

HÀNH VI ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN TẠI CỤC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN - NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC

● HOÀNG CỬU LONG* - HUỲNH THỊ XUÂN MỸ

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu này tham khảo các mô hình của các nghiên cứu trong và ngoài nước để xác định 4 yếu tố tác động lên hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của cán bộ, công nhân viên tại Cục Công nghệ thông tin (Cục CNTT). Nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu 8 nhân sự, kết hợp khảo sát 164 nhân sự đang làm việc tại Cục Công nghệ thông tin trong nghiên cứu định lượng để đưa ra mức độ ảnh hưởng của các yếu tố lên hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc chủ yếu chịu tác động bởi 4 yếu tố chính: (1) Cảm nhận sự hỗ trợ của tổ chức; (2) Niềm đam mê sáng tạo; (3) Sự gắn kết trong công việc; (4) Chia sẻ tri thức. Trong đó, yếu tố tác động mạnh nhất là Cảm nhận sự hỗ trợ của tổ chức. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các giải pháp liên quan đến truyền thông nội bộ, môi trường làm việc, phát triển các hướng đào tạo cho nhân viên nhằm thúc đẩy hành vi đổi mới sáng tạo, góp phần đạt mục tiêu phát triển tại Cục Công nghệ thông tin - Ngân hàng Nhà nước (NHNN).

Từ khóa: hành vi đổi mới sáng tạo, công nhân viên, Cục Công nghệ thông tin, Ngân hàng Nhà nước.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, cụm từ đổi mới sáng tạo thường được nhắc đến trên các phương tiện truyền thông, trong các kỳ họp của các tổ chức hay trong các diễn đàn. Để chuẩn bị cho công cuộc đổi mới sáng tạo tại NHNN), ngoài lĩnh vực về công nghệ thì đổi mới sáng tạo trong đội ngũ nhân sự là điều kiện cần thiết. Nhiệm vụ nghiên cứu công nghệ, đưa ra giải pháp mới và ứng dụng vào thực tiễn là một trong những chức năng nhiệm vụ mang

tính bắt buộc của Cục CNTT, do NHNN quy định. Tuy nhiên, môi trường làm việc của NHNN là môi trường hành chính công, nhân sự thường ít biến động, những nhân sự làm việc tại NHNN là những nhân sự làm việc gắn bó lâu năm làm trong một môi trường ổn định nên tính sáng tạo chưa cao. Do vậy, yêu cầu về hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc là cần thiết và cần có giải pháp hữu hiệu tăng cường đổi mới sáng tạo trong đội ngũ cán bộ, công nhân viên.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Khái niệm hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc

Niesen và cộng sự (2018) chia hành vi sáng tạo, đổi mới trong công việc làm hai phần: tạo ý tưởng và hiện thực hóa ý tưởng. Theo De Jong và Den Hartog (2010), phân biệt rõ 4 khía cạnh của hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc và đặt tên cho các khía cạnh, đó là: khám phá ý tưởng, hình thành ý tưởng, ủng hộ ý tưởng và thực hiện ý tưởng. Với các khái niệm về hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc nghiên cứu cho rằng hành vi đổi mới trong công việc bao gồm cả sự sáng tạo hay sáng tạo là một phần trong hành vi đổi mới và gọi chung là hành vi đổi mới sáng tạo.

2.2. Vai trò hành vi đổi mới sáng tạo của người lao động trong tổ chức

Mặc dù ý tưởng sáng tạo và các hành vi đổi mới sáng tạo thường bắt đầu ở cấp độ cá nhân, nhưng chúng có ý nghĩa ở tổng thể, cấp độ tổ chức và xã hội (Wang và cộng sự, 2017). Malik và cộng sự (2022) cho rằng cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) đã mang lại sự thay đổi trong mô hình và các quy trình kinh doanh, để tổ chức tồn tại cần phải có lợi thế cạnh tranh, điều này chỉ có thể tận dụng dưới dạng nguồn nhân lực của tổ chức. Trong các năng lực mà Kipper và cộng sự (2021) đã xác định thì đổi mới sáng tạo là một trong những kỹ năng cần có của nhân viên để đáp ứng yêu cầu công việc trong thời đại mới.

