NĂNG LỰC SÁNG TẠO VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC SÁNG TẠO CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ HẰNG
Khoa Cơ sở cơ bản,
Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

Nhận bài ngày 10/11/2025. Sửa chữa xong 20/12/2025. Duyệt đăng 26/12/2025.

Abstract

The creative capacity of university lecturers is primarily reflected in two core responsibilities: delivering knowledge through teaching and conducting scientific research to generate new insights that support the innovation of teaching methods. Lecturer creativity plays a pioneering role in transforming pedagogical approaches, applying digital technologies, and designing practice-oriented academic modules. It encompasses the ability to develop and implement innovative teaching, research, and classroom management strategies aimed at enhancing educational quality. The main influencing factors include external conditions, internal attributes of lecturers, and knowledge-sharing practices within academic environments.

Keywords: *Capacity building, creativity, knowledge sharing, maritime lecturer, university lecturer.*

1. Đặt vấn đề

Dưới sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, sự cạnh tranh và hội nhập của các quốc gia trên thế giới ngày càng sâu rông và quyết liệt thì năng lực sáng tạo ngày càng đóng vai trò quan trọng và then chốt trong chính sách đào tạo nguồn nhân lực của giáo dục đào tạo. Năng lực sáng tạo của giảng viên (GV) chính là từ sự hình thành và phát triển các ý tưởng sáng tạo đến việc hiện thực hóa ý tưởng sáng tạo đó thành các giải pháp mang lại những giá trị thực tiễn trong giảng dạy của GV và sinh viên (SV). Trong giảng dạy GV không chỉ truyền thụ kiến thức cho SV bằng phương pháp dạy học truyền thống mà còn tạo ra các giá trị học thuật mới như nghiên cứu khoa học, công bố khoa học quốc tế, chuyển giao tri thức, các mô hình giảng dạy sáng tạo và chuyển đổi số của GV. Vì vậy, nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV Trường Đại học Hàng hải Việt Nam là nghiên cứu cần thiết với mục đích nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Trong bài viết bên cạnh việc làm rõ các khái niệm năng lực sáng tạo và năng lực sáng tạo của GV, tác giả đã tập trung vào nghiên cứu ba nhóm: Nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến đến năng lực sáng tạo của GV, nhân tố bên trong ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của GV, nhân tố chia sẻ tri thức ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của GV.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm năng lực sáng tạo và năng lực sáng tạo của giảng viên

Khi nói về năng lực sáng tạo của GV, có nhiều nghiên cứu cho rằng GV cần phải được trang bị những kiến thức chuyên môn, kỹ năng tư duy phản biện, khả năng sử dụng công nghệ tiên tiến, khả năng phản hồi với SV để hoàn thiện phương pháp giảng dạy. Điều này cũng giúp GV có cơ hội cải thiện năng lực sáng tạo, giúp GV nâng cao năng lực giảng dạy, có điều kiện áp dụng những thành tựu của khoa học công nghệ vào giảng dạy trong lớp học. Năng lực sáng tạo của GV là khả năng GV phát triển và áp

Email: hang1903@vimaru.edu.vn

dụng phương pháp giảng dạy, nghiên cứu và quản lý lớp học một cách sáng tạo trong việc nâng cao chất lượng giáo dục.

Năng lực sáng tạo của GV tập trung chủ yếu vào việc thực hiện hai nhiệm vụ cốt lõi đó là giảng dạy truyền thụ kiến thức cho SV và nghiên cứu khoa học tìm ra những tri thức mới bổ sung cho đổi mới phương pháp giảng dạy. Trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, năng lực sáng tạo của GV chính là khả năng vận dụng công nghệ trong việc thiết kế xây dựng bài giảng và đổi mới phương pháp giảng dạy góp phần nâng cao chất lượng truyền thụ tri thức của GV nhằm khuyến khích cũng như phát huy tính chủ động trong học tập của SV. Đối với năng lực thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của GV chính là khả năng tìm tòi vấn đề, ý tưởng mới phù hợp với chuyên ngành giảng dạy trong nghiên cứu, vấn đề lựa chọn nghiên cứu khoa học của GV phải có tính mới, có giá trị học thuật cao và có công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành trong và ngoài nước. Những nghiên cứu mới của GV trong nghiên cứu khoa học chính là những nội dung mới bổ sung những tri thức mới cho nhiệm vụ giảng dạy của GV trong hoạt động giảng dạy tại Trường Đại học Hàng hải Việt Nam. Năng lực đổi mới trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học của GV vừa mang tính truyền thụ tri thức vừa nghiên cứu, tìm tòi ra những tri thức mới cho giảng dạy. Sự kết hợp hai nhiệm vụ này của GV đã phản ánh một cách đầy đủ vai trò đặc thù của GV Trường Đại học Hàng hải Việt Nam trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế.

