

ẢNH HƯỞNG CỦA YẾU TỐ CÔNG BẰNG TRONG TỔ CHỨC ĐẾN NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON THE INNOVATIVE CAPACITY OF UNIVERSITY LECTURERS IN VIETNAM

Đồng Trung Chính¹,
Đỗ Hải Hưng^{2,*}, Vũ Đình Khoa²

DOI: <https://doi.org/10.57001/huih5804.2025.361>

TÓM TẮT

Nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo cho đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học là rất cần thiết trước xu thế chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay. Nghiên cứu lựa chọn yếu tố công bằng trong tổ chức với các thành phần: công bằng trong thông tin, công bằng trong thu nhập, công bằng trong kết quả, công bằng trong quy trình và công bằng trong thái độ để đánh giá sự ảnh hưởng của yếu tố công bằng trong tổ chức tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu sơ cấp từ kết quả khảo sát, với 282 bảng câu hỏi hợp lệ. Nghiên cứu sử dụng mô hình cấu trúc bình phương tối thiểu riêng phần PLS-SEM, xử lý dữ liệu thông qua phần mềm SmartPLS 3.0. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng yếu tố công bằng trong thông tin của nhà trường có ảnh hưởng lớn nhất tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên.

Từ khóa: Công bằng trong tổ chức, đổi mới sáng tạo, năng lực sáng tạo.

ABSTRACT

Improving university lecturers' innovative capacity is highly necessary in the context of rapid digital transformation and the Fourth Industrial Revolution. The study examined organizational justice, with the following components: informational justice, distributive justice, outcome fairness, procedural justice, and interactional justice, to assess its influence on lecturers' innovative capacity. Primary data were collected through a survey, resulting in 282 valid questionnaires. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was employed to analyze the data using SmartPLS 3.0. The research findings indicated that informational justice in universities has the greatest influence on lecturers' innovative capacity.

Keywords: Organizational justice; innovation; innovative capacity.

¹Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội

²Trường Kinh tế, trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

*Email: dohaihung@hauai.edu.vn

Ngày nhận bài: 01/8/2025

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 02/10/2025

Ngày chấp nhận đăng: 28/10/2025

1. GIỚI THIỆU

Nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo được coi là một tiền đề quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo và hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên trong các trường Đại học hiện nay. Xác định và thực hiện

tốt các hoạt động ảnh hưởng tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên sẽ giúp nâng cao được chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học cũng như vị thế của các trường Đại học trong xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang lan tỏa mạnh

mẽ trong mọi lĩnh vực như hiện nay [15]. Có nhiều học giả ngoài nước nghiên cứu về năng lực đổi mới sáng tạo của nhân lực trong tổ chức, gồm nghiên cứu về năng lực đổi mới sáng tạo ở góc độ cá nhân trong các doanh nghiệp [1, 2, 13], quy trình đổi mới trong doanh nghiệp [16, 17], hiệu suất và đánh giá năng lực đổi mới trong doanh nghiệp [3]. Tuy nhiên, xét ở góc độ các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt là các trường theo cơ chế tự chủ thì sự công bằng trong tổ chức là cần thiết phải xem xét và đánh giá tác động tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên [22]. Giáo dục đóng vai trò quan trọng đặc biệt trong việc phát triển quốc gia bằng cách cung cấp các kỹ năng cần thiết nhằm đóng góp cho phát triển hơn nữa về kinh tế, xã hội và văn hóa. Tuy nhiên, gần đây đã có những áp lực đáng kể đối với tất cả các bên liên quan đến việc cung cấp giáo dục đại học trong việc đảm bảo sự phù hợp của nó trên thị trường lao động. Cũng giống như trong một doanh nghiệp, thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo được cho là lợi thế cạnh tranh cho sự phát triển bền vững của các cơ sở giáo dục đại học.

