

TÁC ĐỘNG CỦA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO ĐÍCH THỰC VÀ PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO CHUYỂN ĐỔI ĐẾN HÀNH VI ĐỔI MỚI SÁNG TẠO: VAI TRÒ CỦA CHIA SẺ TRI THỨC

Tạ Thị Phương Huệ^{1*}, Nguyễn Anh Quang¹

¹Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

*Tác giả liên hệ: Email: huettp@ntt.edu.vn

Ngày nhận: 05/11/2024

Ngày nhận lại: 26/02/2025

Ngày đăng: 25/08/2025

DOI: 10.52932/jfmr.v16i4.665

Phụ lục 1. Thang đo nghiên cứu

Thang đo		Nguồn
Hành vi đổi mới sáng tạo		
IB1	Tôi nhận thức được những thách thức mà nhà trường/ tổ chức phải đối mặt	Sudibjo và Prameswari (2021)
IB2	Tôi quan tâm đến thông tin mới hoặc ý tưởng cần thiết để có được giải pháp.	
IB3	Tôi dành thời gian để xử lý những thông tin hoặc ý tưởng mới mà tôi tìm được nhằm mục đích đưa ra giải pháp cho nhà trường/tổ chức	
IB4	Tôi có thể giải thích một cách hệ thống các ý tưởng của mình cho lãnh đạo và đồng nghiệp của mình	
IB5	Tôi cố gắng mời đồng nghiệp của mình thử những ý tưởng mà tôi đề xuất	
IB6	Tôi đã áp dụng ý tưởng mới của mình vào trong việc giảng dạy của mình cũng như các công việc khác tại nơi tôi làm việc	
IB7	Tôi đã áp dụng ý tưởng mới do người khác đề xuất vào vào trong việc giảng dạy của mình cũng như các công việc khác tại nơi tôi làm việc	
Hành vi chia sẻ tri thức		
SN1	Tôi thường tiếp thu kiến thức mới từ đồng nghiệp.	Sudibjo và Prameswari (2021)
SN2	Tôi thường chia sẻ kiến thức của mình với đồng nghiệp	
SN3	Trong nhà trường/tổ chức của tôi, mọi người chia sẻ tri thức với nhau	
SN4	Trong nhà trường/tổ chức của tôi, có nhiều cơ hội để mọi người chia sẻ kiến thức với nhau	
SN5	Công nghệ đóng vai trò quan trọng trong việc trao đổi kiến thức giữa các đồng nghiệp trong tổ chức của tôi	
SN6	Người quản lý/ lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc trao đổi kiến thức	
SN7	Khi tôi có được kiến thức mới, tôi muốn học hỏi thêm và phát triển nó	
Phong cách lãnh đạo đích thực		
AL1	Lãnh đạo của tôi nhận thức rõ ràng những ảnh hưởng của mình đối với người khác	Großelj và cộng sự (2020)
AL2	Lãnh đạo của tôi thừa nhận khi họ mắc sai lầm	
AL3	Lãnh đạo của tôi phân tích những dữ liệu liên quan một cách khách quan trước khi đưa ra quyết định	
AL4	Những hành động của lãnh đạo luôn hướng theo các tiêu chuẩn đạo đức nội bộ	

Phong cách lãnh đạo chuyên đổi		
TL1	Lãnh đạo của tôi đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích của cá nhân	Groșelj và cộng sự (2020)
TL2	Lãnh đạo của tôi cân nhắc đến các hậu quả thuộc về đạo đức xã hội và đạo đức cá nhân khi đưa ra các quyết định	
TL3	Lãnh đạo của tôi có cách nhìn lạc quan về tương lai	
TL4	Lãnh đạo của tôi tìm kiếm các quan điểm khác nhau khi đối diện vấn đề	
TL5	Người lãnh đạo của tôi giúp đỡ người khác phát huy thế mạnh của họ	