Từ những phân tích trên, theo chúng tôi thì năng lực đổi mới của GV Trường Đại học Hàng hải Việt Nam là tập hợp các phẩm chất, các kỹ năng và hành vi có thể quan sát được giúp GV đề xuất, triển khai các ý tưởng mới vào trong giảng dạy nghiên cứu khoa học phục vụ cho việc truyền thụ kiến thức cho SV.

Năng lực sáng tạo của GV đóng vai trò tiên phong trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ số và thiết kế các học phần gắn với thực tiễn. Điều này không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo mà còn giúp SV thích nghi một cách tốt nhất với nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước. Đồng thời giúp GV có nhiều cách tiếp cận trong nghiên cứu liên ngành, có nhiều công bố khoa học chất lượng gắn với thực tiễn, góp phần vào việc xây dựng môi trường học thuật sáng tạo, trách nhiệm và năng động.

2.2. Một số nhân tố ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của giảng viên Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

2.2.1. Nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến đến năng lực sáng tạo của giảng viên

Nghiên cứu về các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV, có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước nghiên cứu về vấn đề năng lực sáng tạo của GV đã chỉ ra rằng môi trường làm việc của GV trường đại học không khuyến khích đổi mới vì thu nhập của GV thường cố định, hệ thống đánh giá lạc hậu chưa gắn kết với hiệu quả công việc. Các nhà nghiên cứu ở Việt Nam như Ngọc Tân và Gregar (2018), Nguyễn, Nghi Q., Lê, Hiên T. D. (2020), Nguyễn Thu Ngân, Trần Thị Thanh Phương (2021), Nguyễn Văn Chương, Cao Quốc Việt (2023) đã chỉ ra các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV được chia thành các nhóm ảnh hưởng: thứ nhất, nhân tố nhóm và xã hội bao gồm văn hóa nhóm - hỗ trợ, hợp tác và trao quyền trong nhóm; mạng lưới xã hội - là khả năng kết nối và chia sẻ tri thức giúp thúc đẩy việc học hỏi và đổi mới giữa các GV với nhau. Thứ hai, nhân tố tổ chức bao gồm có vai trò của lãnh đạo trong việc truyền cảm hứng và khuyến khích GV, khuyến khích đổi mới theo hướng tích cực với thử nghiệm, sẵn sàng chấp nhận sai sót và hỗ trợ, giúp triển khai GV khai thác các sáng kiến trong quá trình học tập và giảng dạy liên tục. Thứ ba, nhân tố môi trường bên ngoài gồm có những áp lực từ cạnh tranh bên ngoài đã buộc GV phải cập nhật liên tục nội dung và phương pháp giảng dạy. Mặc dù các nghiên cứu đã có nhiều đóng góp nhưng cơ bản vẫn còn phân tán, thiếu các mô hình tích hợp, kết quả vẫn còn rời rạc và thiếu sự liên kết.