2.3. Hiệu quả đổi mới sáng tạo

Hiệu quả đổi mới sáng tạo được tham chiếu nhiều ở các nghiên cứu là của (Janssen, 2001). Nghiên cứu này cho rằng hiệu suất đổi mới cá nhân đề cập đến mức độ mà một nhân viên tạo ra những ý tưởng mới và thực hiện những ý tưởng mới đó thành những kết quả hữu ích tại nơi làm việc. Theo Feng và cộng sự (2019), hiệu suất đổi mới liên quan đến quy trình bao gồm việc tạo ra, thúc đẩy và hiện thực hóa các ý tưởng mới trong công việc của mình, trong một nhóm, hoặc tổ chức để thu về lợi ích của hiệu quả công việc đó.

Ngoài ra, một số nghiên cứu cũng nhắc đến vai trò khác quan trọng của hiệu quả đổi mới sáng tạo trong một tổ chức (Zhang và cộng sự, 2020).

2.4. Các nghiên cứu về đổi mới sáng tạo trong ngành công nghệ thông tin

Nghiên cứu của Ye và cộng sự (2021) nhằm mục đích giải quyết câu hỏi về điều gì có thể tác động đáng kể đến hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên trong ngành công nghệ thông tin ở Trung Quốc. Kết quả nghiên cứu này đã xác định được 5 yếu tố chính yếu. Nghiên cứu Bagheri và cộng sự (2022) nhằm kiểm tra liệu năng lực tự sáng tạo và đam mê phát minh. Nghiên cứu đã kết luận rằng phong cách lãnh đạo doanh nhân có liên quan tích cực và đáng kể đối với hành vi đổi mới của nhân viên. Nghiên cứu của Sharma và Nambudiri (2020) kiểm định sự gắn kết vào công việc đối với hành vi đổi mới sáng tạo trong ngành công nghệ thông tin của Ấn Độ. Kết quả cho thấy mối quan hệ tích cực giữa sự gắn kết với công việc và hành vi đổi mới sáng tạo.

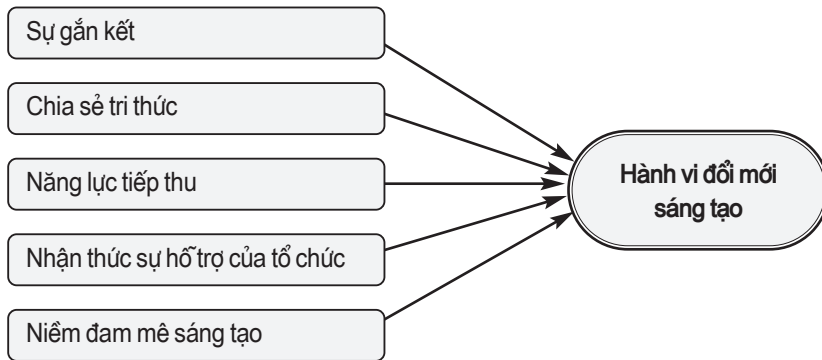
3. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu

Dựa vào các nghiên cứu trong ngành công nghệ thông tin của Ye và cộng sự (2021), Bagheri và cộng sự, (2022) đã đưa ra các yếu tố tác động đến hành vi đổi mới sáng tạo phù hợp với nhân sự làm trong lĩnh vực công nghệ. Từ đó, nghiên cứu đề xuất 4 yếu tố, bao gồm: Sự gắn kết với công việc, Chia sẻ tri thức, Năng lực tiếp thu và Niềm đam mê sáng tạo vào mô hình nghiên cứu. Sau khi trao đổi với nhóm với bộ phận nhân sự, cán bộ quản lý các phòng ban, căn cứ vào tính hình thực tế tại Cục CNTT, nghiên cứu bổ sung thêm yếu tố Nhận thức sự hỗ trợ của tổ chức. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất mô hình như Hình 1.

