

THÚC ĐẨY VĂN HÓA ĐỔI MỚI TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC: KIỂM TRA TÁC ĐỘNG CỦA LÃNH ĐẠO CHUYỂN ĐỔI ĐỐI VỚI SỰ TƯƠNG THÍCH CON NGƯỜI - TỔ CHỨC VÀ CHIA SẺ KIẾN THỨC

● NGUYỄN NGÔ HỒNG THẨM

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Tài chính Marketing

DOI: <https://doi.org/10.62831/202508012>

TÓM TẮT:

Văn hóa đổi mới đang được phát triển mạnh mẽ trên thế giới. Đặc biệt giáo dục đại học với lợi thế tri thức tiên phong đi đầu trong đào tạo phát triển nhân lực, là môi trường lý tưởng để thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Nghiên cứu này khảo sát một số trường đại học tại Việt Nam, thu thập dữ liệu từ cán bộ, giảng viên thông qua phỏng vấn và phân tích bằng phần mềm SMART PLS. Mô hình nghiên cứu tập trung vào phong cách lãnh đạo chuyển đổi, yếu tố ảnh hưởng đến sự tương thích tổ chức, chia sẻ kiến thức và văn hóa đổi mới. Nghiên cứu đánh giá độ tin cậy, tính hội quy và tác động của nhân khẩu học đến kết quả khảo sát. Kết quả cho thấy, mô hình đạt điều kiện phù hợp và không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố nhân khẩu học, khẳng định vai trò của lãnh đạo trong việc thúc đẩy văn hóa đổi mới trong môi trường đại học.

Từ khóa: lãnh đạo chuyển đổi, chia sẻ kiến thức, sự tương thích con người và tổ chức, văn hóa đổi mới, trường đại học.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục đại học cần liên tục đổi mới để đào tạo nhân lực chất lượng, thực hiện các nghiên cứu và đưa ra các giải pháp phục vụ xã hội. Các nghiên cứu trước đây đã đóng góp nhiều vào việc thúc đẩy đổi mới trong các trường đại học, nhưng vẫn tồn tại một số khoảng trống cần được nghiên cứu thêm. *Thứ nhất*, lãnh đạo chuyển đổi tập trung vào phát triển cá nhân, nâng cao đạo đức và giá trị nhân viên thay vì chỉ sử dụng hình thức thưởng-phạt truyền thống. Phong cách này giúp cải thiện trình độ, thái

độ và tạo động lực làm việc (Bass, 1985). *Thứ hai*, mặc dù vai trò của lãnh đạo chuyển đổi trong xây dựng văn hóa đổi mới đã được khẳng định, một số nghiên cứu vẫn đưa ra kết quả không nhất quán. Do đó, có thể tồn tại cơ chế trung gian giữa phong cách lãnh đạo và văn hóa đổi mới. Trong đó, chia sẻ kiến thức - hoạt động quản lý thông tin và kinh nghiệm - có thể đóng vai trò quan trọng (Wang & Noe, 2010). *Thứ ba*, phong cách lãnh đạo không trực tiếp dẫn đến chia sẻ kiến thức mà cần cơ chế hỗ trợ (Bass & Riggio, 2006). Một yếu tố tiềm năng là sự

tương thích giữa cá nhân và tổ chức, vốn ảnh hưởng đáng kể đến thái độ và hành vi đổi mới (Edwards, 2008). Nghiên cứu này đề xuất mô hình trung gian giúp kết nối phong cách lãnh đạo với văn hóa đổi mới trong doanh nghiệp và trường đại học.

Vì vậy nghiên cứu “Thúc đẩy văn hóa đổi mới trong trường đại học: Kiểm tra tác động của lãnh đạo chuyển đổi đối với sự tương thích con người - tổ chức và chia sẻ kiến thức” được triển khai thực hiện.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Lãnh đạo chuyển đổi và văn hóa đổi mới trong các trường đại học

Thuật ngữ “Lãnh đạo chuyển đổi” được Downton (1973) giới thiệu và phát triển bởi Burn (1978), tập trung vào truyền cảm hứng, nâng cao đạo đức và phát triển nhân viên thay vì chỉ dựa trên khen thưởng hay kỷ luật (Burns, 1978). Phong cách này đặc biệt phù hợp trong giáo dục đại học, nơi lãnh đạo định hướng đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo và thúc đẩy hệ sinh thái khởi nghiệp. Với

thúc đẩy chia sẻ tri thức bằng chính sách khen thưởng hoặc biểu dương. Chia sẻ tri thức là yếu tố cốt lõi của quản lý và phát triển tri thức, giúp tri thức được tái sử dụng và lan tỏa trong tổ chức. Đây là quá trình cho và nhận tri thức dựa trên nỗ lực chủ quan của cá nhân. Trong bối cảnh phát triển văn hóa đổi mới, chia sẻ tri thức đóng vai trò quan trọng, là điều kiện cần để thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo trong tổ chức.