Công bằng trong tổ chức là mức độ mà người lao động nhận thức được rằng họ được đối xử công bằng tại nơi làm việc [19]. Sự công bằng trong phân phối được hiểu là mức độ công bằng giữa những người có quan hệ trao đổi công việc, trong đó mỗi cá nhân nhận được lợi ích tương xứng với mức độ đóng góp hay đầu tư của họ [4]. Nghiên cứu [20] khẳng định rằng, sự công bằng của tổ chức là sự công bằng trong đối xử mà nhân viên tại nơi làm việc của họ nhận được. Đã có nhiều nghiên cứu về vai trò của yếu tố công bằng trong tổ chức và đều có quan điểm đồng nhất về công bằng đó là công bằng trong phân phối thu nhập [6, 18], công bằng trong quy trình [5], công bằng trong mối quan hệ và công bằng trong thông tin [6, 11, 18]. Bên cạnh các kết quả nghiên cứu ngoài nước, nghiên cứu trong nước cũng có một số nghiên cứu đã nhấn mạnh rằng có 3 nhân tố có tác động tích cực đến hành vi công dân bao gồm: công bằng phân phối, công bằng quy trình và công bằng thông tin. Nghiên cứu cũng cho thấy không có sự khác biệt giữa nam và nữ hay giữa các nhóm trình độ học vấn trong việc thực hiện hành vi công dân trong tổ chức.

Các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tiếp cận và đánh giá theo khía cạnh vai trò và tác động của yếu tố công bằng trong tổ chức tới hiệu quả hay sự gắn bó, lòng trung thành của nhân viên trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, xét ở phạm vi một cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt là trong các cơ sở đào tạo tự chủ hiện nay, việc xác định mối quan hệ giữa yếu tố công bằng với năng lực đổi mới sáng tạo

của đội ngũ giảng viên vẫn còn tồn tại một khoảng trống nghiên cứu cần được xem xét và đánh giá.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Công bằng trong tổ chức

Kể từ khi thuật ngữ “công bằng tổ chức” được đưa ra bởi Wendell French vào năm 1964, đã có nhiều công trình nghiên cứu đã đưa ra những quan điểm khác nhau về công bằng trong tổ chức. Nghiên cứu về sự công bằng đặc biệt phù hợp với việc ai nhận được gì (công bằng về phân phối), quy trình xử lý như thế nào (công bằng về thủ tục) và cách đối xử giữa các đồng nghiệp trong tổ chức (công bằng trong thái độ ứng xử) [8]. Công bằng tổ chức là sự nhận thức của người lao động về sự công bằng tại nơi họ làm việc, là cách thức mà người lao động đó cảm thấy rằng họ có được đối xử công bằng trong công việc mà họ nhận được hay không, từ đó có ảnh hưởng tới hành vi của họ trong tổ chức [12]. Công bằng tổ chức là nhận thức của người lao động về hành vi hợp lý tại nơi làm việc và nó có thể được coi là một phần của công bằng xã hội [15]. Công bằng tổ chức có liên quan tới các yếu tố quan trọng như sự cam kết, hiệu suất, sự hài lòng của người lao động [19]. Lý thuyết về sự công bằng trong tổ chức đã tạo ra một khung chuẩn hữu ích trong việc hiểu rõ thái độ của cá nhân đối với công việc, cách ứng xử trong công việc và cách làm việc, dựa trên thái độ của họ với sự công bằng trong môi trường làm việc [7, 12].

Bốn loại công bằng trong tổ chức. Công bằng phân phối là sự công bằng của kết quả mà nhân viên nhận được. Công bằng thủ tục là nhận thức từ một quá trình được sử dụng để phân phối các phần thưởng trong tổ chức. Công bằng tương tác là sự công bằng tổ chức được chuyển giao cho cấp dưới và chịu sự giám sát của cấp trên. Công bằng hệ thống cho thấy nhận thức của nhân viên về tính công bằng trong hành vi của đồng nghiệp, của người giám sát và các thủ tục của toàn bộ tổ chức mà họ làm việc [9]. Có 5 loại công bằng trong tổ chức bao gồm: công bằng trong phân phối, công bằng trong quy trình, công bằng tương tác, công bằng về thời gian và công bằng về mặt không gian [2]. Tóm lại, yếu tố công bằng trong tổ chức có ảnh hưởng tới hành vi, kết quả công việc và động lực làm việc của họ trong một tổ chức [7, 14, 21].