● Sự gắn kết trong công việc

Sự gắn kết với công việc thường được định nghĩa là một trạng thái tinh thần tích cực liên quan đến công việc thể hiện bởi sự hăng hái, sự cống hiến và sự tập trung với công việc Schaufeli và cộng sự (2002). Theo đó, các nhân viên gắn bó với công việc là những người năng nổ nhiệt tình,

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả, 2023

hoàn toàn tập trung vào công việc và mọi hành động đều hướng đến mục tiêu của tổ chức. Những trải nghiệm tâm lý tích cực này thúc đẩy nhân viên học hỏi, tiếp thu thông tin mới và đưa ra các giải pháp và ý tưởng độc đáo Cohen-Meitar và cộng sự (2009). Do đó, giả thuyết được đề nghị:

Giả thuyết H1. Sự gắn kết trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo

● *Chia sẻ tri thức*

Chia sẻ tri thức là quá trình quan trọng trong quản lý tri thức trước việc khai thác tri thức Kmieciak (2021). Chia sẻ tri thức được xem như một hành vi (quá trình hoặc hoạt động) mà qua đó các cá nhân trao đổi kiến thức của họ với nhau (thông tin, kỹ năng và chuyên môn) Mirzaee và Ghaffari (2018). Mỗi cá nhân trong một tổ chức không chỉ là người xuất khẩu tri thức mà còn là người tiếp nhận hoặc thụ hưởng tri thức Ye và cộng sự (2021). Đặc biệt, chia sẻ kiến thức nâng cao tính đổi mới ở cấp độ cá nhân Kim và Park (2017). Do đó, giả thuyết được đề nghị:

Giả thuyết H2. Chia sẻ tri thức có tác động tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo.

● *Năng lực tiếp thu*

M. Kang và Lee (2017) chia sẻ quan điểm quản lý tri thức và xác nhận rằng năng lực tiếp thu và chia sẻ kiến thức, những tiền thân chính của đổi mới tổ chức, cũng là những yếu tố quan trọng của đổi mới ở cấp độ cá nhân. Ở cấp độ doanh nghiệp, nghiên cứu thực nghiệm cũng đã chứng minh rằng hiệu quả của năng lực tiếp thu đã đóng

góp vào sự đổi mới của doanh nghiệp (Soo và cộng sự, 2017). Do đó, giả thuyết được đề nghị:

Giả thuyết H3. Năng lực tiếp thu có tác động tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo.

● *Nhận thức sự hỗ trợ của tổ chức*

Sự hỗ trợ của tổ chức có tác động đến động lực bên ngoài và nội lực của các cá nhân để thực hiện một công việc trong tổ chức

(Duan và cộng sự, 2020). Theo Aldabbas và cộng sự (2021), những nhân viên nhận được sự hỗ trợ của tổ chức sẽ thúc đẩy sự tham gia vào công việc và sự sáng tạo nhiều hơn những nhân viên có mức độ cảm nhận thấp về sự hỗ trợ của tổ chức. Khi nhân viên cảm thấy được tổ chức coi trọng và quan tâm hơn, họ đã tăng cường hành vi đổi mới và ngược lại (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). Do đó, giả thuyết được đề nghị sau:

Giả thuyết H4. Sự hỗ trợ của tổ chức tác động tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo.

● *Niềm đam mê sáng tạo*

J. H. Kang và cộng sự (2016) đã tìm thấy mối liên hệ chặt chẽ giữa niềm đam mê sáng tạo của nhân viên và hành vi đổi mới của họ. Bagheri và cộng sự (2022) áp dụng lý thuyết nhận thức xã hội cho rằng niềm đam mê sáng tạo sẽ ảnh hưởng bởi lãnh đạo doanh nghiệp đối với các hành vi đổi mới của nhân viên. Nói cách khác, thông qua việc khuyến khích nhân viên đưa ra và thực hiện những ý tưởng mới trong công việc sẽ nâng cao hành vi đổi mới thông qua việc khiến họ say mê hơn với việc sáng tạo. Do đó, giả thuyết được đề nghị:

Giả thuyết H5. Niềm đam mê sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo.

4. Xây dựng thang đo và bảng điều tra câu hỏi

4.1. Xây dựng thang đo

Nhóm tác giả đưa ra thang đo sơ bộ được tham khảo từ các nghiên cứu trước và tiến hành phỏng

vấn sâu để xác định thang đo phù hợp. Thang đo được sử dụng cho nghiên cứu là thang đo Likert với 5 mức độ. Ngoài ra nghiên cứu sử dụng thêm thang đo định danh để đo lường các biến thuộc về thông tin cá nhân của cán bộ công chức (CBCC), như: giới tính, trình độ học vấn, thời gian công tác, tuổi tác. Nghiên cứu sử dụng thang đo này để phân biệt và so sánh các nhóm đối tượng trong mẫu nghiên cứu thông qua các đặc tính của họ.

4.2. Phương pháp lấy mẫu và thu thập dữ liệu

Mẫu khảo sát được lấy tại Chi cục CNTT và Cục CNTT thuộc NHNN. Trong số 182 nhân viên làm việc tại Cục CNTT và Chi cục CNTT, đã thu được 161 cuộc khảo sát hoàn chỉnh (tỷ lệ phản hồi là 88%). Trong đó, 30% người được hỏi là nữ, 70% là nam; 5% số người được hỏi có trình độ dưới đại học, 82% có trình độ đại học và 13% số người khảo sát có trình độ sau đại học. Tại Chi cục CNTT chiếm 25% mẫu khảo sát. Riêng Cục CNTT tại Hà Nội, do khoảng cách địa lý nên phương pháp khảo sát được thực hiện bằng hình thức trực tuyến dựa trên nền tảng Google form gửi đến các nhân viên thông qua group zalo, viber và email. Mô hình hồi quy với n biến độc lập có dạng:

$$Y_i = A_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_n X_n$$

5. Đánh giá thực trạng hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của nhân viên tại Cục Công nghệ thông tin - Ngân hàng Nhà nước

Với 29 biến quan sát gốc, trong đó có 5 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc, một nghiên cứu định lượng với số mẫu khảo sát $n = 161$ đã được thực hiện để đánh giá các thang đo và kiểm định mô hình lý thuyết. Kết quả nghiên cứu thể hiện 4 nhân tố ảnh hưởng đến hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của nhân viên của Cục CNTT như sau:

• Những điểm mạnh:

Về sự gắn kết trong công việc: phần lớn nhân viên tại Cục CNTT đều gắn bó lâu dài, tỷ lệ nghỉ việc thấp do môi trường làm việc ổn định cao, ít biến động về thu nhập. Chi trả lương theo khung bậc quy định chung của nhà nước cho tất cả nhân viên.

Về Chia sẻ tri thức: Ban lãnh đạo Cục CNTT đã tạo điều kiện để nhân viên được tiếp cận công nghệ mới, trang bị máy móc thiết bị lưu trữ và chia sẻ kiến thức cho toàn nhân viên trong đơn vị cũng như tạo môi trường gặp gỡ trao đổi giữa các nhân viên.

Về Niềm đam mê sáng tạo: môi trường làm việc tại Cục CNTT có không gian thoáng, trang bị đầy đủ máy móc thiết bị rất thuận lợi cho nhân viên tham gia vào hoạt động đổi mới sáng tạo. Đội ngũ nhân viên có trình độ cao, có năng lực và mỗi nhân viên đều có niềm đam mê sáng tạo.

Về Nhận thức sự hỗ trợ của tổ chức: Cục CNTT luôn có nhiều chính sách và hoạt động quan tâm đến đời sống vật chất và sức khỏe tinh thần cho nhân viên cũng như tạo điều kiện học tập bồi dưỡng kiến thức.

• Những mặt hạn chế:

Về sự gắn kết trong công việc: tuy thu nhập của nhân viên ổn định, nhưng khó giữ chân những nhân sự có năng lực do 2 nguyên nhân: Thứ nhất, thu nhập chưa tương xứng với năng lực; Thứ hai, môi trường làm việc bất cập, chưa có sự công nhận rõ ràng những nhân viên có năng lực phải làm việc khá nhiều thay cho những nhân viên chưa đáp ứng yêu cầu công việc, lương thưởng cho những người làm được việc và không được việc giống nhau, áp dụng theo khung bậc của Nhà nước quy định.

