



Original Article

Research on the impact of personal factor groups
on the innovative work behavior of employees
in joint-stock commercial banks in Hanoi

Tran Hai Yen*

Thuongmai University

No. 79 Ho Tung Mau Road, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam

Received: August 27, 2024

Revised: December 19, 2024; Accepted: February 25, 2025

Abstract: This study analyzes the impact of individual factors—creativity, confidence in innovation capabilities, and job engagement—on the innovative work behavior (IWB) of banking employees, as well as the effect of IWB on job performance. The research employs a quantitative approach using data from 250 employees of joint-stock commercial banks in Hanoi, analyzed using PLS-SEM 3.0. The findings indicate that all these factors influence IWB, with confidence in innovation capabilities having the strongest impact, followed by creativity and job engagement. In addition, IWB significantly affected job performance. Based on these results, the study suggests strategies to foster IWB to enhance work efficiency.

Keywords: Innovative work behavior, job performance, work engagement, creativity, innovative self-efficacy.

* Corresponding author

E-mail address: yenth@tmu.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i1.435>

Copyright © 2025 The author(s)

Licensing: This article is published under a CC BY-NC 4.0 license.

Nghiên cứu tác động của nhóm nhân tố cá nhân tới hành vi làm việc đổi mới của nhân viên tại các ngân hàng thương mại cổ phần trên địa bàn Hà Nội

Trần Hải Yến*

Trường Đại học Thương mại

Số 79 Đường Hồ Tùng Mậu, Quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 27 tháng 8 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 19 tháng 12 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 2 năm 2025

Tóm tắt: Bài viết phân tích tác động của các yếu tố cá nhân - sự sáng tạo, tự tin vào năng lực đổi mới và gắn kết công việc - đến hành vi làm việc đổi mới của nhân viên ngân hàng, cũng như ảnh hưởng của hành vi này đến kết quả công việc. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng với dữ liệu từ 250 nhân viên ngân hàng thương mại cổ phần trên địa bàn Hà Nội, phân tích bằng PLS-SEM 3.0. Kết quả cho thấy tất cả các yếu tố trên đều tác động đến hành vi làm việc đổi mới, trong đó sự tự tin có ảnh hưởng lớn nhất, tiếp theo là sự sáng tạo và gắn kết công việc. Ngoài ra, hành vi làm việc đổi mới cũng tác động đáng kể đến kết quả công việc. Từ đó, nghiên cứu đề xuất giải pháp thúc đẩy hành vi làm việc đổi mới để nâng cao hiệu suất làm việc.

Từ khóa: Hành vi làm việc đổi mới, kết quả công việc, gắn kết công việc, sáng tạo, tự tin vào năng lực đổi mới.

1. Giới thiệu

Trong thời gian gần đây, nghiên cứu về hành vi làm việc đổi mới của nhân viên (IWB) đã thu hút sự chú ý đáng kể. Một số nghiên cứu đã được thực hiện ở Việt Nam và thế giới liên quan đến các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến IWB của nhân viên. Tuy nhiên, số lượng nghiên cứu rất hạn chế. Đồng thời, rất ít nghiên cứu trình bày một cách hệ thống tác động của nhóm các yếu tố cá nhân tới IWB, và tác động của IWB tới kết quả thực hiện công việc của nhân viên. Thêm vào đó, các nghiên cứu này lại chỉ ra những kết quả trái ngược (Mata và cộng sự, 2023). Do đó, cần thiết có thêm những nghiên cứu thực nghiệm để đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân trong một mô hình tổng thể, nhằm đề xuất giải pháp hiệu quả nâng cao IWB trong nhiều bối cảnh tổ chức khác nhau, đặc biệt là trong bối cảnh của nhân viên ngân hàng.

2. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Hành vi làm việc đổi mới (IWB) là quá trình tạo ra, thúc đẩy và áp dụng ý tưởng mới nhằm nâng cao hiệu quả công việc trong tổ chức (Salsabila & Mansyur, 2024; Akram và cộng sự, 2016). Các nghiên cứu nhất quán về định nghĩa IWB nhưng khác biệt về các yếu tố ảnh hưởng. Những yếu tố chính gồm phong cách lãnh đạo (Akram và cộng sự, 2016; Mata và cộng sự, 2023), động lực cá nhân và tinh thần làm việc (Ranasinghe & Samarasinghe, 2019). Tuy nhiên, vẫn có tranh luận về tác động của các yếu tố công việc, tổ chức và lãnh đạo (Tahir, 2020).

Nghiên cứu trong ngành ngân hàng cho thấy IWB chịu ảnh hưởng từ vốn tâm lý và sự tự tin (Tivta, 2024), lãnh đạo trao quyền và

* Tác giả liên hệ

Địa chỉ email: yenth@tmu.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i1.435>

Bản quyền © 2025 (Các) tác giả

Bài báo này được xuất bản theo CC BY-NC 4.0 license.

môi trường làm việc (Ho và cộng sự, 2019), cũng như sự sáng tạo của nhân viên (Salsabila & Mansyur, 2024).

Một số nghiên cứu đã chứng minh rằng sự sáng tạo của nhân viên ảnh hưởng đáng kể đến IWB. Môi trường tổ chức và việc chia sẻ tri thức là hai yếu tố quan trọng để củng cố mối quan hệ này (Salsabila & Mansyur, 2024). Ngoài ra, các đặc điểm trong tính cách cá nhân có ảnh hưởng đáng kể đến sự sáng tạo và hành vi làm việc đổi mới; các đặc điểm như sự sẵn sàng trải nghiệm, tính cách hướng ngoại và sự tận tâm ảnh hưởng trực tiếp đến sự sáng tạo và gián tiếp đến IWB (Riyadi, 2024). Do đó, nghiên cứu đưa ra giả thuyết sau:

Giả thuyết H1: Sự sáng tạo của nhân viên có tác động tích cực tới IWB.

Ngoài ra, sự tự tin vào năng lực đổi mới của nhân viên là niềm tin vào khả năng sáng tạo của một nhân viên, có ảnh hưởng đáng kể đến IWB thông qua việc phát triển, khuyến khích và thực hiện các ý tưởng mới trong môi trường làm việc (Indajang và cộng sự, 2023). Một số nghiên cứu đã chứng minh rằng có mối quan hệ trực tiếp giữa IWB và sự tự tin vào năng lực đổi mới của bản thân. Tuy nhiên, mối quan hệ này rất phức tạp. Cụ thể, sự tự tin vào năng lực đổi mới của bản thân có tác động mạnh hơn đến IWB khi chịu tác động của các yếu tố như lãnh đạo doanh nhân và hành vi chia sẻ tri thức (Kurniawan & Tambunan, 2022). Ngoài ra, động lực nội tại của nhân viên và môi trường đổi mới của tổ chức đóng góp đáng kể vào quan hệ này. Sự tự tin của nhân viên ảnh hưởng đến khả năng đổi mới của họ (Indajang và cộng sự, 2023). Từ đó bài viết đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H2: Sự tự tin vào năng lực đổi mới của nhân viên có tác động tích cực tới IWB.

Bên cạnh đó, một số nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa sự gắn kết trong công việc và IWB. Nhân viên có sự gắn kết trong công việc có nhiều khả năng thực hiện hành vi đổi mới hơn (Imran & Al-Ansi, 2019). Iqbal và cộng sự (2023) chỉ ra sự gắn kết trong công việc ảnh

hưởng đến thành công của dự án, và IWB là yếu tố trung gian. Al Idrus và Herachwati (2022) cũng nhấn mạnh vai trò trung gian của sự gắn kết công việc trong mối quan hệ giữa IWB và quyền tự chủ công việc. Nghiên cứu được thực hiện bởi nhóm tác giả Sari và cộng sự (2021) cũng nhất quán với những phát hiện này, chứng minh rằng có mối quan hệ tích cực giữa sự gắn kết công việc và IWB. Do đó, bài viết đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H3: Sự gắn kết trong công việc có tác động tích cực tới IWB.

Cuối cùng, Harlianto và cộng sự (2018) cho rằng một số hành vi của lãnh đạo, chẳng hạn như sự tư vấn, cung cấp nguồn lực và phân công nhiệm vụ ảnh hưởng đáng kể đến IWB của nhân viên, từ đó có tác động đáng kể đến kết quả thực hiện công việc của họ. Tương tự như vậy, Hernaus và cộng sự (2022) chỉ ra rằng IWB của nhân viên giúp họ có thể nâng cao kết quả thực hiện công việc của mình. Al Idrus và Herachwati (2022) cũng ủng hộ quan điểm cho rằng quyền tự chủ trong công việc và sự gắn kết công việc có liên quan tích cực đến IWB, điều này rất quan trọng đối với kết quả hoạt động của tổ chức và kết quả thực hiện công việc của nhân viên. Từ đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H4: IWB có tác động tích cực tới kết quả thực hiện công việc.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế thang đo

Các thang đo trong nghiên cứu gồm: Sự sáng tạo của nhân viên (EC) với 6 biến quan sát (Dewett, 2006); Sự tự tin về năng lực đổi mới (ISE) với 18 biến quan sát (Jaiswal & Dhar, 2015); Sự gắn kết trong công việc (WE) với 9 biến quan sát (Schaufeli và cộng sự, 2006); IWB với 6 biến quan sát (Rafique và cộng sự, 2022); và Kết quả thực hiện công việc (JP) với 8 biến quan sát (Na-Nan và cộng sự, 2018).

Bảng 1: Thiết kế thang đo

TT	Thang đo	Biến quan sát	Nguồn
1	Sự sáng tạo của nhân viên (EC)	<p>EC1. Tôi tìm được các giải pháp mới và khả thi cho các vấn đề.</p> <p>EC2. Kết quả công việc của tôi có giá trị và độc đáo.</p> <p>EC3. Những đề xuất của tôi sáng tạo và hữu ích.</p> <p>EC4. Tôi có các ý tưởng độc đáo và thiết thực để nâng cao kết quả thực hiện công việc.</p> <p>EC5. Tôi biết cách áp dụng những phương pháp mới trong công việc.</p> <p>EC6. Tôi có những ý tưởng mới lạ và thiết thực liên quan đến công việc của mình.</p>	Dewett (2006)
2	Sự tự tin về năng lực đổi mới (ISE)	<p>ISE1. Tôi có thể tìm được mối liên hệ giữa các lĩnh vực kiến thức khác nhau.</p> <p>ISE2. Tôi tìm ra được cơ hội cho các quy trình/cách làm mới.</p> <p>ISE3. Tôi đưa ra được các giải pháp sáng tạo.</p> <p>ISE4. Tôi đưa ra những lựa chọn mạo hiểm để khám phá một ý tưởng mới.</p> <p>ISE5. Tôi có thể áp dụng các bài học từ những tình huống tương tự vào một vấn đề hiện tại mà mình quan tâm.</p> <p>ISE6. Tôi luôn cập nhật thông tin về những ý tưởng mới (sản phẩm, dịch vụ, quy trình, v.v.) trong lĩnh vực của mình.</p> <p>ISE7. Tôi truyền đạt ý tưởng một cách rõ ràng cho người khác.</p> <p>ISE8. Tôi có thể học hỏi bằng cách quan sát cách thức mọi thứ vận hành.</p> <p>ISE9. Tôi có thể giải quyết hầu hết các vấn đề nếu tôi đủ nỗ lực.</p> <p>ISE10. Tôi nhanh nhẹn khi xử lý tình huống không lường trước được.</p> <p>ISE11. Tôi đề xuất những phương pháp mới để đạt được mục tiêu.</p> <p>ISE12. Tôi thử nghiệm các ý tưởng và cách tiếp cận mới đối với một vấn đề.</p> <p>ISE13. Tôi chia sẻ những gì mình đã học được một cách thực tế.</p> <p>ISE14. Tôi liên hệ được các ý tưởng có vẻ không liên quan với nhau.</p> <p>ISE15. Tôi nghĩ ra những ý tưởng mới và sáng tạo.</p> <p>ISE16. Tôi có thể làm mẫu một ý tưởng hoặc giải pháp mới.</p> <p>ISE17. Tôi tìm được cách thực hiện mới cho những giải pháp hiện tại.</p> <p>ISE18. Tôi có thể khám phá và hình dung cách thức vận hành của mọi thứ.</p>	Jaiswal và Dhar (2015)
3	Sự gắn kết trong công việc (WE)	<p>WE1. Khi làm việc, tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng.</p> <p>WE2. Khi làm việc, tôi cảm thấy mạnh mẽ và tràn đầy sức sống.</p> <p>WE3. Tôi nhiệt huyết với công việc của mình.</p> <p>WE4. Công việc này truyền cảm hứng cho tôi.</p> <p>WE5. Khi thức dậy vào buổi sáng, tôi cảm thấy muốn đi làm.</p> <p>WE6. Tôi cảm thấy vui khi làm việc chăm chỉ.</p> <p>WE7. Tôi tự hào về công việc mình làm.</p> <p>WE8. Tôi đắm chìm trong công việc.</p>	Schaufeli và cộng sự (2006)
4	Hành vi làm việc đổi mới (IWB)	<p>IWB1. Khi làm việc tại công ty này, tôi đã đưa ra những ý tưởng sáng tạo và đổi mới.</p> <p>IWB2. Khi làm việc ở công ty hiện tại, tôi cố gắng đề xuất những ý tưởng sáng tạo của mình và thuyết phục người khác.</p> <p>IWB3. Khi làm việc ở công ty này, tôi tìm kiếm các kỹ thuật, phương pháp mới.</p> <p>IWB4. Khi làm việc tại công ty này, tôi đưa ra kế hoạch phù hợp để phát triển những ý tưởng mới.</p> <p>IWB5. Khi làm việc tại công ty này, tôi cố gắng có được những nguồn lực cần thiết để triển khai các sáng kiến của mình.</p> <p>IWB6. Nhìn chung, tôi coi mình là một thành viên sáng tạo trong bộ phận của mình ở công ty này.</p>	Rafique và cộng sự (2022)

5	Kết quả thực hiện công việc của nhân viên (JP)	JP1. Tôi có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình một cách chính xác.	Na-Nan và cộng sự (2018)
		JP2. Tôi hoàn thành nhiệm vụ và thỏa mãn yêu cầu của công việc được giao.	
		JP3. Kết quả thực hiện công việc của tôi phù hợp với kiến thức và kỹ năng của tôi.	
		JP4. Tôi luôn hoàn thành khối lượng công việc được giao.	
		JP5. Tôi hoàn thành công việc đúng tiến độ được giao.	
		JP6. Tôi hoàn thành công việc với thời gian hợp lý.	
		JP7. Nhìn chung, công việc của tôi đảm bảo đáp ứng được về khối lượng, chất lượng và tiến độ.	

Nguồn: Tác giả.

3.2. Phương pháp lấy mẫu và thu thập dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để phân tích mối quan hệ giữa các biến tiềm ẩn. Dữ liệu được thu thập qua khảo sát trực tuyến bằng Google Form, sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1: hoàn toàn không đồng ý, 5: hoàn toàn đồng ý).

Đối tượng khảo sát là nhân viên ngân hàng tại các ngân hàng thương mại cổ phần ở Hà Nội, với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện. Tổng số biến quan sát là 45, theo khuyến nghị của Hair và cộng sự (2021), cỡ mẫu tối thiểu là 225 ($n = 5 \times 45$). Nghiên cứu thu về 277 phiếu khảo sát, sau khi lọc, có 250 phiếu hợp lệ (tỷ lệ 90,3%).

Dữ liệu được thu thập từ tháng 6/2024 đến 8/2024 và phân tích bằng phần mềm Smart PLS 3.0.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Trong 250 phiếu khảo sát hợp lệ, nhóm tuổi 40-50 chiếm cao nhất (34,8%), trong khi nhóm

50-60 thấp nhất (7,2%). Về giới tính, 60,4% là nữ và 39,6% là nam, phù hợp với đặc điểm ngành ngân hàng. Nhóm có kinh nghiệm 3-5 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (31,6%), còn dưới 1 năm chỉ chiếm 18,0%.

4.2. Đánh giá mô hình đo lường

Kết quả nghiên cứu cho thấy hệ số phương sai trích trung bình (AVE) của tất cả 5 biến tiềm ẩn trong mô hình nghiên cứu đều có hệ số $> 0,6$. Điều này chứng tỏ tất cả các thang đo trong mô hình nghiên cứu đã đạt tính hội tụ tốt (Hair và cộng sự, 2019).

Tất cả các thang đo trong mô hình nghiên cứu đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,8 (thỏa mãn điều kiện $> 0,6$). Điều này chứng tỏ thang đo có độ tin cậy rất tốt (Hair và cộng sự, 2021). Ngoài ra, hệ số CR của tất cả 5 biến tiềm ẩn đều $> 0,6$ cho thấy độ tin cậy của mô hình đo lường là rất tốt (Hair và cộng sự, 2021).

Hệ số tải ngoài cân lớn hơn hoặc bằng 0.708 (bình phương lớn hơn 0,5) (Hair và cộng sự, 2021). Vì vậy, thang đo ISE gồm 18 biến quan sát bị loại 7 biến quan sát gồm ISE10, ISE13, ISE14, ISE5, ISE7, ISE8, ISE9 vì các biến quan sát này có chỉ số tải ngoài thấp hơn 0,7.

Bảng 2: Bảng hệ số AVE & Độ tin cậy tổng hợp (CR) của thang đo

Biến tiềm ẩn	AVE	Cronbach's Alpha	CR
Sự sáng tạo của nhân viên (EC)	0,657	0,896	0,920
Niềm tin vào năng lực đổi mới của bản thân (ISE)	0,600	0,933	0,943
Hành vi làm việc đổi mới (IWB)	0,704	0,916	0,935
Kết quả làm việc (JP)	0,659	0,914	0,931
Sự gắn kết công việc (WE)	0,675	0,931	0,943

Nguồn: Tác giả.

Sau khi loại bỏ 7 biến quan sát của thang đo ISE, các hệ số tải ngoài của tất cả các biến quan

sát của tất cả các thang đo còn lại đều lớn hơn 0,7 và phương sai trích AVE đều lớn hơn 0,5 nên

các thang đo đề xuất đạt được độ giá trị hội tụ (Hair và cộng sự, 2021). Như vậy, mô hình đã thỏa mãn các yêu cầu.

Tiếp theo, nghiên cứu đánh giá tính phân biệt qua chỉ số HTMT và hệ số Fornell Larcker. Kết quả nghiên cứu cho thấy các chỉ số HTMT của các biến tiềm ẩn đều có giá trị < 0,85, do đó, mô hình nghiên cứu thỏa mãn giá trị phân biệt giữa các tập chỉ báo của các cặp biến tiềm ẩn (Henseler và cộng sự, 2015). Ngoài ra, bài viết cũng đánh giá tính phân biệt qua hệ số Fornell Larcker.

Kết quả nghiên cứu cho thấy giá trị căn bậc hai của phương sai trích luôn lớn hơn sự tương quan của khái niệm đó với các khái niệm khác. Vì vậy, có thể kết luận rằng các khái niệm trong

mô hình đạt được giá trị phân biệt (Hair và cộng sự, 2021).

4.3. Đánh giá mô hình cấu trúc

4.3.1. Đánh giá đa cộng tuyến

Kết quả nghiên cứu cho thấy hệ số VIF của các biến quan sát thỏa mãn điều kiện < 5 (cụ thể là < 3), do đó, có thể khẳng định rằng mô hình không gặp hiện tượng đa cộng tuyến (Hair và cộng sự, 2021).

4.3.2. Kết quả phân tích đường dẫn và kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Sau khi có kết quả phân tích đường dẫn, bài viết tiến hành kiểm định giả thuyết nghiên cứu.

Bảng 3: Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Mối quan hệ	Hệ số đường dẫn	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Hệ số T (O/STDEV)	Hệ số P	Kết luận
H1: EC --> IWB	0,206	0,056	3,684	0,000	Chấp nhận
H2: ISE --> IWB	0,522	0,054	9,675	0,000	Chấp nhận
H3: IWB --> JP	0,639	0,033	19,216	0,000	Chấp nhận
H4: WE --> IWB	0,091	0,041	2,221	0,027	Chấp nhận

Nguồn: Tác giả.

Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu cho thấy các giá trị p đều nhỏ hơn 0.05 nên tất cả các giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận (Hair và cộng sự, 2021).

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cho thấy rằng đối với mô hình biến IWB đóng vai trò là biến phụ thuộc, hệ số R² và hệ số R² điều chỉnh thỏa mãn điều kiện > 0,3 (R² điều chỉnh = 0,590). Đồng thời, giá trị R² và R² điều chỉnh không thay đổi nhiều. Đối với biến JP đóng vai trò là biến phụ thuộc, giá trị R² và R² điều chỉnh cũng thỏa mãn hai điều kiện trên (R² điều chỉnh = 0,407). Điều này cho thấy dữ liệu phù hợp với mô hình tốt (Hair và cộng sự, 2021).

5. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tự tin vào năng lực đổi mới là yếu tố quan trọng nhất thúc đẩy IWB, phù hợp với các nghiên cứu trước đây (Indajang và cộng sự, 2023). Do đó, các ngân hàng nên hỗ trợ nhân viên củng cố niềm tin vào khả năng đổi mới của họ.

Hai yếu tố tiếp theo ảnh hưởng đến IWB là sự sáng tạo và gắn kết trong công việc. Sự sáng tạo giúp nhân viên đổi mới tại nơi làm việc, do đó, các ngân hàng cần hỗ trợ sáng tạo cá nhân. Sự gắn kết trong công việc cũng đóng vai trò quan trọng, yêu cầu các ngân hàng có chiến lược cải thiện môi trường làm việc để tăng sự gắn kết (Al Idrus & Herachwati, 2022; Imran & Al-Ansi, 2019).

Cuối cùng, hành vi làm việc đổi mới tác động đáng kể đến kết quả thực hiện công việc, phù hợp với nghiên cứu trước (Al Idrus & Herachwati, 2022). Vì vậy, các ngân hàng muốn nâng cao hiệu suất nhân viên cần xây dựng môi trường thúc đẩy đổi mới.

6. Kết luận

Bài viết sử dụng mô hình nghiên cứu về tác động của các yếu tố cá nhân đến hành vi làm việc đổi mới của nhân viên ngân hàng tại Hà Nội. Kết quả cho thấy sự sáng tạo, tự tin vào khả năng đổi mới và gắn kết công việc đều có ảnh hưởng tích cực đến IWB. Nghiên cứu cung cấp góc nhìn cho các nhà quản lý ngân hàng về cách thúc đẩy sáng

tạo và đổi mới nhằm đạt hiệu quả kinh doanh bền vững. Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu còn hạn chế trong một khu vực và chưa xét đến các yếu tố tổ chức hoặc môi trường bên ngoài, mở ra hướng nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153-161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>.
- Al Idrus, O. A. M., & Herachwati, N. (2022). Pengaruh job insecurity dan job autonomy terhadap innovative work behavior. *Ekonomis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1). [https://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL\(4\).pdf](https://epub.imandiri.id/repository/docs/journal/JURNAL(4).pdf)
- Azeem, A., & Khalid, J. (2022). The impact of grandiose narcissism and vulnerable narcissism on employee innovative work behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Management Sciences*, 9(1), 60-71. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.2209105>
- Dewett, T. (2006). Exploring the role of risk in employee creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 40(1), 27-45. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2006.tb01265>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N.P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Harlianto, J., Rudi, R., & Afandy, D. (2018). The role of leaders in stimulating innovative work behavior and its impacts towards job performance (Case study: PT. XYZ). *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30), 571. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18433>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hernaus, T., Černe, M., & Vujčić, M. T. (2022). Leader-member innovative work behavior (in)congruence and task performance: The moderating role of work engagement. *European Management Journal*, 41(5), 687-699. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.008>.
- Hidayat, W. G. P. A. (2023). Influence of employee engagement, work environment and job characteristics on job satisfaction and performance. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1652-1659. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1413>
- Ho, T. T., Vo, T. N., & Sipko, J. (2019). Predicting overall staffs' creativity and innovative work behavior in banking. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 14(2), 188-202. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2019-0013>
- Ho, T. T., Vo, T. N., Sipko, J. (2019). Predicting overall staffs' creativity and innovative work behavior in banking. *Management & Marketing*, 14(2), 188-202. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2019-0013>
- Ijaz, S. (2022). Impact of organizational support on employee creativity and innovative work behavior: Mediation of employee creativity. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(4). [https://doi.org/10.35484/pssr.2022\(6-iv\)05](https://doi.org/10.35484/pssr.2022(6-iv)05).
- Imran, R., & Al-Ansi, K. S. H. (2019, March). High performance work system, job engagement and innovative work behavior: An exploration in Omani context. In *Proceedings of the 2019 2nd International Conference on Computers in Management and Business* (pp. 24-28).
- Indajang, K., Sembiring, L. D., Sherly, S., Efendi, E., & Sudirman, A. (2023). Innovative work behavior strengthening model: Role of self-efficacy, knowledge sharing, and organizational creative climate as predictors. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 21(1), 44-53. <https://doi.org/10.53512/valid.v21i1.326>.
- Iqbal, N., Tanzeem-ul-Haq, H. S., Turan, V., & Iqbal, M. (2023). Soil amendments and foliar melatonin reduced Pb uptake, and oxidative stress, and improved spinach quality in Pb-contaminated soil. *Plants-Basel*, 12(9), 1829. <https://doi.org/10.3390/plants12091829>
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Kurniawan, D., & Tambunan, D. B. (2022). The innovative work behavior of second-generation leaders: The case of family business. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 88-97. <http://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.09>
- Masharyono, M., Arifianti, R., Sukoco, I., Abdul Muhyi, H., & Eka Surya, D. (2023). Employee performance of state-owned enterprises in Indonesia: The influence of job characteristics and work environment and employee engagement as an intervening variable. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(6), 853-866. <https://doi.org/10.15549/jeeecar.v10i6.1506>
- Mata, P. N., Mata, M. N., & Martins, J. (2023). Does participative leadership promote employee innovative work behavior in IT organizations. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 20(05). <https://doi.org/10.1142/s021987702350027x>
- Mursaleen, M., Shahzad, A., Parveen, M., & Aslam, M. (2024). Contribution of twenty-first century leadership to the employees' innovative work

- behavior: A systematic literature review. *Administrative and Management Sciences Journal*, 2(2), 111-124. [https://doi.org/10.59365/amsj.2\(2\).2024.76](https://doi.org/10.59365/amsj.2(2).2024.76)
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Purnama Sari, N. F., & Wahyuni, S. (2023). The role of mediation and moderation in the sharing of knowledge and work centrality effects of employee creativity on innovative work behavior. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 07(06), 44-56. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7604>
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The effect of workplace spirituality on innovative work behavior. *International Business Research*, 12(12), 29. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n12p29>
- Riyadi, S. (2019). The influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Salsabila, Z. H., & Mansyur, A. (2024). Innovative work behavior: Role of organizational climate and employee creativity. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 71-83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.9491>
- Sari, D. K., Christian, F., & Yudianto, A. (2021). Work engagement and innovative work behavior: Meta-analysis study. *Proceedings of the international conference on psychological studies (ICPSYCHE 2020)*, 530(53), 359-366. Atlantis Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Tahir, D. M. (2020). The role of ethical leadership in promoting employee innovative work behavior mediated by the perceived meaningful work among the ICT sector staff in Oman. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(5), 401-415. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i5.179>
- Tivta, A. (2024). The influence of psychological capital on innovative work behavior in Islamic bank employees. *Journal of Economic, Business & Accounting Research*, 2(1). <https://doi.org/10.61511/jembar.v2i1.2024.801>
- Vanesa, V. H., Batmomolin, A. M., Hananto, T., & Anggiani, S. (2022). The effect of transformational leadership on innovative behavior of lecturers in online learning mediated by psychological climate. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19080-19089. <http://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5914>