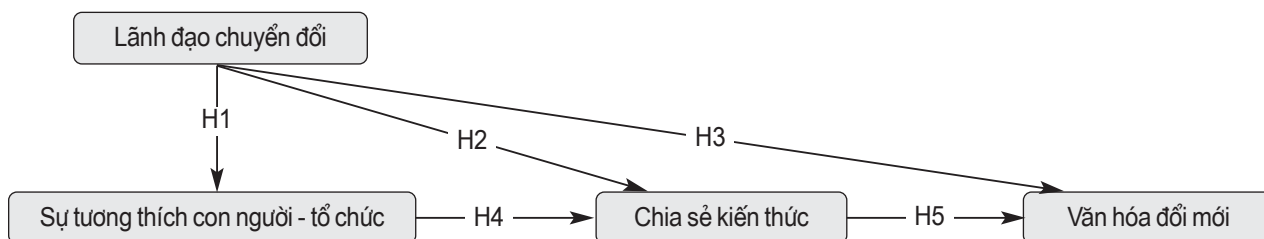
H2: Lãnh đạo chuyển đổi thúc đẩy chia sẻ kiến thức trong các trường đại học.

H3: Chia sẻ kiến thức thúc đẩy văn hóa đổi mới trong các trường đại học.

H4: Tác động trung gian của chia sẻ kiến thức trong mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi và văn hóa đổi mới trong các trường đại học.

2.3. Tác động trung gian của sự tương thích giữa cá nhân và tổ chức trong mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi và chia sẻ kiến thức trong các trường đại học (Hình 1)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



nguồn lực tri thức cao, lãnh đạo chuyển đổi góp phần xây dựng văn hóa đổi mới, tạo động lực phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh chóng. Từ đó, giả thuyết sau được đặt ra:

H1: Lãnh đạo chuyển đổi thúc đẩy văn hóa đổi mới trong các trường đại học.

2.2. Tác động trung gian của chia sẻ kiến thức trong mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi và văn hóa đổi mới trong các trường đại học

Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory) giải thích hành vi chia sẻ kiến thức dựa trên sự cân nhắc giữa chi phí và lợi ích (Brock, Zmud, Kim, & Lee, 2005). Nếu chi phí lớn hơn lợi ích, con người có xu hướng không chia sẻ tri thức, ngược lại, nếu kỳ vọng mang lại lợi ích tích cực, hành vi chia sẻ sẽ tăng lên. Do đó, lãnh đạo có thể

H5: Lãnh đạo chuyển đổi thúc đẩy sự tương thích giữa cá nhân và tổ chức trong các trường đại học.

H6: Sự tương thích giữa cá nhân và tổ chức thúc đẩy chia sẻ kiến thức trong các trường đại học.

H7: Tác động trung gian của sự tương thích giữa cá nhân và tổ chức trong mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi và chia sẻ kiến thức trong các trường đại học.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, trong đó nhóm nghiên cứu triển khai 202 phiếu khảo sát đến đối tượng là nhân viên các phòng ban và giảng viên của một số khoa đang làm việc tại một số trường đại học tại Việt Nam. Kết quả sau khi thu thập được nhóm nghiên cứu xử lý qua phần mềm SmartPLS4 phiên bản 4.1.0.6 cho ra các kết quả.

Thang đo nghiên cứu gồm 4 thang đo, là: Lãnh đạo chuyển đổi - TL với 45 biến quan sát, Sự tương thích con người - tổ chức - POF với 7 biến quan sát, Chia sẻ kiến thức - KS với 7 biến quan sát, Văn hóa đổi mới - ICULTURE với 5 biến quan sát.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

Để tiến hành phân tích, nhóm tác giả phân tích các đối tượng được khảo sát theo các nhóm: giới tính, độ tuổi, trình độ, thâm niên công tác của các đơn vị.