Phụ lục 2. Tính phù hợp của mô hình

	SRMR
Mô hình bão hòa	0,067
Mô hình ước tính	0,067

Phụ lục 3. Kết quả kiểm định thang đo

Biến quan sát	Chỉ số đo lường	Hệ số tải ngoài (outer loading)	Cronbach Alpha (CA)	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	AVE
Phong cách lãnh đạo đích thực	AL1	0,813	0,872	0,913	0,723
	AL2	0,843			
	AL3	0,903			
	AL4	0,840			
Hành vi đổi mới sáng tạo	IB1	0,618	0,837	0,878	0,508
	IB2	0,750			
	IB3	0,754			
	IB4	0,703			
	IB5	0,763			
	IB6	0,699			
	IB7	0,692			
Hành vi chia sẻ tri thức	SN1	0,747	0,847	0,884	0,522
	SN2	0,793			
	SN3	0,694			
	SN4	0,729			
	SN5	0,704			
	SN6	0,706			
	SN7	0,680			
Phong cách lãnh đạo chuyên đổi	TL1	0,855	0,918	0,938	0,753
	TL2	0,891			
	TL3	0,837			
	TL4	0,873			
	TL5	0,881			

Phụ lục 4. Tiêu chuẩn Fornell-Larcker

	AL	INB	SNB	TL
AL	0,860			
INB	0,457	0,713		
SNB	0,563	0,618	0,723	
TL	0,859	0,479	0,559	0,868

AL: phong cách lãnh đạo đích thực, INB: hành vi đổi mới sáng tạo, SNB: hành vi chia sẻ tri thức, TL: phong cách lãnh đạo chuyển đổi.

Phụ lục 5. Bảng mô tả mẫu nghiên cứu

Trong số 500 người được mời tham gia khảo sát, có 317 người trả lời bảng hỏi (179 phiếu thông qua khảo sát trực tiếp và 138 phiếu thông qua Google Forms); 15 phản hồi bị loại vì chưa trả lời hết các câu hỏi hoặc đưa ra cùng một câu trả lời chung cho tất cả các biến quan sát. Như vậy, còn lại 302 mẫu nghiên cứu hợp lệ với độ tuổi từ 24 đến trên 45 tuổi, trong đó chiếm ưu thế là nhóm tuổi 35-45 với tỷ lệ 47,68%, kế đến là nhóm tuổi trên 45 với tỷ lệ 29,80% và sau cùng là nhóm tuổi 25-34 với tỷ lệ 22,52%; số lượng nữ giới tham gia khảo sát là 152 nữ tương ứng 50,33% và nam giới là 150 người chiếm 49,67%; 85 đáp viên (28,14%) đang nắm giữ các chức vụ quản lý và 217 đáp viên (71,86%) đang công tác với cương vị giảng viên; 64,57% người được hỏi có thời gian công tác trên năm năm tại đơn vị của mình, 15,56% đáp viên có thời gian công tác từ 3-5 năm, 14,24% đã công tác từ 1 đến dưới 3 năm, và 5,63% công tác dưới 1 năm. Về thu nhập, 49,01% đáp viên có thu nhập hàng tháng 10-20 triệu đồng, 26,82% thu nhập trên 20 triệu đồng - dưới 30 triệu đồng/tháng, 18,87% thu nhập trên 30 triệu đồng/tháng, còn lại 5,30% thu nhập dưới 10 triệu đồng/tháng. Dữ liệu sau thu thập được mã hóa, làm sạch và nhập vào phần mềm SmartPLS để kiểm định thang đo, kiểm định mô hình cũng như các giả thuyết nghiên cứu.

Đặc điểm	Mẫu = 302		
	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tích lũy (%)
Giới tính			
Nam	150	49,34%	49,67%
Nữ	152	50,33%	100%
Khác	0	0	100%
Độ tuổi			
18-24	1	0,33%	0,33%
25-34	67	22,19%	22,52%
35-45	144	47,68%	70,20%
Trên 45	90	29,80%	100%
Học vấn			
Thạc sĩ	228	75,50%	75,50%
Tiến sĩ	74	24,50%	100%
Chức vụ			
Giảng viên	217	71,85%	71,85%
Quản lý	85	28,15%	100%

Thời gian công tác			
Dưới 1 năm	17	5,63%	5,63%
Từ 1 đến dưới 3 năm	43	14,24%	19,87%
Từ 3-5 năm	47	15,56%	35,43%
Trên 5 năm	195	64,57%	100%
Thu nhập			
Dưới 10 triệu đồng	16	5,30%	5,30%
Từ 10 - 20 triệu đồng	148	49,01%	54,30%
Từ trên 20 - 30 triệu đồng	81	26,82%	81,13%
Trên 30 triệu đồng	57	18,87%	100%