2.1.2. Công bằng trong tổ chức và năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên

Đổi mới sáng tạo là việc sử dụng một ý tưởng hay một phương pháp nào đó [10]. Đổi mới sáng tạo là việc

thực hiện hay hoàn thành một sản phẩm (hàng hóa hay dịch vụ), hay một quy trình mới, hoặc được cải tiến đáng kể, một phương pháp tiếp thị mới, hoặc một phương pháp tổ chức và quản lý mới trong hoạt động thực tiễn kinh doanh, tổ chức sản xuất hoặc quan hệ đối ngoại. Bản chất chung của đổi mới sáng tạo là được hoàn thành và cho ra kết quả sử dụng. Mức độ đổi mới sáng tạo của một nền kinh tế phụ thuộc nhiều vào tính năng động trong sản xuất - kinh doanh và khả năng đổi mới của các ngành, lĩnh vực, trước hết là của các doanh nghiệp [10]. Đổi mới sáng tạo cá nhân chính là sự đổi mới sáng tạo ở cấp độ cá nhân trong một tổ chức [20], nó liên quan đến việc sáng tạo, khai thác hay thực hiện một công việc nào đó mới và hữu ích.

Năng lực đổi mới sáng tạo là khả năng thực thi ý tưởng giải quyết một vấn đề nào đó mới hoặc thay đổi một điều gì đó mới hơn so với những điều đang hiện hữu [13]. Hay, năng lực đổi mới sáng tạo của một cá nhân là tập hợp những tố chất, kiến thức, kỹ năng được kết hợp với nhau để tạo ra những giá trị gia tăng hơn về kết quả [10]. Do vậy, có thể hiểu rằng, năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên trong các trường Đại học là khả năng kết hợp các kiến thức, kỹ năng và tố chất để tham gia và đạt được các sáng cải tiến nhiều hơn trong nhà trường; tham gia và thực hiện nhiều công trình nghiên cứu khoa học có chất lượng hơn; thực hiện hiệu quả các cuộc thi khởi nghiệp cho sinh viên,...

Nghiên cứu [2] chỉ ra rằng, yếu tố công bằng có ảnh hưởng tích cực tới hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên trong tổ chức. Cụ thể các thành phần yếu tố công bằng bao gồm: công bằng trong phân phối, công bằng trong quy trình đánh giá, công bằng về mối quan hệ trong tổ chức, công bằng về thời gian và công bằng hệ thống. Nghiên cứu [4,9] cũng đều chỉ ra rằng, yếu tố công bằng có ảnh hưởng tích cực tới hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên trong tổ chức. Ngoài ra, đã có nhiều nghiên cứu về vai trò của yếu tố công bằng trong tổ chức và đều có quan điểm đồng nhất về ảnh hưởng tích cực của yếu tố công bằng trong tổ chức tới kết quả công việc và khả năng đổi mới sáng tạo của nhân viên trong tổ chức. Đó là công bằng trong phân phối thu nhập, công bằng trong quy trình [7, 18], công bằng trong mối quan hệ và công bằng trong thông tin [7, 12, 18].

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Kế thừa các kết quả nghiên cứu trước đây, kết hợp với kết quả phân tích định tính thông qua phỏng vấn sâu, mô hình nghiên cứu đánh giá tác động của yếu tố công bằng tới năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên các

trường Đại học tại Việt Nam gồm có 5 biến độc lập bao gồm: Công bằng trong phân phối thu nhập; Công bằng trong quy trình; Công bằng trong kết quả đánh giá; Công bằng trong thông tin và Công bằng trong thái độ ứng xử. Biến trung gian là “Nhận thức của giảng viên” và biến phụ thuộc là “Năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên”. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của bài báo, nhóm tác giả chỉ phân tích và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố công bằng trong tổ chức mà không xét đến vai trò trung gian của biến “Nhận thức” trong mối quan hệ giữa Công bằng và năng lực đổi mới sáng tạo.

Giả thuyết nghiên cứu:

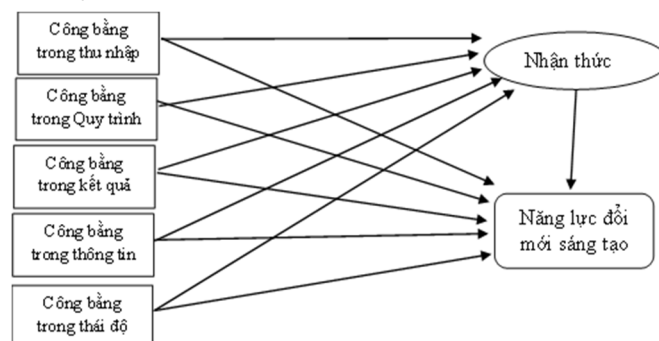
H1: Yếu tố công bằng trong thu nhập có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên các trường Đại học.

