

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Công bố nghiên cứu

Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo chuyển hóa đến kết quả làm việc của nhân viên trong ngành F&B tại Việt Nam

08:46 | 23/09/2024

EFR Thông qua kết quả khảo sát đối với 359 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp F&B, bài viết kiểm định ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo chuyển hóa đến kết quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp ngành dịch vụ nhà hàng, ăn uống (F&B). Kết quả của nghiên cứu chỉ ra rằng, có 5 yếu tố thuộc Phong cách lãnh đạo chuyển hóa, gồm...

Từ khóa: lãnh đạo chuyển hóa, kết quả làm việc của nhân viên, ngành F&B, doanh nghiệp

Summary

Through a survey of 359 employees working at F&B businesses, the article examines the impact of transformational leadership style on employee performance of enterprises in the restaurant, food, and beverage (F&B) industry. The research results show that five factors of Transformational Leadership Style: Leader Qualities, Leader Behavior, Inspiration, Intellectual Stimulation, and Caring for employees positively influence employee performance. The research results make a meaningful contribution to helping F&B businesses improve employee performance and develop sustainably.

Keywords: transformational leadership, employee performance, F&B industry, businesses

GIỚI THIỆU

Gần đây, phong cách lãnh đạo chuyển hóa đã nổi lên như một công cụ mạnh mẽ để thúc đẩy, sáng tạo và nâng cao năng lực bản thân của nhân viên, từ đó ảnh hưởng đáng kể đến hiệu suất (Avolio và cộng sự, 1990). Tuy nhiên, những nghiên cứu về phong cách lãnh đạo chuyển hóa trong ngành F&B Việt Nam còn hạn chế, đặc biệt là về ảnh hưởng của nó đến kết quả làm việc của nhân viên. Với mục tiêu phân tích tác động của phong cách lãnh đạo chuyển hóa đến kết quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp F&B, từ cả góc độ lý thuyết và thực tiễn, để từ đó có thể cung cấp các giải pháp giúp các nhà lãnh đạo doanh nghiệp điều chỉnh phong cách lãnh đạo của mình, từ đó dẫn đến cải thiện kết quả làm việc của nhân viên, nâng cao hiệu quả quản lý và tạo ra lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ hơn trên thị trường, nhóm tác giả quyết định lựa chọn đề tài "Nghiên cứu tác động của phong cách lãnh đạo chuyển hóa đến kết quả làm việc của nhân viên trong ngành F&B".

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Kết quả làm việc của nhân viên

Có nhiều định nghĩa khác nhau về kết quả công việc. Việc đo lường kết quả này có thể dựa vào dữ liệu của tổ chức, sự đánh giá của cấp trên hoặc sự tự đánh giá của nhân viên. Kết quả công việc tự đánh giá không khác nhiều so với đánh giá của quản lý hay đánh giá từ dữ liệu của công ty (Behrman và Perreault, 1982).

Trong nghiên cứu này, tác giả kế thừa nghiên cứu của Koopmans (2011) để bổ sung thêm 2 biến số đo lường kết quả làm việc. Nhóm tác giả đã đưa ra mô hình 3 biến để đo lường kết quả làm việc của nhân viên, gồm 3 yếu tố là: Kết quả làm việc được giao (mang tính nghĩa vụ); Kết quả làm việc phát sinh (mang tính bối cảnh) và Kết quả làm việc (mang tính thích nghi).

Phong cách lãnh đạo chuyển hóa

Khái niệm Lãnh đạo chuyển hóa được đặt nền móng bởi Burns (1978), ông mô tả đây là mối quan hệ động viên của người lãnh đạo đối với nhân viên của mình, người lãnh đạo đưa ra mọi quyết định và hành động với mục tiêu nâng cao động lực và cam kết của nhân viên trong tổ chức. Lãnh đạo chuyển hóa không chỉ tạo điều kiện cho sự sáng tạo và cam kết của nhân viên, mà còn đẩy mạnh hiệu quả hoạt động của tổ chức trong quá trình thay đổi cấu trúc.

Phong cách lãnh đạo này được Bass (1985) kế thừa và phát triển thêm các khái niệm ban đầu của Burns (1978) để làm rõ bản chất của lãnh đạo chuyển hóa và khẳng định, khả năng đo lường cũng như tác động tích cực của nó đối với động lực và kết quả làm việc của nhân viên. Cụ thể, Phong cách lãnh đạo chuyển hóa được đo lường bằng 5 yếu tố: Sự hấp dẫn bằng phẩm chất, Sự hấp dẫn bằng hành vi, Sự truyền cảm hứng, Kích thích trí tuệ và Sự quan tâm đến từng cá nhân.