Về chia sẻ tri thức: Ban lãnh đạo tạo điều kiện để nhân viên chia sẻ kiến thức với nhau nhưng nhân viên vẫn chưa thoải mái chia sẻ cũng như đưa ra quan điểm cá nhân của mình. Ngoài ra, các nhóm làm việc tại các dự án khác nhau giữa TP. Hồ Chí Minh và Hà Nội, dẫn đến liên kết ít chặt chẽ.

Về niềm đam mê sáng tạo: chính sách khen thưởng và ghi nhận chưa thu hút và tạo động lực khơi dậy đam mê sáng tạo của nhân viên. Hoạt động truyền thông nội bộ đơn điệu không lan tỏa được niềm tự hào cũng như mong muốn tham gia vào hoạt động đổi mới sáng tạo.

Về nhận thức sự hỗ trợ của tổ chức: nhân viên vào làm việc do thi tuyển nên khi tuyển vào vị trí công việc nào là sẽ làm vị trí công việc đó thường không có sự thay đổi theo thời gian. Điều này

thường gây nhầm chán cũng như không tận dụng hết khả năng của mỗi nhân viên vì chưa chắc công việc đó phù hợp với khả năng và mong muốn của nhân viên hay không.

6. Giải pháp nâng cao hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của cán bộ, công nhân viên tại Cục Công nghệ thông tin - Ngân hàng Nhà nước

6.1. Giải pháp thông qua yếu tố “Sự gắn kết với công việc”

Cục CNTT cần đảm bảo tính rõ ràng, minh bạch và công bằng trong chi trả thu nhập cho cán bộ, công nhân viên. Rà soát quy trình làm thủ tục để xét duyệt nâng lương tránh để quá lâu hoặc sai sót. Ngoài ra, trong đề xuất tăng lương trước hạn có ưu tiên cho nhân viên có đổi mới sáng tạo trong công việc. Cục CNTT cần đôn đốc các phòng ban thực hiện các quy trình chặt chẽ.

6.2. Giải pháp thông qua yếu tố “Chia sẻ tri thức”

Hằng năm, Cục CNTT vẫn xin được kinh phí để đào tạo chuyên sâu cho một số cán bộ, công nhân viên, nhân viên. Tuy nhiên, do kinh phí còn hạn chế, số người được đào tạo chưa nhiều. Cục CNTT tăng cường kết hợp đào tạo cùng với các ngân hàng thương mại (NHTM), thuê chuyên gia đào tạo cho cả nhân viên của Cục CNTT và nhân viên CNTT của NHTM. Hiện nay, việc đào tạo trực tuyến rất tiết kiệm chi phí, tiện lợi, linh hoạt chỉ cần nhân viên sắp xếp được thời gian vào một khung giờ nào đó hằng tuần để chia sẻ kiến thức, tạo ra một thói quen tốt cho tất cả nhân viên.

6.3. Giải pháp thông qua yếu tố “Niềm đam mê sáng tạo”

Để nhân viên thấy được mình đã đóng góp như

thế nào và đã được ghi nhận, việc này có thể thực hiện bằng cách truyền thông điệp trong bản tin của đơn vị trình chiếu trên màn hình đang có sẵn tại phòng khách của đơn vị, hoặc trên bảng tin hằng tháng đã gửi vào email từng nhân viên. Cục CNTT cung cấp cơ hội nhiều hơn nữa cho những nhân viên có mong muốn được học hỏi các kỹ năng mới hay những nhân viên thường xuyên có ý tưởng mới, tạo điều kiện để họ tham dự hội nghị về công nghệ mới.

6.4. Giải pháp thông qua yếu tố “Nhận thức sự hỗ trợ của tổ chức”

Qua thăm dò, có nhiều nhân viên cảm thấy tham gia vào nhóm việc mà cảm thấy không phù hợp với khả năng và sở thích. Mỗi phòng ban đều có những nhóm công việc khác nhau, để phát huy hết khả năng sáng tạo, tiếp cận cái mới của mỗi người cần bố trí nhân sự vào làm những nhóm công việc khác nhau mà họ mong muốn.