H2: Yếu tố công bằng trong Quy trình có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên các trường Đại học.

H3: Yếu tố công bằng trong kết quả có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên các trường Đại học.

H4: Yếu tố công bằng trong thông tin có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên các trường Đại học.

H5: Yếu tố công bằng trong thái độ có ảnh hưởng tích cực đến năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên các trường Đại học.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu sơ cấp thông qua bảng hỏi, ứng dụng mô hình PLS-SEM để kiểm định các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu.

3.1. Thiết kế bảng hỏi

Nghiên cứu thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua bảng hỏi với đối tượng là các giảng viên và cán bộ quản lý tại các trường đại học đang hoạt động theo hình thức tự chủ đại học tại Việt Nam. Thang đo được xây dựng và áp dụng

là thang đo Likert 5 mức độ từ rất không đồng ý (1) đến rất đồng ý (5). Bảng câu hỏi gồm 2 phần chính là thông tin chung và thông tin đánh giá yếu tố công bằng ảnh hưởng tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên.

Bảng câu hỏi đánh giá yếu tố công bằng tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên gồm 30 câu hỏi. Do đó, cỡ mẫu tối thiểu cần điều tra khảo sát để các kiểm định đảm bảo độ tin cậy là 150.

3.2. Thu thập dữ liệu

Nhóm nghiên cứu áp dụng hình thức lấy mẫu trực tiếp và trực tuyến, phương thức lấy mẫu thuận tiện thông qua điều tra bằng bảng hỏi với đối tượng giảng viên tại một số trường đại học đã thực hiện tự chủ đại học, bao gồm: Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Cần Thơ, Đại học Đà Nẵng, Đại học Kinh tế TP. HCM. Tổng số phiếu phát ra là 315 phiếu, số phiếu hợp lệ để đưa vào xử lý dữ liệu là 282.

Bảng 1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Phân nhóm	Thành phần	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	160	56,7
	Nữ	122	43,3
Độ tuổi	Dưới 30	45	16,0
	Từ 30 - 40	89	31,6
	Từ 40 - 50	82	29,1
	Trên 50	66	23,4
Trình độ	PGS, GS	28	9,9
	Tiến sĩ	92	32,6
	Thạc sĩ	162	57,4
Đơn vị	Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội	136	48,2
	Đại học Kinh tế quốc dân	46	16,3
	Đại học Cần thơ	30	10,6
	Đại học Đà Nẵng	33	11,7
	Đại học Kinh tế TP. HCM	37	13,1
Thâm niên	Trên 10 năm	95	33,7
	Từ 5 - 10 năm	108	38,3
	Dưới 5 năm	79	28

(Nguồn: Kết quả thu thập dữ liệu của nhóm tác giả).

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Để đánh giá và xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố công bằng tới năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên, nghiên cứu ứng dụng mô hình cấu trúc bình phương tối thiểu riêng phần PLS-SEM nhằm kiểm định các giả thuyết nghiên cứu thông qua phần mềm SmartPLS 3.0 [23].

4.1. Kiểm định mô hình đo lường

Để đánh giá độ tin cậy thang đo, ngoài hệ số Cronbach's alpha, nhiều nghiên cứu đã sử dụng độ tin cậy tổng hợp (CR), CR phải từ 0,6 trở lên. Với các nghiên cứu khẳng định, ngưỡng 0,7 là mức phù hợp của chỉ số CR.. Do vậy, để đánh giá độ tin cậy thang đo, nhóm tác giả sử dụng các hệ số Cronbach's alpha (Ca), độ tin cậy tổng hợp (CR) và phương sai trung bình trích (AVE). Kết quả được thể hiện tại bảng 2.

Bảng 2. Kết quả kiểm định mô hình đo lường

Biến số	AVE	CR	Ca
Công bằng Thu nhập	0,704	0,904	0,858
CB Thái độ	0,654	0,883	0,824
CB kết quả	0,670	0,890	0,834
CB quy trình	0,741	0,934	0,912
CB thông tin	0,742	0,920	0,884
NL đổi mới sáng tạo	0,762	0,941	0,921

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu từ SmartPLS 3.0)

Kết quả kiểm định cho thấy, giá trị AVE dao động từ 0,654 đến 0,762, thỏa mãn điều kiện $\geq 0,5$; hệ số độ tin cậy tổng hợp đều lớn hơn 0,7; hệ số Ca lớn hơn 0,7, độ tin cậy của thang đo đạt yêu cầu.

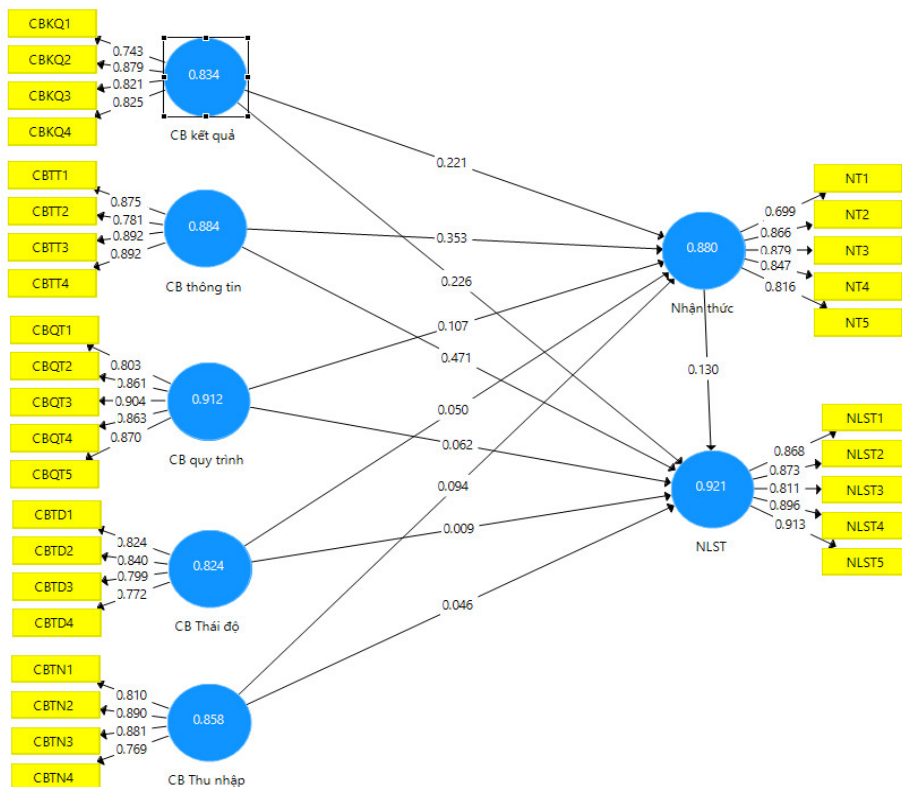
Để kiểm định giá trị phân biệt, nghiên cứu sử dụng giá trị AVE của biến số này trong mối tương quan với các biến số khác. Cách tiếp cận truyền thống để đánh giá tính phân biệt là sử dụng chỉ số căn bậc hai AVE do Fornell and Larcker đề xuất. Kết quả kiểm định cho thấy, các căn bậc hai của AVE lớn hơn hệ số tương quan với các biến số khác chứng tỏ thang đo đảm bảo giá trị phân biệt.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giá trị phân biệt theo tiêu chuẩn Fornell and Larcker

Fornell-Larcker Criterion	CB Thu nhập	CB Thái độ	CB kết quả	CB quy trình	CB thông tin	NLĐMST
CB Thu nhập	0,839					
CB Thái độ	0,620	0,809				
CB kết quả	0,668	0,509	0,818			
CB quy trình	0,706	0,570	0,671	0,861		
CB thông tin	0,629	0,582	0,766	0,641	0,862	
NLĐMST	0,616	0,525	0,748	0,628	0,806	0,873

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu từ SmartPLS 3.0).

4.2. Kiểm định mô hình cấu trúc



Hình 2. Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc

Kết quả kiểm định mô hình đo lường cho thấy rằng, tất cả các giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận. Hệ số VIF đều nhỏ hơn 3, không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Hệ số R bình phương hiệu chỉnh là 0,701, tức là các biến độc lập đã giải thích được 70,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Xét về mức độ ảnh hưởng, yếu tố công bằng trong thông tin có ảnh hưởng lớn nhất tới Năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ Giảng viên tại các trường Đại học ($\beta = 0,471$; $p < 0,002$, $t\text{-value} = 3,26$); Tiếp đến là yếu tố Công bằng trong kết quả đánh giá ($\beta = 0,226$; $p < 0,001$, $t\text{-value} = 5,61$); Yếu tố công bằng trong quy trình có mức độ tác động lớn thứ 3 trong các yếu tố ($\beta = 0,107$; $p < 0,001$, $t\text{-value} = 3,52$); Yếu tố công bằng trong thu nhập có mức độ tác động lớn thứ 4 trong các yếu tố ($\beta = 0,046$; $p < 0,003$, $t\text{-value} = 4,51$); Yếu tố tác động yếu nhất là yếu tố công bằng trong thái độ ứng xử ($\beta = 0,009$; $p < 0,002$, $t\text{-value} = 6,22$).

5. KẾT LUẬN VÀ THẢO LUẬN

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với quá trình số hóa, xu hướng kết hợp giữa thực và ảo, sự bùng nổ của nhiều lĩnh vực công nghiệp mới như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, kết nối vạn vật, điện toán đám mây... đang mang đến sự thay đổi vượt bậc trong cuộc sống, việc làm và trong quá trình sản xuất kinh doanh, trong đó có lĩnh vực

giáo dục Đại học. Bước chuyển sang nền kinh tế số trong bối cảnh toàn cầu hóa đưa đến những cách tiếp cận mới dựa trên đổi mới sáng tạo, dựa trên đổi mới công nghệ trong dạy và học, các hoạt động nghiên cứu khoa học trong nhà trường. Chính vì vậy, các hoạt động thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo đối với đội ngũ giảng viên là cần thiết để đáp ứng những sự thay đổi như hiện nay.

Thông qua kết quả nghiên cứu, nghiên cứu đã đạt được những kết quả có ý nghĩa về mặt khoa học. Thứ nhất, nghiên cứu là một trong những nghiên cứu đầu tiên đánh giá ảnh hưởng của yếu tố công bằng trong tổ chức đối với năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên trong các trường Đại học tại Việt Nam. Thứ hai, nghiên cứu đã phát hiện ra rằng, yếu tố công bằng trong thông tin là yếu tố có ảnh hưởng lớn hơn yếu tố

công bằng trong kết quả đánh giá và công bằng trong quy trình đối với năng lực đổi mới sáng tạo của người lao động trong tổ chức, khác với các kết quả nghiên cứu trước đó [2, 18]. Điều này thể hiện rằng, các công bố thông tin về các hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng cải tiến hay các hoạt động về công nghệ trong nhà trường càng minh bạch, rõ ràng và cung cấp đầy đủ cho mọi giảng viên trong tổ chức sẽ càng thúc đẩy mạnh mẽ tới năng lực thực thi các hoạt động đổi mới sáng tạo của chính họ.

Bên cạnh những đóng góp về mặt khoa học, kết quả nghiên cứu cũng có những đóng góp nhất định về mặt thực tiễn. Thứ nhất, kết quả nghiên cứu là căn cứ để các trường đại học hoàn thiện các hoạt động trong đào tạo và nghiên cứu để đưa ra các chính sách phù hợp nhằm thúc đẩy các hoạt động nghiên cứu khoa học, các hoạt động về khởi nghiệp cho sinh viên, qua đó thúc đẩy được năng lực đổi mới sáng tạo cho giảng viên. Thứ hai, nhận thức và đánh giá được tầm quan trọng của sự công bằng trong các công bố thông tin và quy trình đánh giá, thực thi các hoạt động từ phía các trường Đại học để gia tăng năng lực đổi mới sáng tạo cho đội ngũ giảng viên.