2.2.2. Nhân tố bên trong ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của giảng viên

Các nghiên cứu trong và ngoài nước cũng chỉ ra có nhiều nhân tố bên trong ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV các trường đại học nói chung, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam nói riêng. Trong đó nhân tố hàng đầu ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của GV là độ tuổi và thâm niên công tác giảng dạy

của GV. Những GV có độ tuổi từ 20 đến 25 tuổi, GV có thâm niên giảng dạy trên 20 năm kinh nghiệm, GV có thâm niên giảng dạy trên 10 năm kinh nghiệm thường là những GV có năng lực sáng tạo cao nhất. Như vậy, có hai nhân tố quan trọng trong phát triển năng lực sáng tạo của GV đó là sức trẻ của GV được thực thể hiện ở thái độ tích cực với sự thay đổi và khuynh hướng đào tạo mới và năng lực giảng dạy có được nhờ kinh nghiệm lâu năm. Ngoài hai yếu tố là sức trẻ và kinh nghiệm giảng dạy lâu năm của GV còn có những nghiên cứu chỉ ra những GV tham gia giảng dạy chương trình thạc sĩ có năng lực sáng tạo cao hơn các GV giảng dạy chương trình đại học. Điều này được minh chứng là những GV giảng dạy chương trình thạc sĩ họ là người có chuyên môn cao như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, phương pháp giảng dạy được họ áp dụng khác với phương pháp giảng dạy được áp dụng trong môi trường giảng dạy nghiêm ngặt. Vì vậy, những GV có bằng tiến sĩ trở lên thường sở hữu năng lực sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học cao hơn những GV chưa có hoặc không có bằng tiến sĩ. Trong các trường đại học ở Việt Nam nói chung, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam nói riêng mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về năng lực sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học của GV, tuy nhiên số lượng các công trình còn khiêm tốn, tiêu biểu như Nguyễn Thu Ngân và Trần Thị Thanh Phương với *Lý thuyết dựa trên nguồn lực* năm 2021, Nguyễn Văn Chương và Cao Quốc Việt với *Lý thuyết về đổi mới sáng tạo, lý thuyết tự xác* định năm 2023, Nguyễn Hoàng Sơn và cộng sự với *Lý thuyết về các giá trị cơ bản của con người* năm 2024 [7]. Các nghiên cứu trên của tác giả đã chỉ ra nhiều nhóm nhân tố bên trong ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV từ đặc điểm cá nhân, yếu tố tổ chức đến hành vi nhóm và bối cảnh môi trường, bao gồm: đặc điểm phẩm chất và nhận thức, kỹ năng và kiến thức, động lực, thái độ đối với đổi mới, yếu tố cá nhân, tổ chức, yếu tố hành vi nhóm. Trong đó phẩm chất và nhận thức chính là sự tự tin, tư duy, khả năng của mỗi GV; kiến thức chính là khả năng chuyên môn, tư duy phản biện cùng với kỹ năng giải quyết vấn đề của GV; sự sẵn sàng đổi mới trong sáng tạo chấp nhận rủi ro… Có thể thấy, năng lực sáng tạo của GV đại học chịu nhiều ảnh hưởng từ các nhân tố khác nhau trong giảng dạy cho SV. Tuy nhiên trong bài viết này chúng tôi chỉ tập trung làm rõ một số nhân tố bên trong chủ yếu ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV trong giảng dạy. *Thứ nhất,* yếu tố cá nhân. Theo các nhà nghiên cứu chỉ ra rằng đây chính là cơ sở và nền tảng để hình thành hình thành, ảnh hưởng đến trực tiếp đến năng lực sáng tạo của GV, là khởi nguồn cho những đổi mới sáng tạo của GV trong giảng dạy trong bối cảnh đổi mới giáo dục ở Việt Nam. *Thứ hai*, yếu tố tổ chức. Trong các trường đại học ở Việt Nam nói chung và Trường Đại học Hàng hải Việt Nam nói riêng, vai trò định hướng, khích lệ cũng như tạo ra môi trường thuận lợi cho GV phát huy năng lực sáng tạo trong giảng dạy là thuộc về vai trò lãnh đạo trong nhà trường. Tuy nhiên, hiện nay trong và ngoài nước vẫn chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu về yếu tố ảnh hưởng này, phần lớn vẫn dựa vào nghiên cứu về *Lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi* của tác giả Bass viết năm 1985. *Thứ ba,* yếu tố hành vi nhóm. Để giúp GV tiếp cận được với ý tưởng mới, đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm tạo ra được những sản phẩm có tính học thuật cao và mới thì việc chia sẻ tri thức giữa các GV trong giảng dạy là không thể thiếu. Đây chính là nhân tố trung gian đặc biệt giúp kết nối giữa các cá nhân, lãnh đạo và năng lực sáng tạo [2].