7. Kết luận

Căn cứ vào các lý thuyết, các khái niệm, kết quả khảo sát từ 161 nhân viên và kết quả đo lường tác động của 4 yếu tố tác động lên hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc tại Cục CNTT. Song song, căn cứ vào nguồn lực sẵn có, cũng như quy chế tài chính đang áp dụng tại Cục CNTT, nghiên cứu đưa ra 4 nhóm giải pháp nhằm thúc đẩy tích cực đến hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của cán bộ, công nhân viên tại Cục CNTT. Do sự hạn chế về thời gian và không gian nên nghiên cứu đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc có thể chưa được đầy đủ. Nghiên cứu này có thể mở rộng các nhân tố mới tác động đến hành vi đổi mới sáng tạo trong công việc của cán bộ, công nhân viên tại Cục CNTT ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>

2. Bagheri, A., Newman, A., & Eva, N. (2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 60(4), 805–827. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>
3. Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
4. De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. In *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
5. Gupta, V., Singh, S., & Bhattacharya, A. (2017). The relationships between leadership, work engagement and employee innovative performance: Empirical evidence from the Indian R&D Context. In *International Journal of Innovation Management*, 21(7). <https://doi.org/10.1142/S1363919617500554>
6. Kang, M., & Lee, M.-J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219-232. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265>
7. Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 205. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
8. Kipper, L. M., Iepson, S., Dal Forno, A. J., Frozza, R., Furstenu, L., Agnes, J., & Cossul, D. (2021). Scientific mapping to identify competencies required by industry 4.0. *Technology in Society*, 64, 101454. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101454>
9. Kmicciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832–1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
10. Malik, N., Tripathi, S. N., Kar, A. K., & Gupta, S. (2022). Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations. *International Journal of Manpower*, 43(2), 334–354. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0173>
11. Niesen, W., Van Hootege, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174-189. <https://doi.org/10.5334/pb.381>
12. Sharma, A., & Nambudiri, R. (2020). Work engagement, job crafting and innovativeness in the Indian IT industry. *Personnel Review*, 49(7), 1381–1397. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0607>
13. Soo, C., Devinney, T., Midgley, D., & Deering, A. (2002). Knowledge management: philosophy, processes, and pitfalls. *California management review*, 44(4), 129-150.
14. Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110-1127. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>
15. Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2021). Influence of knowledge sharing, innovation passion and absorptive capacity on innovation behaviour in China. In *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 894-916. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2020-0237>
16. Zhang, J., van Eerde, W., Gevers, J. M. P., & Zhu, W. (2020). How temporal leadership boosts employee innovative job performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 23-42. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2019-0112>

Ngày nhận bài: 8/8/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/8/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/9/2023

Thông tin tác giả:

1. HOÀNG CỬU LONG

2. HUỲNH THỊ XUÂN MỸ

Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh - UEH

**A STUDY ON THE INNOVATIVE BEHAVIOR
IN THE WORKPLACE OF EMPLOYEES
AT THE DEPARTMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY,
THE STATE BANK OF VIETNAM**

● HOANG CUU LONG¹

● HUYNH THI XUAN MY¹

University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

Based on research models from domestic and foreign studies, this study identifies four factors affecting innovative behavior in the workplace of officials and employees of the Department of Information Technology under the State Bank of Vietnam. The study conducted in-depth interviews with 8 employees and surveyed 164 employees working for the Department of Information Technology to determine the level of influence of each factor. The study finds that innovative behavior in the workplace of employees is mainly influenced by four main factors, including (1) perceived organizational support; (2) creative passion; (3) work engagement; and (4) sharing knowledge. The most influential factor is perceived organizational support. Based on these findings, the study proposed some solutions about internal communication, the working environment, and training directions to promote innovative behavior in the workplace, helping the Department of Information Technology achieve its goals.

Keywords: innovative behavior, employees, the Department of Information Technology, the State Bank of Vietnam.