Các giả thuyết nghiên cứu

Sự hấp dẫn bằng phẩm chất và Sự hấp dẫn bằng hành vi ảnh hưởng

Sự hấp dẫn hay nói cách khác ảnh hưởng lý tưởng hóa, cả về mặt hành vi và phẩm chất, của một nhà lãnh đạo chính là hiện thân của sự lãnh đạo chuyển hóa, được nuôi dưỡng thông qua cách họ truyền đạt tầm nhìn, sứ mệnh và sự tin tưởng của mình, đồng thời truyền cảm hứng cho nhân viên hướng tới các mục tiêu của tổ chức. Một nhà lãnh đạo như vậy thể hiện năng lực cao và sự quyết tâm trong việc giải quyết các thách thức. Do đó, cảm giác tự hào và phẩm giá của nhân viên được nâng cao (Ahmad, Abbas, Latif và Rasheed, 2014). Trong môi trường như vậy, nhân viên có xu hướng thực hiện nhiệm vụ một cách siêng năng và mong muốn vượt qua các mục tiêu được giao (Bass và Avolio, 2003). Do đó, các giả thuyết được hình thành đối với nghiên cứu là:

H1: Sự hấp dẫn bằng phẩm chất tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên.

H2: Sự hấp dẫn bằng hành vi tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên.

Sự truyền cảm hứng

Các nhà lãnh đạo có phong cách lãnh đạo chuyển hóa quan tâm đến cảm xúc và nhu cầu của nhân viên, đồng thời hướng dẫn nhân viên để họ giúp mình đạt được mục tiêu của mình (Bass và cộng sự, 2006). Vì vậy, nhân viên được cải thiện sự hứng thú trong công việc. Người lãnh đạo phải đam mê công việc của mình và truyền niềm đam mê đó đến nhân viên. Cảm hứng làm việc sẽ thúc đẩy nhân viên vượt trội, đạt hiệu suất công việc cao hơn và cống hiến hết mình cho tổ chức (Mai Thị Kiều Lan và cộng sự, 2021). Do đó, giả thuyết được hình thành đối với nghiên cứu là:

H3: Sự truyền cảm hứng tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên.

Kích thích trí tuệ

Theo Bolkan, Goodboy và Griffin (2011), người lãnh đạo chuyển hóa có khả năng kích thích trí tuệ sẽ thúc đẩy nhân viên đặt ra giả định, thách thức những thử thách hiện tại và khuyến khích giải quyết vấn đề một cách sáng tạo; kích thích trí tưởng tượng, sự tò mò và các phương pháp tiếp cận vấn đề độc đáo. Kết quả là, nhân viên trở nên quan tâm hơn đến công việc của mình, tập trung hơn và có xu hướng tìm kiếm các giải pháp tốt hơn. Elgelala và Noermijatib (2014) cũng nêu bật mối quan hệ tích cực giữa phong cách lãnh đạo chuyển hóa và hiệu suất công việc của nhân viên, đặc biệt nhấn mạnh đến yếu tố kích thích trí tuệ và sự quan tâm của nhà lãnh đạo đối với nhân viên. Do đó, có đủ cơ sở để đề xuất các giả thuyết sau:

H4: Sự kích thích trí tuệ tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên.

Sự quan tâm đến từng cá nhân

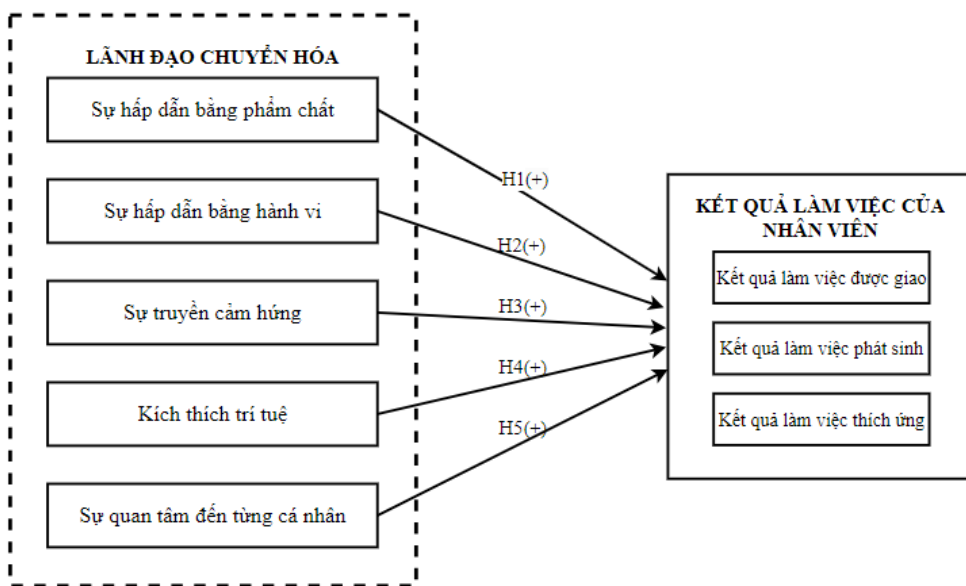
Một khía cạnh cuối cùng của lãnh đạo chuyển hóa là Sự quan tâm đến từng cá nhân, bao gồm việc định hướng phát triển cho nhân viên, từ đó giúp nhân viên của họ thành công trong môi trường kinh doanh hiện tại (Rafferty và Griffin, 2006). Bass (1985) cho rằng, hướng phát triển cho nhân viên được thể hiện thông qua việc cung cấp lời khuyên, quan sát quá trình phát triển và khuyến khích nhân viên tham gia các khóa học tiên tiến. Mặt khác, sự xem xét cá nhân là khi người lãnh đạo quan tâm đến sự khác biệt giữa các nhân viên và cố gắng thúc đẩy mỗi nhân viên. Do đó, có đủ cơ sở để đề xuất các giả thuyết sau:

