nhận các ý tưởng mới và thực hiện những nỗ lực tiếp theo để triển khai thực thi chúng.	Lukes và Stephan (2015)	Tính mới; Tính chủ động; Khởi tạo ý tưởng mới; Tiếp nhận ý tưởng mới; Hiện thực hóa ý tưởng
INVB có thể được mô tả như một quá trình trong đó các ý tưởng mới được người lao động khởi tạo, tạo ra, phát triển, áp dụng, vận động ủng hộ, hiện thực hóa và điều chỉnh nhằm mang lại lợi ích cho hiệu suất vai trò công việc.	Thurlings và cộng sự (2015)	Tính quá trình; Tính mới; Tính hữu ích/lợi ích; Khởi tạo ý tưởng mới; Phát triển ý tưởng; Thúc đẩy ý tưởng; Hiện thực hóa ý tưởng
IWB là toàn bộ hành vi của người lao động hướng tới việc khởi tạo, giới thiệu và/hoặc áp dụng (trong phạm vi một vai trò, nhóm hoặc tổ chức) các ý tưởng, quy trình, sản phẩm hoặc thủ tục mới đối với đơn vị tiếp nhận liên quan, được cho là mang lại lợi ích đáng kể cho đơn vị tiếp nhận đó.	De Spiegelaere và cộng sự (2014)	Tính mới; Tính hữu ích/lợi ích; Khởi tạo ý tưởng mới; Giới thiệu ý tưởng; Hiện thực hóa ý tưởng; Bối cảnh công việc/tổ chức
IWB được định nghĩa theo cấu hình của một tập hợp các hoạt động bao gồm: tiếp nhận tri thức, khởi tạo ý tưởng, thực thi giải pháp.	Kessel và cộng sự, (2012)	Tiếp nhận tri thức; Khởi tạo ý tưởng mới; Triển khai giải pháp; Tính quá trình

INVB là việc một người lao động chủ ý giới thiệu hoặc áp dụng các ý tưởng, sản phẩm, quy trình và thủ tục mới vào vai trò công việc, đơn vị công tác hoặc tổ chức của họ.	Yuan và Woodman (2010)	Tính chủ ý; Tính mới; Giới thiệu ý tưởng; Hiện thực hóa ý tưởng; Bối cảnh công việc/tổ chức
INVB là hành vi hướng tới sự khởi xướng và áp dụng (trong phạm vi một vai trò công việc, nhóm hoặc tổ chức) các ý tưởng, quy trình, sản phẩm hoặc thủ tục mới và hữu ích.	De Jong và Den Hartog (2007)	Tính chủ động; Tính mới; Tính hữu ích/lợi ích; Hiện thực hóa ý tưởng; Bối cảnh công việc/tổ chức
INVB là tất cả các hành động của cá nhân hướng tới việc tạo ra, giới thiệu và/hoặc áp dụng những điều mới mẻ có lợi ở bất kỳ cấp độ nào của tổ chức.	Kleysen và Street (2001)	Tính mới; Tính hữu ích/lợi ích; Khởi tạo ý tưởng mới; Giới thiệu ý tưởng; Hiện thực hóa ý tưởng; Bối cảnh công việc/tổ chức
IWB là việc chủ ý tạo ra, giới thiệu và áp dụng các ý tưởng mới trong phạm vi một vai trò công việc, nhóm hoặc tổ chức, nhằm mang lại lợi ích cho hiệu suất vai trò, cho nhóm hoặc cho tổ chức.	Janssen (2000)	Tính chủ ý; Tính mới; Tính hữu ích/lợi ích; Khởi tạo ý tưởng mới; Giới thiệu ý tưởng; Hiện thực hóa ý tưởng; Bối cảnh công việc/tổ chức
Các hành vi đổi mới phản ánh việc tạo ra một điều gì đó mới hoặc khác biệt.	Spreitzer (1995)	Tính mới/khác biệt

3.1.2. Kết quả giai đoạn 2 - Tổ chức các thuộc tính tiềm năng theo chủ đề và xác định các thuộc tính cần và thuộc tính đủ