Kết quả cho thấy tỷ lệ nam giới chiếm nhiều hơn tỷ lệ nữ giới. Trong tổng số 202 mẫu nghiên cứu có 53.2% là nam giới và 47.8% là nữ giới. Trong nhóm đối tượng nghiên cứu, tác giả đã chia thành 03 nhóm độ tuổi khác nhau: nhóm độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ trọng 14.9%; độ tuổi từ 31 - 40 chiếm 41.8%; độ tuổi trên 41-50 chiếm 41.3% và trên 50 là 2% - đây là độ tuổi chiếm tỷ lệ nhỏ nhất. Kết quả phân loại khảo sát chia thành 04 nhóm trình độ: trong đó thạc sĩ, cử nhân chiếm trên 80%, còn lại là tiến sĩ và cao đẳng. 04 nhóm thâm niên: tỷ lệ cán bộ nhân viên, giảng viên được khảo sát có thâm niên dưới 3 năm là 19 người, tương ứng với 28.7% và 9.9% là tỷ lệ giảng viên có thâm niên 3 - 5 năm là 58 người và từ 11 năm trở lên là 20 người và chiếm đến 53% là các anh chị có thâm niên từ 6 đến 10 năm.

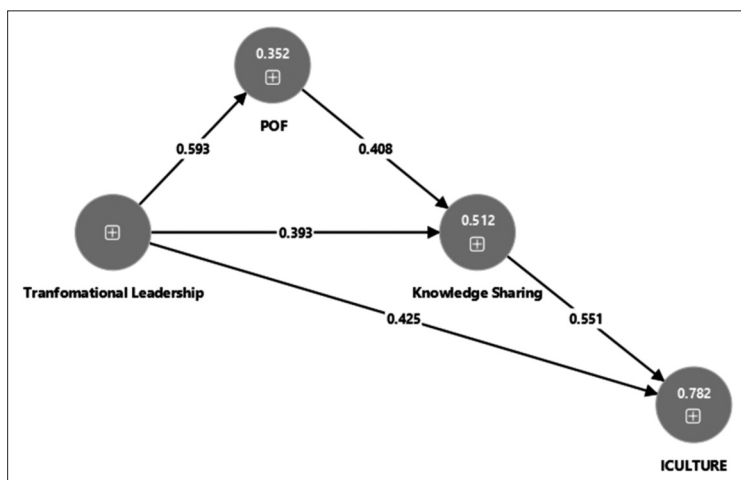
4.1.1. Đánh giá kết quả mô hình đo lường của cấu trúc

Nghiên cứu sau khi thu thập kết quả từ đối tượng được chạy bằng mô hình phần mềm SMART PLS (Hình 2). Các kết quả đánh mô hình được đánh giá như sau:

a. Đánh giá tính độ tin cậy và tính hội tụ của mô hình nghiên cứu

Qua Bảng 1 cho thấy các giá trị của các biến tiềm ẩn thông qua thông số Cronbach's alpha hay Composite reliability rho_c lần lượt có giá trị giao động từ 0.748 đến 0.950 và 0.840-0.955. Các giá trị của Composite reliability rho_c đều cao hơn so

Hình 2: Mô hình kết quả



Bảng 1. Kết quả Cronbach's alpha và thông số Average variance extracted sau khi chạy mô hình nghiên cứu và xử lý các giá trị bị vi phạm

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KS	0.834	0.842	0.875	0.501
ICULTURE	0.748	0.778	0.840	0.572
TL	0.950	0.952	0.955	0.502
POF	0.891	0.895	0.915	0.605

với Cronbach's alpha là do cách đánh giá độ tin cậy của Cronbach's alpha khó hơn. Điều này cho thấy mô hình có độ tin cậy và ở mức tin cậy tối ưu từ 0.7 đến 0.9.

Ngoài ra, các giá trị tải ngoài (Outer loading) có giá trị thấp của biến "TL" làm biến này không có tính hội tụ 0.434 (AVE < 0,5). Do đó các tải ngoài có giá trị từ 0.4 đến 0.6 bị loại bỏ dần từ thấp đến cao cho đến khi giá trị AVE của biến tiềm ẩn đạt yêu cầu.

b. Đánh giá tính phân biệt của mô hình nghiên cứu

Bảng 2 cho thấy các cặp giá trị có tính phân biệt, do các cặp nhân tố đạt giá trị dưới 0.9. Trong đó, các cặp tương quan đều đạt ở mức giá trị tốt (dưới 0.85): như cặp giá trị "ICULTURE" và "KS" có giá trị hệ số tương quan chéo 0.696. Kết quả này cũng tương tự với kết quả của cặp "TL" và

Bảng 2. Kết quả chỉ số HTMT sau khi chạy mô hình nghiên cứu và xử lý các giá trị bị vi phạm

	KS	ICULTURE	TL	POF
KS				
ICULTURE	0.696			
TL	0.598	0.783		
POF	0.797	0.779	0.701	

“ICULTURE” có giá trị tương quan là 0.783 và cặp “POF” và “TL” là 0.701.

