VĂN HÓA SÁNG TẠO VÀ HIỆU SUẤT TỔ CHỨC: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA HÀNH VI ĐỔI MỚI VÀ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP BẤT ĐỘNG SẢN TẠI TP. HỒ CHÍ MINH

Hàng Nhật Quang*, **

Nghiên cứu phân tích tác động của văn hóa sáng tạo (IC) đến hiệu suất tổ chức (OP) trong doanh nghiệp bất động sản tại TP.HCM, với vai trò trung gian của động lực làm việc (WM) và hành vi đổi mới (IWB). Phương pháp hỗn hợp gồm phỏng vấn 7 chuyên gia và khảo sát 389 nhân viên, dữ liệu được xử lý bằng PLS-SEM. Kết quả cho thấy IC ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến OP, trong đó kênh IWB mạnh hơn WM. Kết quả củng cố RBV và DCV, gợi ý doanh nghiệp cần phát triển IC thực chất và khuyến khích đổi mới để đạt hiệu suất bền vững.

• Từ khóa: *văn hóa sáng tạo, động lực làm việc, hành vi đổi mới, hiệu suất tổ chức, bất động sản.*

This study examines the impact of innovation culture (IC) on organizational performance (OP) in real estate firms in Ho Chi Minh City, with work motivation (WM) and innovative work behavior (IWB) as mediators. A mixed-method design was applied, combining expert interviews (n = 7) and a survey of 389 employees analyzed using PLS-SEM. Results indicate that IC affects OP both directly and indirectly, with IWB stronger than WM. The findings reinforce RBV and DCV, suggesting that firms should foster a genuine IC and promote innovation to achieve sustainable performance.

• Key words: *innovation culture, work motivation, innovative work behavior, organizational performance, real estate.*

JEL codes: M10, M12, O31, L85

Ngày nhận bài: 22/01/2026
Ngày gửi phản biện: 15/02/2026
Ngày duyệt đăng: 25/3/2026
DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i310.63

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt và tác động mạnh mẽ của chuyển đổi số, đổi mới trở thành điều kiện sống còn để các doanh nghiệp bất động sản duy trì lợi thế và tăng trưởng. Đây là ngành đặc thù vốn lớn, chu kỳ dự án dài và phụ thuộc vào khung pháp lý, khiến hiệu suất tổ chức (OP) chịu nhiều áp lực. OP vì vậy không chỉ đo bằng kết quả tài chính, mà còn bao gồm sự hài lòng khách hàng, khả năng học hỏi và năng lực đổi mới (Richard et al., 2009).

Ở cấp nhân viên, hành vi đổi mới (IWB) chính là cầu nối biến ý tưởng thành kết quả cụ thể. Khi nhân viên chủ động đề xuất và triển khai sáng kiến, doanh nghiệp sẽ linh hoạt hơn trước biến động thị trường (Anderson et al., 2014; Janssen, 2000). Tuy nhiên, IWB chỉ duy trì bền vững khi có môi trường văn hóa khuyến khích thử nghiệm và học hỏi. Trong mối quan hệ này, văn hóa sáng tạo (IC) đóng vai trò nền tảng: vừa thúc đẩy hành vi đổi mới, vừa nuôi dưỡng động lực làm việc (WM), từ đó gia tăng gắn kết và hiệu quả (Ahmed, 1998; Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011).

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu gần đây cho thấy IC và đổi mới có tác động đáng kể đến hiệu quả doanh nghiệp, nhưng các tiếp cận thường rời rạc và chưa gắn kết đầy đủ với WM và IWB (Đặng Xuân Châu, 2023). Đặc biệt trong ngành bất động sản - vốn nhiều ràng buộc và thách thức vẫn thiếu các nghiên cứu kiểm định cơ chế IC → WM/IWB → OP.