** Kết quả phân nhóm theo chủ đề*

Dựa trên kết quả các thuộc tính tiềm năng đã xác định được ở giai đoạn 1 cho thấy, có tổng số 15 thuộc tính tiềm năng được xác định. Các thuộc tính này được tổ chức thành 4 nhóm chủ đề lớn như sau:

Nhóm 1. Đặc tính của đối tượng đổi mới. Bao gồm: Tính mới, tính khác biệt;

Nhóm 2. Mục đích của đổi mới. Bao gồm: Tính hữu ích/lợi ích;

Nhóm 3. Đặc tính của hành vi đổi mới. Bao gồm: Tính chủ ý, tính chủ động;

Nhóm 4. Hoạt động hình thành ý tưởng đổi mới. Bao gồm: Tiếp nhận tri thức, tiếp nhận ý tưởng mới, khởi tạo ý tưởng mới, phát triển ý tưởng;

Nhóm 5. Hoạt động lan tỏa ý tưởng đổi mới. Bao gồm: Giới thiệu ý tưởng, thúc đẩy ý tưởng.

Nhóm 6. Hoạt động hiện thực hóa đổi mới. Bao gồm: Hiện thực hóa ý tưởng/thành phần ứng dụng, triển khai giải pháp;

Nhóm 7. Đặc tính cấu trúc của hành vi đổi mới. Bao gồm: Tính quá trình;

Nhóm 8. Bối cảnh thực hiện hành vi đổi mới. Bao gồm: Bối cảnh công việc/tổ chức.

** Kết quả xác định thuộc tính cần và thuộc tính đủ*

Các thuộc tính thuộc nhóm 4 và 5 không được giữ lại như các thuộc tính định nghĩa của IWB. Vì mặc dù các hoạt động này thường xuất hiện trong quá trình đổi mới, chúng chủ yếu phản ánh cách thức ý tưởng mới được hình thành hoặc tiếp cận hơn là bản thân hành vi đổi mới. Theo từ điển Oxford, đổi mới (innovate) được hiểu là việc đưa vào áp dụng những điều mới, ý tưởng mới hoặc cách làm mới. Do đó, bản chất của hiện tượng đổi mới nằm ở việc đưa cái mới vào thực tiễn hơn là ở nguồn gốc của ý

tương đó. Quan điểm này cũng phù hợp với Lukes và Stephan (2015), khi các tác giả cho rằng, đổi mới có thể bắt nguồn từ việc tự tạo ra ý tưởng hoặc từ việc tìm kiếm các ý tưởng sẵn có trong môi trường.

Theo hướng dẫn của Podsakoff và cộng sự (2016), các thuộc tính phản ánh tiền đề hoặc các con đường dẫn tới hiện tượng không nên được xem là thuộc tính định nghĩa cốt lõi của khái niệm. Vì vậy, nhóm 4, 5 được xem là các cơ chế hoặc con đường hình thành đổi mới, thay vì là những thuộc tính cần của IWB. Hơn thế nữa, một trong số những nguyên nhân dẫn đến việc loại bỏ nhóm 5 còn liên quan đến tính chất công việc của người lao động, có những công việc người lao động được trao quyền cao (Spreitzer, 1995), có tính độc lập cao (ví dụ như công việc giảng viên tại các trường đại học ở Việt Nam, xem Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020a, 2020b), người lao động có thể chủ động thực hiện các công việc của mình mà không cần phải huy động nguồn lực từ người khác.

Cũng dựa theo nội hàm khái niệm từ đổi mới trong từ điển Oxford, tính mới là thuộc tính quan trọng của khái niệm này, nếu loại bỏ tính mới thì phần “đổi mới” trong IWB biến mất. Do đó, “tính mới” đại diện cho nhóm 1 sẽ là thuộc tính cần cốt lõi của IWB và bỏ “tính khác biệt” vì đã được bao hàm trong tính mới.

Theo từ điển Tiếng Việt (Hoàng Phê, 2004), “đổi mới” được định nghĩa là “thay đổi cho khác hẳn với trước, tiến bộ hơn, khắc phục tình trạng lạc hậu, trì trệ và đáp ứng yêu cầu của phát triển”. Do đó, mục đích của đổi mới chính là tính hữu ích/lợi ích. Vì vậy, đây cũng sẽ là các thuộc tính cần của IWB. Do đó, sẽ giữ lại thuộc tính tại nhóm 2.

Dù IWB được thực hiện nhằm thay đổi thực trạng, hướng tới tương lai (D'Arrigo & cộng sự, 2017; Kleysen & Street, 2001...) nên cũng mang hai thuộc tính cốt lõi của hành vi chủ động, đó là hành động mang tính đón trước và nhằm tạo ra tác động (Grant & Ashford, 2008). Việc nhằm tạo ra tác động cũng thể hiện thuộc tính “chủ ý”. Do đó, với các thuộc tính ở nhóm 3, có thể giữ lại “tính chủ động” làm đại diện cho thuộc tính cần của IWB và bỏ “tính chủ ý” vì đã được bao hàm trong “tính chủ động”.

Các thuộc tính tại nhóm 6 được giữ lại và được xác định là thuộc tính cần cốt lõi của IWB do phản ánh đúng bản chất của thuật ngữ đổi mới (innovate) đã được định nghĩa trong từ điển Oxford và đây cũng là thuộc tính được đề cập ở tất cả các định nghĩa về IWB (tại Bảng 1).

IWB có thể mang tính quá trình, nhưng tính quá trình là hệ quả của việc hiện thực hóa cái mới (nhóm 6) hơn là một thuộc tính định nghĩa độc lập của khái niệm, nên nếu giữ lại có bị chồng lấn không cần thiết.

Bối cảnh công việc/tổ chức không được xem là một thuộc tính định nghĩa của IWB. Theo Podsakoff và cộng sự (2016), khi xây dựng định nghĩa cần phân biệt giữa bản chất của hiện tượng và thực thể mà hiện tượng áp dụng. Trong trường hợp IWB, hành vi đổi mới là bản chất của hiện tượng, trong khi người lao động và bối cảnh công việc chỉ là đối tượng và phạm vi áp dụng của khái niệm. Do đó, bối cảnh công việc/tổ chức không phản ánh nội hàm của IWB mà phản ánh ngoại diên của khái niệm. Vì vậy, thuộc tính này không được giữ lại trong tập thuộc tính định nghĩa mà sẽ được sử dụng ở giai đoạn xây dựng định nghĩa để xác định phạm vi áp dụng của khái niệm.

Trong số các thuộc tính cần được giữ lại, không có thuộc tính đơn lẻ nào thỏa mãn tiêu chí của thuộc tính đủ, mà tập hợp các thuộc tính cần được giữ lại mới thỏa mãn tiêu chí thuộc tính đủ của khái niệm IWB.

Tóm lại, sau quá trình sàng lọc và đánh giá các thuộc tính tiềm năng, 4 thuộc tính được giữ lại gồm tính mới, tính hữu ích/lợi ích, tính chủ động và hiện thực hóa đổi mới. Các thuộc tính này được xem là những đặc trưng cốt lõi của IWB và sẽ được sử dụng làm nền tảng để xây dựng định nghĩa khái niệm ở giai đoạn tiếp theo.

3.1.3. Kết quả giai đoạn 3, 4 - Xây dựng định nghĩa sơ bộ của khái niệm và tinh chỉnh định nghĩa khái niệm

Do khái niệm cần định nghĩa là IWB ở cấp độ cá nhân nên, bản chất của hiện tượng này thuộc loại hành động, mà không phải là năng lực, tính cách hay khuynh hướng... và đối tượng mà hiện tượng áp dụng là người lao động trong bối cảnh công việc/tổ chức.