4.1.2. Đánh giá mô hình cấu trúc nghiên cứu

a. Đánh giá tính cộng tuyến các biến độc lập của mô hình nghiên cứu

Các giá trị trong Bảng 3 cho thấy giá trị VIF từ 1.000-1.763 đều thấp hơn 3. Do đó, các biến độc lập đều không bị cộng tuyến.

b. Kiểm định các giả thuyết thống kê ý nghĩa của quan hệ tác động thông qua giá trị P-value

Bảng 5 cho thấy các quan hệ tác động p-value < 0.05 (5%), có nghĩa là các tác động đều có ý nghĩa trừ tác động của “TL” và “KS” có giá trị p-value là 0.264 phải xem xét thêm. Thêm vào đó, biến “ICULTURE” bị tác động bởi hai biến “TL” và “KS” có giá trị tác động ở cột Original sample (O) lần lượt là 0.536 và 0.273, từ đó có thể kết luận

Bảng 3. Kết quả chỉ số VIF sau khi chạy mô hình nghiên cứu

	KS	ICULTURE	TL	POF
KS		1.424		
ICULTURE				
TL	1.763	1.424		1.000
POF	1.763			

Bảng 5. Kết quả thông số R-square của mô hình nghiên cứu

	R-square	R-square adjusted
KS	0.506	0.501
ICULTURE	0.524	0.519
POF	0.443	0.440

biến “TL” có tác động mạnh hơn lên biến “ICULTURE” so với biến “KS”. Ngoài ra, số liệu của cột này cũng cho thấy các mối quan hệ tác động đều thuận chiều, trong đó “TL” tác động mạnh đến “POF” và biến này có tác động thuận chiều đến “KS”.

c. Đánh giá mức độ giải thích của mô hình nghiên cứu qua chỉ số R-square

Bảng 6. Kết quả thông số F-square của mô hình nghiên cứu

	KS	ICULTURE	TL	POF
KS		0.108		
ICULTURE				
TL	0.000	0.416		0.795
POF	0.394			

Kết quả tại Bảng 6 cho thấy nếu R^2 hiệu chỉnh tiến dần về 1 thì các biến độc lập có mức độ giải thích cao sự biến thiên các biến quan sát và ngược lại nếu giá trị này tiến dần về 0. Tức là biến độc lập “TL” và “POF” giải thích được 50.1% sự biến thiên của biến “KS”, biến “TL” được giải thích được 44.0% sự biến thiên của biến “POF”, biến “TL” và “KS” giải quyết được lần lượt là 53.8% “ICULTURE”.

Bảng 4. Kết quả các thông số thống kê của mô hình nghiên cứu

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KS -> ICULTURE	0.273	0.293	0.116	2.348	0.190
TL -> KS	0.164	0.190	0.147	1.117	0.264
TL -> ICULTURE	0.536	0.521	0.135	3.979	0
TL -> POF	0.665	0.678	0.670	9.887	0
POF -> KS	0.591	0.572	0.118	5.023	0

d. Đánh giá tầm quan trọng của các biến độc lập (F-square)

Tại Bảng 7, biến “TL” tác động lên biến “KS” có chỉ số F-square = 0.000; “ICULTURE” là 0.416 và “POF” là 0.795 cho thấy tác động này lớn (F-square ≥ 0.35). Cũng với biến “KS”, tác động của biến “ICULTURE” có tác động cực kỳ nhỏ với giá trị F-square = 0.108 (F-square < 0.02). Và biến “POF” có tác động với biến “KS” có giá trị F-square là 0.394 có tác động mạnh.