Nghiên cứu này nhằm bổ sung bằng chứng cho RBV và DCV trong bối cảnh mới nổi, đồng thời cung cấp gợi ý thực tiễn cho doanh nghiệp bất động sản. Cụ thể, nghiên cứu kiểm định mô hình IC → WM/IWB → OP dựa trên dữ liệu khảo sát nhân viên tại TP.HCM. Kết quả kỳ vọng không chỉ góp phần củng cố lý thuyết, mà còn đưa ra hàm ý quản trị giúp doanh nghiệp xây dựng IC thực chất, duy trì động lực đa chiều và khuyến khích hành vi đổi mới, qua đó nâng cao hiệu suất bền vững.

2. Cơ sở lý thuyết và phát triển giả thuyết

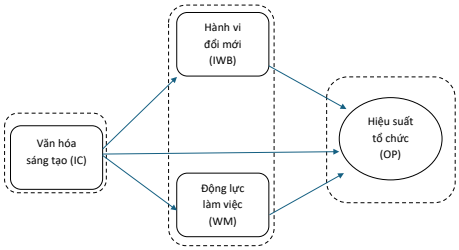
2.1. Lý thuyết nền

RBV cho rằng lợi thế cạnh tranh bền vững đến từ các nguồn lực có giá trị, hiếm có và khó sao chép, trong đó văn hóa và tri thức là những tài sản vô hình đặc biệt (Barney, 1991). Tuy nhiên, nguồn lực nếu chỉ "nằm yên" thì khó tạo ra kết quả thực tiễn. DCV bổ sung bằng việc nhấn mạnh năng lực tái cấu trúc và thích ứng

** Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh (UEF), email: quanghn24dba@uef.edu.vn*
*** Trường Đại học Văn Lang TP. Hồ Chí Minh; email: quang.hn@vlu.edu.vn*

liên tục để đối phó biến động (Teece, 2007). Từ hai góc nhìn này, văn hóa sáng tạo (IC) nổi lên như một chất xúc tác: nó tạo điều kiện để nguồn lực hiện hữu được phát huy, đồng thời thúc đẩy nhân viên có động lực làm việc (WM) và hành vi đổi mới (IWB), qua đó nâng cao hiệu suất tổ chức (OP).

Hình 1: Khung lý thuyết



2.2. Văn hóa sáng tạo (Innovation Culture - IC)

IC phản ánh giá trị và chuẩn mực khuyến khích hợp tác, học hỏi và chấp nhận rủi ro (Ahmed, 1998). Nhiều nghiên cứu quốc tế đã khẳng định IC không chỉ trực tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả tổ chức, mà còn tạo môi trường cho nhân viên duy trì động lực và sẵn sàng đổi mới (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011). Trong ngành bất động sản, IC càng có ý nghĩa khi môi trường kinh doanh thường xuyên thay đổi và cạnh tranh cao, đòi hỏi doanh nghiệp phải sáng tạo liên tục để thích ứng.

2.3. Động lực làm việc (Work Motivation - WM)

WM thể hiện mức độ nỗ lực và cam kết của nhân viên trong công việc. IC có định hướng đổi mới thường khơi gợi động lực nội tại, đồng thời củng cố cảm giác được ghi nhận và trao quyền. Ngược lại, nếu IC chỉ mang tính hình thức hoặc thiên về kiểm soát, nhân viên dễ mất hứng thú và thu hẹp nỗ lực sáng tạo (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011). Trong ngành bất động sản, nơi yếu tố tài chính chiếm ưu thế, việc xây dựng WM đa chiều (cả tài chính và phi tài chính) là kênh quan trọng để kết nối IC với OP.

2.4. Hành vi đổi mới (Innovative Work Behavior - IWB)

IWB được định nghĩa là quá trình hình thành, thúc đẩy và triển khai ý tưởng mới trong công việc (Janssen, 2000). Đây là cầu nối vi mô giúp biến IC thành kết quả cụ thể, đồng thời là yếu tố quyết định năng lực thích ứng của tổ chức (Anderson et al., 2014). Trong ngành bất động sản, áp lực doanh số và rủi ro pháp lý có thể khiến nhân viên ngần ngại đổi mới. Tuy nhiên, khi IC được thiết lập đúng cách, IWB sẽ trở thành động lực chính để nâng cao OP.