2.2.3. Nhân tố chia sẻ tri thức ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của giảng viên

Trong nghiên cứu của tác giả Nhâm Phong Tuân *Chia sẻ tri thức và đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp Việt Nam* năm 2022 đã đề cập đến việc chia sẻ tri thức giữa các GV và các bộ phận trong nhà trường không chỉ giúp GV tối ưu hóa hiệu suất làm việc mà còn tạo nền tảng trong sáng tạo và đổi mới phương pháp giảng dạy của họ. Nghiên cứu cũng đề cập đến nhân tố quản trị tri thức, chia sẻ tri thức là phương thức quản trị tiên tiến giúp GV đổi mới năng lực sáng tạo và lợi thế cạnh tranh giữa các GV trong giảng dạy. Yếu tố được coi là nguồn gốc của đổi mới năng lực sáng tạo của GV chính là tri thức. Nghiên cứu cũng đã nhấn mạnh đến tầm quan trọng của việc chia sẻ tri thức trong việc thúc đẩy đổi mới năng lực sáng tạo trong giảng dạy của GV, nó không chỉ góp phần lan tỏa tri thức hiện hữu mà còn tạo điều kiện để GV tiếp cận với những ý tưởng mới. Từ đó nâng cao được sự phản biện, khả năng sáng tạo và đề xuất một số giải pháp trong đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy của GV. Do đó, việc GV chủ động chia sẻ tri thức trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học được xem là nhân tố quan

trọng trong thúc đẩy phát triển năng lực sáng tạo của GV. Đặc biệt sự chia sẻ này được sự hỗ trợ trong môi trường tổ chức có sự tin cậy lẫn nhau, nền văn hóa cởi mở và sự dẫn dắt của lãnh đạo [4]. Để minh chứng cho nội dung chia sẻ tri thức, chúng tôi đã phỏng vấn 100 GV hiện đang giảng dạy trong các ngành kinh tế, kỹ thuật hàng hải, luật hàng hải tại Trường Đại học Hàng hải Việt Nam. Nội dung phỏng vấn tập trung vào các chủ đề: hệ thống khen thưởng, sự tin tưởng, văn hóa tổ chức, sự tương hỗ lẫn nhau, định hướng học hỏi, công nghệ thông tin, hành vi chia sẻ tri thức. Kết quả phỏng vấn đã chỉ ra rằng, các nhân tố như sự tự tin, định hướng học hỏi, văn hóa tổ chức, hệ thống khen thưởng và công nghệ thông tin là những yếu tố ảnh hưởng chủ yếu đến hành vi chia sẻ tri thức của GV Trường Đại học Hàng hải Việt Nam.

Ngoài nghiên cứu của Nhâm Phong Tuân, các nhà nghiên cứu khác trong và ngoài nước cũng đều nhận định rằng chia sẻ tri thức trong các trường đại học hiện nay còn đứng trước các rào cản như sự thiếu tự tin tưởng, tâm lý cạnh tranh, thiếu cơ chế khuyến khích,… Tuy nhiên cũng có quan điểm cho rằng, chia sẻ tri thức không có ảnh hưởng nhiều đến năng lực sáng tạo của GV. Chia sẽ tri thức là nền tảng để GV hình thành và phát triển năng lực sáng tạo trong thực tiễn giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Vai trò của chia sẻ tri thức giữa các GV còn giúp GV nghiên cứu sâu hơn các yếu tố điều kiện có thể ảnh hưởng tới mối quan hệ giữa các GV trong nhà trường cũng như các phòng ban khác có liên quan. Đây là nơi để chia sẻ, khuyến khích động lực nghiên cứu nội tại của mỗi GV. Song nó là hành vi không dễ thực hiện vì không phải GV nào cũng sẵn sàng chia sẻ cũng như có đủ động lực để chia sẻ. Điều này cũng thể hiện sự không đồng nhất giữa các GV trong việc chia sẻ tri thức trong giảng dạy và nghiên cứu. Như vậy, trong phát triển năng lực sáng tạo của GV thì chia sẻ tri thức cần phải được thúc đẩy bởi các hệ thống quản trị phù hợp của nhà trường như các chính sách giáo dục của nhà trường, công nghệ cũng như chiến lược lãnh đạo định hướng học tập và hợp tác của nhà trường. Trong bối cảnh hiện nay khi mà xu hướng tự chủ trong các trường đại học ngày càng phát triển mạnh mẽ thì văn hóa chia sẻ tri thức giữa các GV trong mỗi trường đại học sẽ đóng vai trò then chốt trong chiến lược nâng cao năng lực phát triển sáng tạo của mỗi GV ngày càng thiết thực.

Ngoài các yếu tố trên, phát triển năng lực sáng tạo của GV còn chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khác như lãnh đạo chuyển đổi, phẩm chất cá nhân trong chia sẻ tri thức của mối GV. Đối với nhân tố lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng lớn đến phát triển năng lực sáng tạo của GV, ở nhân tố này bào gồm ảnh hưởng lý tưởng hóa, kích thích trí tuệ, truyền cảm hứng và quan tâm cá nhân hóa đến GV. Yếu tố thúc đẩy việc chia sẻ tri thức, tạo động lực, khuyến khích sự sáng tạo, vốn tâm lý cá nhân và xây dựng môi trường làm việc tích cực của GV chính là do lãnh đạo chuyển đổi, trong đó kích thích trí tuệ của lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đên năng lực sáng tạo của GV. Chia sẻ tri thức có vai trò là trung tâm trong phát triển năng lực sáng tạo của GV. Trong các trường đại học, GV vừa là tác giả vừa là người lan tỏa tri thức, khi đó chia sẻ tri thức ngày càng trở nên thiết yếu trong việc thúc đẩy sự phát triển năng lực sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu của GV. Tri thức được xem là nguồn lực chiến lược và là yếu tố trung tâm thúc đẩy đổi mới trong tổ chức. Trong các tri thức được chia sẻ thì tri thức ẩn là điều kiện để phát triển năng lực sáng tạo của GV, khuyến khích GV sáng tạo những ý tưởng mới, là cầu nối giữa lãnh đạo chuyển đổi và đổi mới trong các nhóm công việc tri thức chuyên sâu. Chia sẻ tri thức ảnh hưởng thuận chiều đến năng lực sáng tạo của GV các trường đại học. Các phẩm chất cá nhân như sự tận tâm, sự hướng ngoại, sự cởi mở với trải nghiệm, sự dễ chịu, sự bất ổn cảm xúc đã làm rõ các đặc điểm của cá nhân trong quá trình hình thành và phát triển năng lực sáng tạo của GV trong các trường đại học ở Việt Nam.

3. Kết luận

Như vậy, một số yếu tố ảnh hưởng tới năng lực sáng tạo của GV các trường đại học nói chung, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam nói riêng đã khám phá và kiểm định được mối quan hệ giữa các cá nhân và tổ chức đến năng lực sáng tạo của GV. Phát triển năng lực sáng tạo của GV phụ thuộc vào các thành phần như chuyên môn, kỹ năng sáng tạo và động lực nội tại của mối GV. Trong bài viết bên cạnh việc làm rõ các khái niệm năng lực sáng tạo và năng lực sáng tạo của GV, tác giả đã tập trung vào nghiên cứu ba nhóm: Nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến đến năng lực sáng tạo của GV, nhân tố bên

trong ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của GV, nhân tố chia sẻ tri thức ảnh hưởng đến năng lực sáng tạo của GV. Nhân tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực sáng tạo của GV được chia thành các cấp độ như cá nhân tức phẩm chất, tức là chia sẻ tri thức và tổ chức tức là lãnh đạo chuyển đổi. Các nghiên cứu trong và ngoài nước đều đề cập tới các phẩm chất như sự tận tâm, cởi mở, sự trải nghiệm cũng như sự hướng ngoại đều có ảnh hưởng cùng chiều với phát triển năng lực sáng tạo của GV. Trong đó phong cách lãnh đạo chuyển đổi là nhân tố tác động tích cực đến năng lực sáng tạo của GV, tuy nhiên nhân tố này chỉ ảnh hưởng khi thông qua nhân tố chia sẻ tri thức giữa các GV trong mỗi trường đại học. Nhân tố được coi là cầu nối gắn kết giữa lãnh đạo chuyển đổi với kết quả phát triển sáng tạo của GV trong các trường đại học chính là nhân tố chia sẻ tri thức và xem như là nhân tố trung gian trong kết nối giữa đặc điểm cá nhân và đổi mới năng lực sáng tạo của GV.

Tài liệu tham khảo

[1] Agyemang, F.G., Dzandu, M.D. and Boateng, H. (2016). *Knowledge sharing among teachers: the role of the Big Five Personality traits,* VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol. 46 No. 1, pp. 64-84. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2014-0066.

[2] Chierici, R., Mazzucchelli, A., Abbate, Tindara, & Fontana, S (2019). *Exploring the microfoundations of innovation capabilities. Evidence from a cross-border R&D partnership.* Technological Forecasting and Social Change, 146, 242-252. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.06.003.

[3] Dung Nguyen, Andrea Milligan, Kathryn Sutherland (2023). *The Growth of Service- Learning in Vietnamese Higher Educatio.* International Journal of Research on Service-Learning and Community Engagement Volume 11, Issue 1, Article 14, ISSN: 2374-9466. https://ijrslce.scholasticahq.com.

[4] Đặng Hữu Phúc, Nhâm Thành Chung (2024). *Tác động của lãnh đạo chuyển đổi đến hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên: vai trò trung gian của bầu không khí đổi mới và vai trò điều tiết của trao quyền tâm lý.* Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Công nghiệp TP Hồ Chí Minh, tập 69 số 03, tr. 95-107. https://doi.org/10.46242/jstiuh.v69i3.5167.

[5] Hafeez Siddiqui, S., Rasheed, R., Shahid Nawaz, M., & Abbas, M (2019). *Knowledge sharing and innovation capabilities: The moderating role of organizational learning*. Mazhar Article Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 13, Issue. PJCSS. https://hdl.handle.net/10419/201001.

[6] Nguyễn Quốc Phóng (2024). *Các nhân tố ảnh hưởng tới hành vi chia sẻ tri thức đối với giảng viên: nghiên cứu tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên.* Tạp chí Khoa học và Công nghệ Trường Đại học Hùng Vương, tập 34 số 1, tr. 23-30. https://doi.org/10.59775/1859-3968.148.

[7] Nguyễn Thị Tuyến, Lê Ba Phong (2025). *Tác động của lãnh đạo chuyển đổi đến hành vi chia sẻ tri thức của nhân viên tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội.* Tạp chí Kinh tế và Kinh doanh, Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 5 số 1, tr. 73-80. https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i1.454.

[8] Nguyễn Thu Ngân, Trần Thị Thanh Phương (2021). *Nhân tố ảnh hưởng sự sáng tạo của nhân viên tại trường đại học công lập Thành phố Hồ Chí Minh.* Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, số 16 (3), tr. 135-153. https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.

[9] Trần Anh Dũng, Mai Lưu Huy, Trần Huy Cường (2023). *Ảnh hưởng phong cách lãnh đạo chuyển dạng đến sự sáng tạo của nhân viên các trường đại học tư thục tại Thành phố Hồ Chí Minh.* Tạp chí Công thương, số 2 tháng 1.

[10] Trần Việt Dũng (2013). *Một số suy nghĩ về năng lực sáng tạo và phương hướng phát huy năng lực sáng tạo của con người Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm TP Hồ Chí Minh, số 49, tr. 160-169.

[11] Võ Thị Thanh Thương, Nguyễn Thị Thảo, Mai Thị Hồng Nhung (2021). *Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của giảng viên Trường Đại học Duy Tân.* Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Duy Tân, 4(47), 84-101.