Bảng 7. Ảnh hưởng của yếu tố giới tính đến mô hình nghiên cứu

	2-tailed (Nam vs Nữ) p value
KS -> ICULTURE	0.562
LT -> KS	0.596
LT -> ICULTURE	0.325
LT -> POF	0.967
POF -> KS	0.836

4.1.3. Đánh giá các yếu tố nhân khẩu ảnh hưởng tới kết quả của mô hình

a. Giới tính

Qua Bảng 7, giá trị p value của các mối quan hệ của biến “TL” đến “POF”, “KS” và “ICULTURE” đều trên 0.05. Điều này cũng xảy ra tương tự của mối quan hệ của biến “KS” đến “ICULTURE” và mối quan hệ của “POF” đến biến “KS”. Như vậy, việc khảo sát đối tượng tại các trường đại học không chịu ảnh hưởng bởi yếu tố giới tính.

b. Độ tuổi

Kết quả khảo sát cho thấy việc ảnh hưởng của yếu tố lứa tuổi đối với quan hệ của các biến lên mô hình nghiên cứu không chịu ảnh hưởng của lứa tuổi

Bảng 9. Ảnh hưởng của yếu tố trình độ đến mô hình nghiên cứu

	2-tailed (Đại học vs Thạc sĩ) p value
KS -> ICULTURE	0.432
LT -> KS	0.679
LT -> ICULTURE	0.673
LT -> POF	0.263
POF -> KS	0.507

trên 50 tuổi do không có đủ đối tượng để quan sát. Ngoài ra qua bảng kết quả (Bảng 8) cho thấy, các mối quan hệ giữa các biến không bị phụ thuộc vào lứa tuổi.

c. Trình độ

Các giá trị p value trong Bảng 9 cho thấy của các mối quan hệ của biến “TL” đến “POF”, “KS” và “ICULTURE” đều trên 0.05. Và các biến “POF” đến “KS” hay biến “KS” đến “ICULTURE” và mối quan hệ của cũng có giá trị p value trên 0.05. Như vậy, việc khảo sát đối tượng tại trường đại học không chịu ảnh hưởng bởi yếu tố trình độ.

d. Thâm niên

Ảnh hưởng của yếu tố thâm niên cho thấy, các giá trị p value của các mối quan hệ của biến “TL” đến “POF”, “KS” và “ICULTURE” đều trên 0.05. Các biến “POF” đến “KS” hay biến “KS” đến “ICULTURE” và mối quan hệ của biến cũng có giá trị p value trên 0.05. Như vậy, việc khảo sát đối tượng tại trường đại học không chịu ảnh hưởng bởi yếu tố thâm niên.

4.2. Thảo luận

Nghiên cứu khẳng định phong cách lãnh đạo chuyển đổi (LD) có tác động trực tiếp đến văn hóa

Bảng 8. Ảnh hưởng của yếu tố lứa tuổi đến mô hình nghiên cứu

	2-tailed (Dưới 30 vs Từ 31 đến 40 tuổi) p value	2-tailed (Dưới 30 vs Từ 41 đến 50 tuổi) p value	2-tailed (Từ 31 đến 40 tuổi vs Từ 41 đến 50 tuổi) p value
KS -> ICULTURE	0.908	0.515	0.506
LT -> KS	0.264	0.387	0.740
LT -> ICULTURE	0.352	0.295	0.875
LT -> POF	0.920	0.992	0.880
POF -> KS	0.260	0.392	0.723

Bảng 10. Ảnh hưởng của yếu tố thâm niên đến mô hình nghiên cứu

	2-tailed (dưới 3 năm và từ 3 đến 5 năm) p value	2-tailed (dưới 3 năm và từ 6 đến 10 năm) p value	2-tailed (dưới 3 năm và trên 11 năm) p value	2-tailed (từ 3 đến 5 năm và từ 6 đến 10 năm) p value	2-tailed (từ 3 đến 5 năm và trên 11 năm) p value	2-tailed (Từ 6 đến 10 năm và trên 11 năm) p value
KS -> ICULTURE	0.165	0.330	0.716	0.196	0.180	0.410
LT -> KS	0.158	0.073	0.662	0.700	0.302	0.172
LT -> ICULTURE	0.095	0.320	0.428	0.031	0.161	0.961
LT -> POF	0.448	0.608	0.579	0.656	0.870	0.802
POF -> KS	0.123	0.052	0.618	0.630	0.293	0.282

đổi mới sáng tạo (ICULTURE) trong trường đại học phù hợp với các nghiên cứu trước đây. LD tạo môi trường khuyến khích tư duy sáng tạo, nhưng mức độ tác động phụ thuộc vào cấp độ quản lý. Lãnh đạo cấp cao hoặc trực tiếp quản lý có thể thúc đẩy đổi mới hiệu quả hơn so với lãnh đạo cấp trung [11]. Nghiên cứu cũng xác nhận chia sẻ kiến thức (KS) là yếu tố trung gian giữa LD và ICULTURE, phù hợp với các nghiên cứu của Le & Lei (2017), Lin et al. (2018) và Irianto & Sudibjo (2019). LD không chỉ ảnh hưởng đến động lực làm việc mà còn thúc đẩy việc chia sẻ tri thức, giúp giảng viên và nhân viên hợp tác, cập nhật và phát triển ý tưởng sáng tạo. Ngoài ra, nghiên cứu cũng làm rõ vai trò của sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức (POF) trong mối quan hệ giữa LD và KS, từ đó tác động đến ICULTURE. Kết quả cho thấy, LD không chỉ ảnh hưởng đến KS mà còn khuyến khích giao tiếp và tạo môi trường thuận lợi để tri thức được lan tỏa tự

nhien trong tổ chức giáo dục. Những phát hiện này nhấn mạnh vai trò của LD trong việc thúc đẩy sự gắn kết xã hội, khuyến khích hành vi chia sẻ tri thức, từ đó tạo nền tảng cho đổi mới sáng tạo trong các cơ sở giáo dục.

5. Kết luận

Nghiên cứu này kết luận, lãnh đạo chuyển đổi thúc đẩy đáng kể văn hóa đổi mới trong các trường đại học bằng cách thúc đẩy chia sẻ kiến thức và khả năng tương thích giữa cá nhân và tổ chức. Nghiên cứu được tiến hành tại các trường đại học Việt Nam, sử dụng phân tích SMART PLS và phát hiện ra rằng lãnh đạo chuyển đổi tác động trực tiếp đến văn hóa đổi mới, trong đó chia sẻ kiến thức đóng vai trò là yếu tố trung gian. Kết quả làm nổi bật tầm quan trọng của lãnh đạo trong việc tạo ra một môi trường khuyến khích sự sáng tạo và hợp tác, qua đó nâng cao năng lực đổi mới chung của các tổ chức giáo dục ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- B. M. Bass (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. Free Press, USA.
- B. M. Bass and R. E. Riggio (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press, USA.
- B. Van den Hooff, J. Vijvers, and J. A. De Ridder (2003). Foundations and applications of a knowledge management scan. *Eur. Manag. J.*, 21(2), 237-246.
- Bock, Zmud, Kim, and Lee (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Q.*, 29(1), 87.
- J. M. Burns (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- J. R. Edwards (2008). 4 Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Acad. Manag. Ann.*, 2(1), 167-230.

M.Škerlavaj, J. H. Song, and Y. Lee (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Syst. Appl.*, 37(9), 6390-6403.

N. Sudibjo and R. K. Prameswari (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334.

R. L. Daft (1978). A Dual-Core Model of Organizational Innovation. *Acad. Manag. J.*, 21(2), 193-210.

S. Wang and R. A. Noe (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Hum. Resour. Manag. Rev.*, 20(2), 115-131.

T. C. Bednall, A. E. Rafferty, H. Shipton, K. Sanders, and C. J. Jackson (2018). Innovative Behaviour: How Much Transformational Leadership Do You Need? *Br. J. Manag.*, 29(4), 796-816.

Ngày nhận bài: 9/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/1/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/2/2025

FOSTERING INNOVATION CULTURE IN UNIVERSITIES: THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN ENHANCING PERSON-ORGANIZATION FIT AND KNOWLEDGE SHARING

● NGUYEN NGO HONG THAM

Faculty of Business Administration,
University of Finance and Marketing

ABSTRACT:

The culture of innovation is rapidly evolving worldwide, with higher education emerging as a key driver due to its pivotal role in human resource training and knowledge creation. This study investigates the development of innovation culture within Vietnamese universities by surveying staff and faculty members. Data were collected through interviews and analyzed using SMART PLS software. The research model examines the influence of transformational leadership, organizational compatibility, and knowledge sharing on the cultivation of an innovation culture. The study also evaluates the reliability and regression of the model, as well as the impact of demographic variables on the results. Findings indicate that the model satisfies reliability criteria and is not significantly influenced by demographic factors, underscoring the critical role of leadership in fostering a culture of innovation in the higher education sector.

Keywords: transformational leadership style, knowledge sharing, person - organization fit, innovation culture, university.