Ngoài những kết quả đã đạt được, nhóm tác giả nhận thấy nghiên cứu vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định cần hoàn thiện trong các bài nghiên cứu tiếp theo, đó là (1) quy mô mẫu nghiên cứu chưa đủ lớn, tính đại diện

chưa cao; (2) nghiên cứu chưa đánh giá được vai trò của biến trung gian “Nhận thức” trong mối quan hệ giữa các yếu tố công bằng trong tổ chức đối với năng lực đổi mới sáng tạo của giảng viên; (3) nghiên cứu chưa cung cấp được những dữ liệu thứ cấp để phản ánh được cụ thể hơn thực trạng các hoạt động triển khai thúc đẩy hoạt động đổi mới sáng tạo cho giảng viên tại các trường Đại học tham gia khảo sát. Do vậy, trong các nghiên cứu tiếp theo, nhóm tác giả sẽ mở rộng quy mô mẫu nghiên cứu, bổ sung thêm các biến trung gian và các dữ liệu thứ cấp có liên quan để làm phong phú hơn nguồn dữ liệu trong nghiên cứu, phản ánh khách quan hơn thực trạng của vấn đề nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Agarwal U., "Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement," *Personnel Review*, 43(1), 41-73, 2014.
- [2]. Akram T., et al., "The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing," *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129, 2020.
- [3]. Atalay M., et al., "The Relationship between Innovation and Firm Performance: An Empirical Evidence from Turkish Automotive Supplier Industry," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 226-235, 2013.
- [4]. Chen S. Y., et al., "Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff," *BMC Health Services Research*, 15(1), 2015.
- [5]. Colquitt J. A., "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure," *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400, 2001.
- [6]. Colquitt J. A., et al., "Justice at the millennium, a decade later: a meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives," *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236, 2013.
- [7]. Colquitt, J. A., et al., "Justice at the millennium, A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445, 2001.
- [8]. Cropanzano R., et al., "Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice," *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351, 2002.
- [9]. Ellerman D., "Three Themes About Democratic Enterprises: Capital Structure, Education, and Spin-Offs," in *Sharing Ownership, Profits, and Decision-Making in the 21st Century*, Emerald Group Publishing Limited, 327-353, 2013.
- [10]. Gault F., "Defining and measuring innovation in all sectors of the economy," *Research Policy*, 47(3), 617-622, 2018.
- [11]. Greenberg J., "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow," *Journal of Management*, 16(2), 399-432, 2016.
- [12]. Greenberg J., "The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice," in R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1993.
- [13]. Hanifah H., et al., "Effect of intellectual capital and entrepreneurial orientation on innovation performance of manufacturing SMEs: mediating role of knowledge sharing," *Journal of Intellectual Capital*, 23(6), 1175-1198, 2021.
- [14]. Jiang Z., "The relationship between justice and commitment: the moderation of trust," *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(1), 73-88, 2015.
- [15]. Kals E., Jiranek P., "Organizational justice," in *Justice and conflicts: Theoretical and empirical contributions*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 219-235, 2011.
- [16]. Lendel V., et al., "Management of Innovation Processes in Company," *Procedia Economics and Finance*, 23, 861-866, 2015.
- [17]. Meissner D., Kotsemir M., "Conceptualizing the innovation process towards the 'active innovation paradigm' trends and outlook," *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 5(1), 2016.
- [18]. Omar A., et al., "Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers," *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 61-79, 2018.
- [19]. Park Y., et al., "Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership," *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6), 711-729, 2016.
- [20]. Sharma P. K., Kumra R., "Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement," *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 627-650, 2020.
- [21]. Suliman A., Al Kathairi M., "Organizational justice, commitment and performance in developing countries," *Employee Relations*, 35(1), 98-115, 2012.
- [22]. Turabik T., Atanur Baskan G., "The relationship between organizational democracy and political behaviors in universities," *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(5), 1135-1146, 2020.
- [23]. Ringle C. M., Wende S., Becker J. M., *SmartPLS 3*. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, 2015.

AUTHORS INFORMATION

Dong Trung Chinh¹, Do Hai Hung², Vu Dinh Khoa²

¹Hanoi College of Industrial Economics, Vietnam

²School of Economics, Hanoi University of Industry, Vietnam