H5: Sự quan tâm đến từng cá nhân tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên.

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Từ các giả thuyết nói trên, mô hình nghiên cứu đề xuất được thể hiện như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Phương pháp nghiên cứu

Sau khi xây dựng thang đo sơ bộ, nhóm tác giả thử nghiệm bằng cách gửi đến 20 đáp viên bao gồm các nhân sự trong ngành F&B và các chuyên gia trong lĩnh vực Leadership, để đảm bảo các câu hỏi không bị khó hiểu trước khi khảo sát chính thức. Bảng hỏi sau khi được hoàn thiện được gửi đến 359 nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp F&B thông qua các kênh mạng xã hội, gmail, cũng như gặp gỡ trực tiếp để khảo sát. Dữ liệu được thu thập từ tháng 02-4/2023. Sau khi hoàn thành thu thập và sàng lọc dữ liệu, nhóm tác giả sử dụng phần mềm SPSS 26 và AMOS 24 để tiến hành phân tích dữ liệu thu thập được (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Mô hình đo lường

Bảng 1: Thống kê mô tả thang đo

| Tên biến | Ký hiệu | Mẫu | Giá trị nhỏ nhất | Giá trị lớn nhất | Giá trị trung bình | Std. Deviation |
|------------------------------|---------|-----|------------------|------------------|--------------------|----------------|
| Sự hấp dẫn bằng phẩm chất | IA | 359 | 1.50 | 5.00 | 3.3865 | 0.60707 |
| Sự hấp dẫn bằng hành vi | IB | 359 | 1.00 | 4.75 | 2.5369 | 0.62103 |
| Sự truyền cảm hứng | IM | 359 | 1.00 | 5.00 | 3.7862 | 0.62262 |
| Kích thích trí tuệ | IS | 359 | 1.00 | 5.00 | 3.2006 | 0.61022 |
| Sự quan tâm đến từng cá nhân | IC | 359 | 1.50 | 5.00 | 3.3468 | 0.64123 |
| Kết quả làm việc thích ứng | AP | 359 | 1.00 | 5.00 | 3.0139 | 0.65145 |
| Kết quả làm việc phát sinh | CP | 359 | 1.20 | 4.80 | 3.0368 | 0.62049 |
| Kết quả làm việc được giao | TP | 359 | 1.20 | 5.00 | 3.1721 | 0.61098 |

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

Bảng 1 cho thấy, yếu tố Sự truyền cảm hứng của lãnh đạo có giá trị trung bình cao nhất (3.7862) cho thấy, nhân viên cảm nhận được nhiều nhất từ người lãnh đạo của mình là cảm hứng và động lực làm việc. Trong khi, Sự hấp dẫn bằng hành vi lại có giá trị thấp nhất (2.5369), cho thấy nhân viên ít cảm nhận được sự hấp dẫn bằng hành vi ở lãnh đạo của mình.