Định nghĩa khái niệm đề xuất: “Hành vi đổi mới trong công việc (Innovative Work Behavior - IWB) là hành vi chủ động của người lao động trong việc áp dụng các ý tưởng mới vào thực tiễn công việc nhằm mang lại lợi ích cho bản thân, người khác hoặc tổ chức”.

3.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Định nghĩa IWB đề xuất kế thừa các nội dung cốt lõi đã được nhấn mạnh trong các định nghĩa trước đây, bao gồm tính mới (Spreitzer, 1995), mục đích tạo ra lợi ích (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2007; De Spiegelaere và cộng sự, 2014) và thành phần ứng dụng (Yuan & Woodman, 2010; D'Arrigo và cộng sự, 2017). Tuy nhiên, khác với phần lớn các định nghĩa trước đó vốn mô tả IWB thông qua các giai đoạn hoặc tập hợp hoạt động cụ thể như tiếp nhận tri thức, khởi tạo ý tưởng, giới thiệu ý tưởng, vận động ủng hộ hay thực thi giải pháp (Kleysen & Street, 2001; Kessel và cộng sự, 2012; Thurlings và cộng sự, 2015; Lukes & Stephan, 2015), định nghĩa đề xuất tập trung vào bản chất cốt lõi của hiện tượng là hành vi chủ động áp dụng các ý tưởng mới vào thực tiễn công việc nhằm mang lại lợi ích. Nhờ đó, định nghĩa vừa duy trì được tính khái quát, vừa làm rõ ranh giới khái niệm và hạn chế sự chồng lấn với các khái niệm liên quan.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã áp dụng quy trình phát triển khái niệm của Podsakoff và cộng sự (2016) để làm rõ nội hàm của khái niệm hành vi đổi mới trong công việc (IWB). Kết quả cho thấy, IWB được đặc trưng bởi 4 thuộc tính cốt lõi gồm tính mới, tính hữu ích/lợi ích, tính chủ động và tính hiện thực hoá/thành phần ứng dụng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất định nghĩa: “Hành vi đổi mới trong công việc là hành vi chủ động của người lao động trong việc áp dụng các ý tưởng mới vào thực tiễn công việc nhằm mang lại lợi ích cho bản thân, người khác hoặc tổ chức.”

Đóng góp chính của nghiên cứu là xây dựng một định nghĩa IWB có cơ sở lý luận rõ ràng, góp phần làm giảm sự chồng lấn khái niệm trong các nghiên cứu trước đây. Nghiên cứu cũng tạo nền tảng cho việc phát triển thang đo và kiểm định thực nghiệm IWB trong tương lai. Tuy nhiên, định nghĩa đề xuất mới được xây dựng trên cơ sở phân tích lý thuyết và cần được tiếp tục kiểm định thông qua các nghiên cứu thực nghiệm ở những bối cảnh tổ chức khác nhau ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020a). Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT, ngày 27/7/2020 về việc ban hành Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020b). Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 về việc ban hành Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237-244.

- Carnevale, J. B., Huang, L., Credé, M., Harms, P., & Uhl-Bien, M. (2017). Leading to stimulate employees' ideas: A quantitative review of leader-member exchange, employee voice, creativity, and innovative behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 66(4), 517-552.
- D'Arrigo, F. P., Robini, E., Larentis, F., Camargo, M. E., & Schmiedgen, P. (2017). Storytelling and innovative behavior: An empirical study in a Brazilian group. *European Journal of Training and Development*.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Spiegelare, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kessel, M., Hannemann-Weber, H., & Kratzer, J. (2012). Innovative work behavior in healthcare: The benefit of operational guidelines in the treatment of rare diseases. *Health Policy*, 105, 146-153.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Li, M., & Hsu, C. H. C. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2820-2841.
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159-203.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557.
- 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.
- West, M. A., & Altink, W. M. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, and socio-historical perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 3-11.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yudiatmaja, W. E., Salomo, R. V., & Prasajo, E. (2023). Leadership styles and employees' innovative behavior: A systematic review using bibliometrics. *The Journal of Behavioral Science*, 18(3), 120-137.