

**ẢNH HƯỞNG CỦA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO CHUYÊN QUYỀN ĐẾN HÀNH VI ĐỔI
MỚI CỦA NHÂN VIÊN: VAI TRÒ TRUNG GIAN HẠNH PHÚC CỦA NHÂN VIÊN TẠI
CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Tran Tuan Anh^{1*}, Dương Thị Thu Thịnh¹, Nguyễn Thị Bình Minh¹

¹ Trường Đại học Hoa Sen

* Tác giả liên hệ: Email: anhrantuan804@gmail.com

Ngày nhận bài: 09/10/2024

Ngày chấp nhận: 02/01/2025

Ngày đăng: 25/08/2025

DOI: 10.52932/jfmr.v16i4.644

Phụ lục 1. Thông tin mẫu nghiên cứu

Đặc điểm		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	166	53,90
	Nữ	142	46,10
Học vấn	THPT, Trung cấp	31	10,06
	Cao đẳng	89	28,90
	Đại học	179	58,12
	Trên đại học	9	2,92
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 5 năm	177	57,47
	Từ 5 đến dưới 10 năm	88	28,57
	Từ 10 năm trở lên	43	13,96
Thời gian làm việc với sếp hiện tại	Từ 6 tháng đến dưới 3 năm	134	43,51
	Từ 3 năm đến 5 năm	107	34,74
	Trên 5 năm	67	21,75
Hình thức sở hữu của doanh nghiệp	Doanh nghiệp nhà nước	45	14,61
	Doanh nghiệp tư nhân trong nước	117	37,99
	Công ty cổ phần	47	15,26
	Công ty đầu tư trực tiếp nước ngoài	12	3,90
	Công ty liên doanh	8	2,60
	Hộ sản xuất kinh doanh	79	25,65
Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp	Sản xuất	83	26,95
	Gia công/Chế biến	16	5,19
	Dịch vụ/Cung ứng	98	31,82
	Buôn Bán/Kinh doanh	69	22,40
	Xây dựng	25	8,12
	Khác	17	5,52
Tổng		308	100

Phụ lục 2. Thang đo nghiên cứu

Biến	Mã hóa	Nội dung	Nguồn
Phong cách lãnh đạo chuyên quyền	DL1	Sếp thường hay trách phạt và không cảm thông	De Hoogh và Hartog (2008)
	DL2	Sếp là người toàn quyền quyết định và không chấp nhận sự phản hồi trái chiều	
	DL3	Sếp hành động như một nhà độc tài.	
	DL4	Sếp không muốn chia quyền kiểm soát với cấp dưới.	
	DL5	Sếp kỳ vọng sự vâng lệnh tuyệt đối của cấp dưới.	
	DL6	Sếp dễ bực và tìm cách trả thù những người làm tổn hại đến sếp	
Hành vi đổi mới của nhân viên	IWB1	Tôi thường tạo ra những ý tưởng mới cho những vấn đề khó khăn xuất hiện trong quá trình làm việc	Scott và Bruce (1994); De Jong và Den Hartog (2007); Shekari và Nikooparvar (2012); Hà và cộng sự (2024)
	IWB2	Tôi thường tìm kiếm những cách mới để cải thiện công việc hiện tại của mình	
	IWB3	Khả năng hoạt động và sáng tạo của tôi được sếp tôn trọng	
	IWB4	Sếp sẵn sàng chấp nhận mạo hiểm trong phạm vi cho phép nhằm giúp tôi có cơ hội sáng tạo trong công việc	
	IWB5	Những sáng tạo trong công việc của tôi luôn được sếp ghi nhận	
	IWB6	Tôi xây dựng các kế hoạch và lịch trình phù hợp để thực hiện các ý tưởng mới	
	IWB7	Tôi áp dụng một ý tưởng mới mà tôi nghĩ ra vào công việc hàng ngày	
Hạnh phúc của nhân viên	EW1	Trong công việc, tôi cảm thấy mạnh mẽ và tràn đầy sinh lực	Minh Thi Binh Nguyen (2024); Salas-Vallina và Alegre (2018); Hamid (2024)
	EW2	Tôi hài lòng với tính chất công việc tôi thực hiện	
	EW3	Người quản lý của tôi quan tâm rất nhiều đến nhân viên của họ	
	EW4	Nơi làm việc của tôi rất hiệu quả và là nguồn lực tốt để tôi nâng cao kỹ năng của mình	
	EW5	Tôi hài lòng với mức lương tôi nhận được từ công việc của mình.	
	EW6	Tôi sẽ rất vui khi được dành phần còn lại của sự nghiệp của mình cho tổ chức này.	

Phụ lục 3. Kết quả phân tích mô hình đo lường

	DL	EW	IWB
DL1	0,821		
DL2	0,849		
DL3	0,839		
DL4	0,825		
DL5	0,825		
DL6	0,821		
EW1		0,836	
EW2		0,739	
EW3		0,810	
EW4		0,785	
EW5		0,780	
EW6		0,770	
IWB1			0,843
IWB2			0,780
IWB3			0,803
IWB4			0,826
IWB5			0,730
IWB6			0,807
IWB7			0,726

Phụ lục 4. Đánh giá độ tin cậy và hội tụ thang đo

	Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy	Phương sai trích (AVE)
DL	0,910	0,930	0,689
EW	0,877	0,907	0,620
IWB	0,898	0,920	0,623

Phụ lục 5. Kết quả đánh giá giá trị phân biệt

Cấu trúc	Tiêu chí Fornell-Larcker			HTMT		
	DL	EW	IWB	DL	EW	IWB
DL	0,830					
EW	-0,656	0,787		0,731		
IWB	-0,644	0,654	0,789	0,707	0,734	