Bảng 2: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho các thang đo

| Ký hiệu | Tên biến | Số lượng thang đo | Cronbach's Alpha |
|---------|------------------------------|-------------------|------------------|
| IA | Sự hấp dẫn bằng phẩm chất | 4 | .816 |
| IB | Sự hấp dẫn bằng hành vi | 4 | .809 |
| IM | Sự truyền cảm hứng | 4 | .817 |
| IS | Kích thích trí tuệ | 4 | .801 |
| IC | Sự quan tâm đến từng cá nhân | 4 | .831 |
| AP | Kết quả làm việc thích ứng | 4 | .869 |
| CP | Kết quả làm việc phát sinh | 5 | .862 |
| TP | Kết quả làm việc được giao | 4 | .832 |

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu nghiên cứu

Bảng 2 cho thấy, nghiên cứu thu được kết quả tương đối khả quan khi hệ số Cronbach's Alpha của tất cả các thang đo đều > 0.8. Bên cạnh đó, giá trị tương quan biến tổng cho tất cả các biến quan sát đều > 0.6. Như vậy, tất cả các thang đo đều đạt độ tin cậy rất cao.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, giá trị KMO đạt $0.878 > 0.5$, và giá trị Sig. Của kiểm định Bartlett = $0.000 < 0.05$, cho thấy dữ liệu là phù hợp, tổng phương sai trích tích lũy đạt $65.777\% > 50\%$, thể hiện các biến quan sát có ý nghĩa tương quan và giải thích 65.777% biến thiên dữ liệu của 34 biến quan sát tham gia vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Kết quả phân tích EFA cho 34 biến quan sát được phân thành 8 nhân tố, tất cả biến quan sát đều có hệ số tải > 0.5 và không có biến xấu, do đó thang đo đạt giá trị hội tụ. Nhằm kiểm định tương quan giữa các nhân tố, nhóm tác giả tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA, thu về kết quả tốt, cụ thể CMIN/df đạt $1.655 < 3$; chỉ số CFI đạt $0.938 > 0.9$; GFI đạt $0.882 > 0.8$; RMSEA là $0.043 < 0.06$, phản ánh mô hình là phù hợp.

Mô hình cấu trúc

Bảng 3: Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

| Giả thuyết | Nội dung | Hệ số tác động (β) | Hệ số Sig (p-value) | Kết quả kiểm định |
|------------|--|----------------------------|---------------------|-------------------|
| H1 | Sự hấp dẫn bằng phẩm chất tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. | 0.065 | 0.007 | Chấp thuận |
| H2 | Sự hấp dẫn bằng hành vi tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. | 0.049 | 0.018 | Chấp thuận |
| H3 | Sự truyền cảm hứng tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. | 0.046 | 0.014 | Chấp thuận |
| H4 | Sự kích thích trí tuệ tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. | 0.045 | 0.029 | Chấp thuận |
| H5 | Sự quan tâm đến từng cá nhân tác động tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. | 0.109 | *** | Chấp thuận |

*P: mức ý nghĩa; *** = $p < 0,001$*

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Kết quả tổng hợp từ Bảng 3 cho thấy, các yếu tố thuộc Lãnh đạo chuyển hóa bao gồm: Sự hấp dẫn bằng phẩm chất, Sự hấp dẫn bằng hành vi, Sự truyền cảm hứng, Kích thích trí tuệ, Sự quan tâm đến từng cá nhân đều có tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên với hệ số tác động lần lượt là 0.065, 0.049, 0.046, 0.045, 0.109. Trong đó, Sự quan tâm đến từng cá nhân được đánh giá là tác động lớn nhất đến Kết quả làm việc của nhân viên, trong khi đó, Sự kích thích trí tuệ có tác động yếu nhất.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 các yếu tố thuộc Lãnh đạo chuyển hóa bao gồm: Sự hấp dẫn bằng phẩm chất, Sự hấp dẫn bằng hành vi, Sự truyền cảm hứng, Kích thích trí tuệ, Sự quan tâm đến từng cá nhân đều có tác động tích cực đến Kết quả làm việc của nhân viên.

Một số khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số khuyến nghị được đề xuất như sau:

Thứ nhất, nhằm tăng cường sự quan tâm đến từng cá nhân, các nhà lãnh đạo phải tập trung vào 2 khía cạnh quan trọng: phát triển nhân viên và chú ý đến từng cá nhân. Theo đó, cần thiết lập các chương trình, chính sách mentorship và coaching để từ đó xây dựng lộ trình, hỗ trợ phát triển sự nghiệp cho từng cá nhân. Hơn nữa, việc thúc đẩy sự giao tiếp và gặp gỡ cũng là một phương thức quan trọng vì nó tạo nền tảng cho việc trao đổi và tương tác thông tin (Vuong và Nguyen, 2024). Đồng thời, việc xây dựng các chính sách hỗ trợ liên tục cho nhân viên cũng là một điều cần thiết. Tùy vào từng trường hợp cụ thể, nhà lãnh đạo có thể linh hoạt trong những việc luân chuyển, hỗ trợ làm từ xa, giờ làm linh hoạt... tạo điều kiện cho nhân viên giải quyết công việc cá nhân.