2.5. Hiệu suất tổ chức (Organizational Performance - OP)

OP là khái niệm đa chiều, bao gồm cả kết quả tài chính (doanh thu, lợi nhuận, thị phần) và phi tài chính (sự hài lòng khách hàng, năng lực đổi mới) (Richard et al., 2009). Các nghiên cứu đã chứng minh IC, WM và IWB đều góp phần nâng cao OP (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011). Tuy nhiên, trong bối cảnh doanh nghiệp bất động sản Việt Nam, nếu IC thiếu thực chất, WM thiên về ngắn hạn hoặc IWB bị hạn chế bởi văn hóa bảo thủ, OP khó đạt bền vững. Do đó, IC cùng với WM và IWB chính là điều kiện then chốt để tối ưu hóa hiệu suất.

2.6. Giả thuyết nghiên cứu

Từ cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước, nghiên cứu này đề xuất các giả thuyết sau:

H1: IC có tác động tích cực đến IWB.

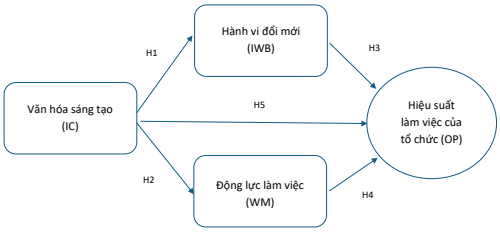
H2: IC có tác động tích cực đến WM.

H3: IWB có tác động tích cực đến OP.

H4: WM có tác động tích cực đến OP.

H5: IC có tác động tích cực đến OP.

Hình 2: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp hỗn hợp gồm hai giai đoạn. Trước hết, nhóm tác giả phỏng vấn 7 chuyên gia (gồm lãnh đạo, nhân viên và giảng viên ngành bất động sản) để điều chỉnh thang đo cho phù hợp bối cảnh Việt Nam. Kết quả gợi ý bổ sung thêm chỉ báo liên quan đến hoa hồng và tiền lương trong biến động lực làm việc (WM).

Giai đoạn định lượng được triển khai từ tháng 7 đến 9/2025 với 389 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp bất động sản tại TP.HCM. Khảo sát được thực hiện trực tiếp tại doanh nghiệp và trực tuyến. Sau khi loại bỏ phiếu không hợp lệ, dữ liệu còn lại đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy và quy tắc cỡ mẫu trong PLS-SEM (Hair Jr et al., 2021).

Các thang đo được kế thừa từ nghiên cứu trước và hiệu chỉnh qua định tính, gồm: văn hóa sáng tạo (IC) (Ahmed, 1998), hành vi đổi mới (IWB) (Scott & Bruce, 1994), hiệu suất tổ chức (OP) (Richard et al., 2009), và động lực làm việc (WM). Tất cả biến quan sát sử dụng thang Likert 5 mức.

Dữ liệu được phân tích bằng PLS-SEM với phần mềm SmartPLS3. Quy trình gồm: đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ và phân biệt, sau đó kiểm định mô hình cấu trúc qua R^2, Q^2, f^2 và bootstrapping (5.000 mẫu

lặp). Cách tiếp cận này phù hợp với mô hình nhiều biến tiềm ẩn và quan hệ trung gian trong bối cảnh doanh nghiệp bất động sản Việt Nam.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả mẫu

Khảo sát được thực hiện tại TP.HCM từ 07-09/2025, thu về 389 quan sát hợp lệ. Mẫu phản ánh khá đầy đủ đặc thù nhân sự trong doanh nghiệp bất động sản với các đặc điểm:

- Giới tính: 214 nam (55%), 175 nữ (45%).

- Độ tuổi: 25-34 cao nhất (42.4%), kế đến 35-44 (29%), <25 (15.2%), >45 (13.4%).

- Vị trí công tác: nhân viên 61.7%, quản lý cấp trung 27%, quản lý cấp cao 11.3%.

- Loại hình: công ty TNHH 48.1%, cổ phần 39.6%, tư nhân 12.3%.

Cấu trúc này đảm bảo sự đa dạng và đại diện, tạo cơ sở tin cậy cho việc kiểm định mô hình bằng PLS-SEM.

4.2. Đánh giá thang đo

Kết quả đánh giá thang đo cho thấy tất cả các biến đều đạt ngưỡng tin cậy và giá trị hội tụ. Cụ thể, hệ số Cronbach's Alpha dao động từ 0.812 đến 0.873, hệ số tin cậy tổng hợp (CR) từ 0.865 đến 0.910, đều vượt mức 0.70 khuyến nghị. Giá trị AVE nằm trong khoảng 0.575-0.650, đảm bảo lớn hơn ngưỡng 0.50 (Hair Jr et al., 2021). Một số chỉ báo có outer loading thấp hơn 0.70 (ví dụ IC1 = 0.670, WM5 = 0.697), nhưng vẫn được giữ lại do giá trị AVE chung của thang đo đạt yêu cầu.

Bảng 1. Độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo

Biến	Cronbach's Alpha	CR	AVE	Ghi chú
IC	0.843	0.884	0.585	Outer loading IC1 = 0.670
WM	0.812	0.865	0.575	Outer loading WM5 = 0.697
IWB	0.857	0.895	0.610	Tất cả loadings > 0.70
OP	0.873	0.910	0.650	Tất cả loadings > 0.70

Nguồn: Kết quả phân tích SmartPLS 3

4.3. Giá trị phân biệt

Giá trị phân biệt được kiểm định bằng hai tiêu chí: Fornell-Larcker và HTMT (Henseler et al., 2015). Kết quả cho thấy căn bậc hai của AVE (diagonal) đều lớn hơn hệ số tương quan giữa các biến (off-diagonal). Đồng thời, tất cả chỉ số HTMT đều nhỏ hơn 0.85, khẳng định các khái niệm nghiên cứu đạt được giá trị phân biệt.

Bảng 2. Giá trị phân biệt của các thang đo (Fornell-Larcker)

Biến	IC	WM	IWB	OP
IC	**0.765**			
WM	0.276	**0.758**		
IWB	0.353	0.201	**0.781**	
OP	0.412	0.296	0.387	**0.806**

Bảng 3. Giá trị phân biệt của các thang đo (HTMT)

Biến	IC	WM	IWB	OP
IC				
WM	0.322			
IWB	0.401	0.229		
OP	0.468	0.318	0.427	

Nguồn: Kết quả phân tích SmartPLS 3

Từ các kết quả trên có thể kết luận rằng các thang đo IC, WM, IWB và OP đều đạt yêu cầu về độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt, đủ điều kiện để tiến hành phân tích mô hình cấu trúc ở bước tiếp theo.

4.4. Kết quả mô hình cấu trúc

Trước hết, nghiên cứu tiến hành đánh giá hiện tượng đa cộng tuyến thông qua chỉ số VIF. Kết quả cho thấy tất cả giá trị VIF đều nhỏ hơn 3 (dao động 1.000-1.223), thấp hơn nhiều so với ngưỡng cảnh báo 5 (Hair Jr et al., 2021). Điều này cho thấy các biến độc lập trong mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến, đảm bảo tính ổn định cho việc ước lượng.

Bảng 4. Kết quả kiểm định đa cộng tuyến (VIF)

Quan hệ	VIF
IC → IWB	1.000
IC → WM	1.000
IC → OP	1.151
IWB → OP	1.223
WM → OP	1.110

Nguồn: Kết quả phân tích SmartPLS 3

Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc cho thấy văn hóa sáng tạo (IC) có ảnh hưởng đáng kể đến cả ba biến phụ thuộc chính. Cụ thể, IC tác động đến hành vi đổi mới (IWB) với $\beta = 0.353$, $t = 5.216$, $p < 0.001$; đến động lực làm việc (WM) với $\beta = 0.187$, $t = 3.115$, $p = 0.002$; và đến hiệu suất tổ chức (OP) với $\beta = 0.191$, $t = 3.205$, $p = 0.001$.

Ở chiều trung gian, IWB ảnh hưởng mạnh đến OP ($\beta = 0.259$, $t = 4.072$, $p < 0.001$), trong khi WM cũng có tác động tích cực ($\beta = 0.245$, $t = 3.689$, $p < 0.001$). Điều này cho thấy IC vừa tác động trực tiếp đến OP, vừa gián tiếp thông qua hai kênh trung gian, trong đó IWB đóng vai trò nổi bật hơn WM.

Giá trị R^2 đạt 0.124 cho IWB, 0.035 cho WM và 0.254 cho OP, phản ánh khả năng giải thích ở mức vừa phải. Phân tích f^2 cho thấy IC có ảnh hưởng trung bình đến IWB (0.142), nhưng ảnh hưởng nhỏ đến WM (0.036) và OP (0.042). Ngược lại, IWB (0.074) và WM (0.072) có vai trò trung gian đáng kể trong hình thành OP.

Bảng 5. Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc

Giả thuyết	Đường dẫn	Hệ số β	t-value	p-value	Kết quả
H1	IC → IWB	0.353	5.216	p < .001	Ủng hộ
H2	IC → WM	0.187	3.115	p = .002	Ủng hộ
H3	IWB → OP	0.259	4.072	p < .001	Ủng hộ
H4	WM → OP	0.245	3.689	p < .001	Ủng hộ
H5	IC → OP	0.191	3.205	p = .001	Ủng hộ

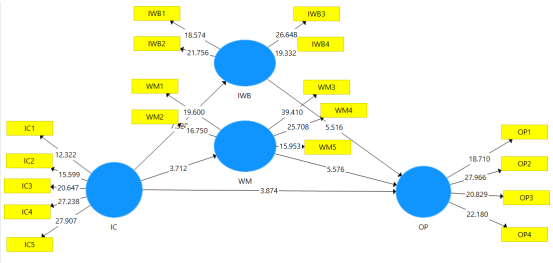
Nguồn: Kết quả phân tích SmartPLS 3

Bảng 6. Hệ số xác định (R^2), cỡ ảnh hưởng (f^2) và giá trị dự báo (Q^2)

Biến phụ thuộc	R^2	f^2 (IC)	f^2 (IWB)	f^2 (WM)	Q^2
IWB	0.124	0.142	-	-	> 0
WM	0.035	0.036	-	-	> 0
OP	0.254	0.042	0.074	0.072	> 0

Nguồn: Kết quả phân tích SmartPLS 3

Hình 3. Kết quả mô hình cấu trúc PLS-SEM



Nguồn: Kết quả phân tích SmartPLS 3

4.5. Kiểm định giả thuyết

Dựa trên kết quả ước lượng, toàn bộ các giả thuyết từ H1 đến H5 đều được ủng hộ ở mức ý nghĩa cao ($p < 0.01$). Điều này khẳng định IC vừa tác động trực tiếp đến OP, vừa gián tiếp thông qua hai cơ chế trung gian. Trong đó, kênh hành vi (IC → IWB → OP) thể hiện ảnh hưởng mạnh hơn so với kênh tâm lý (IC → WM → OP).

Kết quả này củng cố lập luận của RBV và DCV rằng IC là một nguồn lực vô hình đặc biệt, không chỉ định hình động lực và hành vi của nhân viên mà còn trực tiếp cải thiện hiệu suất tổ chức. Đồng thời, kết quả cũng chỉ ra rằng để nâng cao OP trong doanh nghiệp bất động sản tại TP.HCM, doanh nghiệp cần vừa tạo môi trường văn hóa đổi mới, vừa khuyến khích nhân viên thể hiện hành vi đổi mới và duy trì động lực làm việc.

5. Thảo luận và hàm ý

5.1. Thảo luận kết quả: Kết quả cho thấy văn hóa sáng tạo (IC) là nền tảng then chốt, tác động trực tiếp đến hiệu suất tổ chức (OP) và gián tiếp thông qua động lực làm việc (WM) và hành vi đổi mới (IWB). Điều này củng cố RBV khi IC được xem như nguồn lực vô hình khó sao chép, đồng thời khớp với DCV khi IC giúp doanh nghiệp linh hoạt thích ứng. Một phát hiện đáng chú ý là IWB là kênh trung gian mạnh hơn WM, nhấn mạnh vai trò của đổi mới ở cấp nhân viên. Ngược lại, WM vẫn có ý nghĩa nhưng tác động hạn chế hơn do đặc thù ngành bất động sản còn nặng về động lực tài chính. Như vậy, IC đã tạo ra "cơ chế kép": khuyến khích hành vi đổi mới và gia tăng động lực, trong đó kênh hành vi mới là đòn bẩy quan trọng cho OP.

5.2. Đóng góp, hàm ý quản trị và hạn chế nghiên cứu

Nghiên cứu mở rộng RBV và DCV khi chứng minh rằng văn hóa sáng tạo (IC) vừa là nguồn lực vô hình khó sao chép, vừa là cơ chế động giúp doanh nghiệp phát huy và tái cấu trúc nguồn lực để thích ứng với biến động. Kết quả làm rõ cơ chế IC → WM/IWB → OP, trong đó IWB có tác động nổi bật hơn WM, nhấn mạnh rằng đổi mới bắt đầu từ hành vi nhân viên. Đồng thời, việc bổ sung chỉ báo hoa hồng và lương thưởng vào thang đo WM phản ánh đặc thù quản trị trong ngành bất động sản, góp phần hoàn thiện công cụ đo lường cho nghiên cứu sau.

Từ góc độ quản trị, IC cần được xem như tài sản chiến lược, khuyến khích hợp tác, thử nghiệm và chia sẻ tri thức. Doanh nghiệp nên coi IWB là kênh trung gian then chốt, gắn đổi mới vào KPI và tạo cơ chế triển khai ý tưởng. Ngoài động lực tài chính (lương, thưởng, hoa hồng), cần chú trọng động lực phi tài chính như công nhận, trao quyền và phát triển nghề nghiệp để duy trì sự gắn kết. Chất lượng công việc (JQ) tuy không nằm trong mô hình nhưng vẫn giữ vai trò hỗ trợ dài hạn, đòi hỏi môi trường minh bạch và bền vững để giữ chân nhân sự.

Tuy vậy, nghiên cứu còn một số hạn chế. Thang đo WM được hiệu chỉnh qua khảo sát chuyên gia nên cần được kiểm chứng thêm ở bối cảnh khác. Dữ liệu cắt ngang chưa phản ánh quan hệ nhân quả dài hạn; nghiên cứu tiếp theo có thể áp dụng thiết kế dọc hoặc thực nghiệm. Ngoài ra, phạm vi khảo sát giới hạn tại TP.HCM, vì vậy cần mở rộng ra nhiều khu vực để tăng tính khái quát.

Kết luận: Nghiên cứu khẳng định IC là chìa khóa nâng cao hiệu suất tổ chức (OP) trong doanh nghiệp bất động sản tại TP.HCM. IC không chỉ tác động trực tiếp mà còn gián tiếp qua WM và IWB, trong đó kênh hành vi nổi bật hơn kênh tâm lý. Phát hiện này củng cố RBV và DCV, cho thấy IC là nguồn lực vô hình giúp chuyển hóa tài nguyên thành hiệu quả thực tiễn. Về quản trị, doanh nghiệp bất động sản cần phát triển IC thực chất, khuyến khích IWB và duy trì WM để đạt hiệu suất bền vững. Dù nghiên cứu còn giới hạn về thang đo, phương pháp và phạm vi, kết quả vẫn gợi mở hướng tiếp theo cho việc kiểm chứng và mở rộng mô hình trong bối cảnh rộng hơn.

Tài liệu tham khảo:

Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. European Journal of Innovation Management, 1(1), 30-43. https://doi.org/10.1108/14601069810199131

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal of Management, 40(5), 1297-1333.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Đặng Xuân Châu. (2023). Mô hình các nhân tố tác động của văn hóa tổ chức đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Tạp chí Khoa học và kỹ thuật trường Đại học Bình Dương, 6(2).

Hair Jr, 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 Nature.

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.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and organizational psychology, 73(3), 287-302.

Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. Journal of business research, 64(4), 408-417.

Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. Journal of Management, 35(3), 718-804.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model. Academy of Management Journal, 37(3), 580-607. https://doi.org/10.2307/256701

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28(13), 1319-1350.