Thứ hai, để tăng cường sự hấp dẫn bằng phẩm chất và hành vi của nhà lãnh đạo đối với nhân viên, trước hết, nhà lãnh đạo phải trở thành một tấm gương cho các phẩm chất và hành vi mà họ muốn thúc đẩy trong tổ chức. Họ cần thể hiện sự minh bạch, trung thực và tôn trọng trong mọi tương tác và quyết định của mình. Hơn nữa, việc đầu tư vào các chương trình huấn luyện và phát triển cá nhân là rất quan trọng. Điều này sẽ thúc đẩy sự hấp dẫn và sự cam kết của nhân viên đối với tổ chức và mục tiêu chung.

Thứ ba, về kích thích trí tuệ của lãnh đạo, người lãnh đạo cần khuyến khích nhân viên sáng tạo và chủ động đề xuất các ý tưởng mới, giải pháp mới cho công việc của họ và các vấn đề của doanh nghiệp. Ngoài ra, việc tạo ra các dự án đặc biệt và cung cấp không gian cho nhân viên thực hiện các dự án tự do cũng là một cách hiệu quả để khuyến khích sự sáng tạo. Đồng thời, doanh nghiệp có thể cung cấp nguồn lực, như: tài chính, thời gian và các công cụ để giúp nhân viên thực hiện các ý tưởng của họ.

Cuối cùng, về sự truyền cảm hứng của người lãnh đạo, một trong những phương thức quan trọng là việc thiết lập một môi trường làm việc tích cực và đồng viên. Điều này có thể bắt đầu từ việc nhà lãnh đạo thúc đẩy tinh thần đồng đội và hỗ trợ nhân viên thông qua việc tổ chức các buổi họp nhóm, sự kiện tập thể, và các hoạt động xã hội. Hơn nữa, nhà lãnh đạo có thể truyền cảm hứng thông qua việc truyền đạt tầm nhìn, viễn cảnh và mục tiêu hấp dẫn, đồng thời luôn thể hiện sự lạc quan và tự tin về tương lai của doanh nghiệp để họ có niềm tin và cảm hứng hơn trong công việc, từ đó kết quả làm việc của họ sẽ tốt hơn. Ngoài ra, nhà lãnh đạo cần phát triển một tầm nhìn chiến lược và thúc đẩy nhân viên hướng đến mục tiêu đó, thông qua việc thiết lập các mục tiêu con cụ thể và đo lường được./.

PGS, TS. Nguyễn Văn Hà, Phan Thị Lan Anh - Học viện Ngân hàng

Nguyễn Đức Lợi - Đại học I-Shou, Đài Loan

(Theo Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 14, tháng 7/2024)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S., Rasheed, A. (2014). Impact of transformational leadership on employee motivation in the telecommunication sector, *Journal of Management Policies and Practices*, 2(2), 11-25.
- Avolio, B.M., Avolio, B.J. (1990), Developing transformational leadership, *Journal of European Industrial Training*, 14(05).
- Bass, B.M. (1985), *Leadership and Performance*, N. Y, Free Press.
- Bass, Avolio (2003), Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Behrman, D. N., Perreault, J. W. D. (1982), Measuring the performance of industrial salespersons, *Journal of Business Research*, 10(3), 355-370.
- Bolkan, S., Goodboy, A. K., Griffin, D. J. (2011), Teacher leadership and intellectual stimulation: Improving students' approaches to studying through intrinsic motivation, *Communication Research Reports*, 28(4), 337-346.
- Burns, J. M. (1978), *Leadership*, New York, NY: Harper & Row.
- Elgelala, K. S. K., Noermijatib (2014)., The influences of transformational leadership on employees' performance: A study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang, *Asia-Pacific Management and Business Application*, 3(1), 48-66.
- Koopmans L, Benaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, De Vet HCW, Van der Beek AJ (2011), Conceptual frameworks of individual work performance -A systematic review, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 5(9), 856-866.
- Mai Thị Kiều Lan, Hồ Thị Thuý Nga, Hoàng Trọng Hùng (2021), Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến kết quả công việc của người lao động trong lĩnh vực khách sạn: trường hợp nghiên cứu tại Đà Lạt, *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và phát triển*, 130(5C), 171-187.

11. Rafferty A., Griffin M. (2006), Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 37-61.

12. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

URL: <https://kinhtevadubao.vn/anh-huong-cua-phong-cach-lanh-dao-chuyen-hoa-den-ket-qua-lam-viec-cua-nhan-vien-trong-nganh-fb-tai-viet-nam-29807.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư