

ẢNH HƯỞNG PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO ĐẾN HIỆU SUẤT LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC NHÀ HÀNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● ĐOÀN LIÊM ĐIỂM^{1,*} - TRỊNH DẠ THẢO VY¹ - NGUYỄN HỒNG ĐÀO¹

¹Trường Đại học Công Thương Thành phố Hồ Chí Minh

*Tác giả chính, liên hệ - Email: diemdl@huit.edu.vn

DOI: 10.62831/nckh.2026.163.v1

TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm đánh giá ảnh hưởng của các phong cách lãnh đạo đến hiệu suất làm việc của nhân viên tại các nhà hàng ở Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng phương pháp định lượng, dữ liệu được thu thập từ 300 nhân viên tại nhiều loại hình nhà hàng khác nhau. Thông qua phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình hóa cấu trúc tuyến tính (SEM), nghiên cứu xác định 5 yếu tố lãnh đạo chính ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc, bao gồm: lãnh đạo chuyển hóa, lãnh đạo giao dịch, lãnh đạo tự do, giao tiếp lãnh đạo và sự hỗ trợ từ lãnh đạo. Kết quả cho thấy, lãnh đạo chuyển hóa và giao tiếp lãnh đạo có tác động tích cực mạnh mẽ nhất đến hiệu suất, trong khi phong cách lãnh đạo tự do có ảnh hưởng tiêu cực. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị quản trị nhằm nâng cao hiệu suất nhân viên thông qua phát triển năng lực lãnh đạo hiệu quả, giao tiếp minh bạch và quan tâm cá nhân hóa đến nhân viên.

Từ khóa: phong cách lãnh đạo, hiệu suất làm việc, nhà hàng, TP. Hồ Chí Minh, giao tiếp lãnh đạo, hỗ trợ lãnh đạo.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh ngành dịch vụ ăn uống tại TP. Hồ Chí Minh đang phát triển mạnh mẽ và cạnh tranh ngày càng gay gắt, hiệu suất làm việc của nhân viên nhà hàng đóng vai trò then chốt trong việc tạo ra chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của khách hàng. Một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên chính là phong cách lãnh đạo của cấp quản lý. Các nghiên cứu trước đây cho thấy, phong cách lãnh đạo không chỉ tác động trực

tiếp đến động lực làm việc mà còn gián tiếp ảnh hưởng đến kết quả công việc thông qua sự gắn kết tổ chức và sự hài lòng nghề nghiệp của nhân viên (Bass & Avolio, 1994; Judge & Piccolo, 2004).

Mặc dù phong cách lãnh đạo đã được nghiên cứu rộng rãi trong nhiều lĩnh vực, song tại Việt Nam nói chung và TP. Hồ Chí Minh nói riêng, các nghiên cứu chuyên sâu trong lĩnh vực nhà hàng còn tương đối hạn chế. Bối cảnh văn hóa Việt Nam, với những đặc trưng về sự coi trọng tập thể, tính tôn trọng cấp trên,

và sự linh hoạt trong giao tiếp, có thể tạo ra những ảnh hưởng đặc thù đối với cách mà các phong cách lãnh đạo tác động đến nhân viên.

Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm trả lời câu hỏi: Phong cách lãnh đạo nào ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên nhà hàng tại TP. Hồ Chí Minh và mức độ ảnh hưởng ra sao? Thông qua việc phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 nhân viên nhà hàng, nghiên cứu kỳ vọng sẽ xác định được các phong cách lãnh đạo chủ yếu tác động đến hiệu suất làm việc, từ đó đề xuất các khuyến nghị quản trị phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các nhà hàng trong bối cảnh địa phương.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Phong cách lãnh đạo

Phong cách lãnh đạo phản ánh hành vi ứng xử nhất quán của người quản lý trong các tình huống công việc và là nhân tố quan trọng tạo nên văn hóa tổ chức. Bass (1985) phát triển lý thuyết phong cách lãnh đạo hiện đại, chia thành 3 nhóm chính: lãnh đạo chuyển hóa (transformational leadership), lãnh đạo giao dịch (transactional leadership) và lãnh đạo tự do (laissez-faire leadership).

Trong đó, phong cách lãnh đạo chuyển hóa được nhiều nghiên cứu đánh giá là hiệu quả nhất trong bối cảnh ngành dịch vụ. Bass & Avolio (1994) cho thấy, phong cách này bao gồm 4 thành phần: lý tưởng hóa ảnh hưởng, truyền cảm hứng, kích thích trí tuệ và quan tâm cá nhân hóa. Khi người lãnh đạo thể hiện được những phẩm chất này, họ có thể tạo động lực mạnh mẽ cho nhân viên, từ đó nâng cao sự gắn kết và hiệu suất làm việc. Goleman (2000) cũng đưa ra sáu phong cách lãnh đạo dựa trên trí tuệ cảm xúc - trong đó phong cách dẫn dắt (visionary) và huấn luyện (coaching) được đánh giá cao nhờ khả năng thúc đẩy nội lực nhân viên. Theo House et al. (2004) trong nghiên cứu GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness), phong cách lãnh đạo còn chịu ảnh hưởng lớn bởi yếu tố văn hóa - điều này đặc biệt quan trọng trong các tổ chức tại châu Á như Việt Nam, nơi giá trị tập thể và sự tôn trọng cấp trên được đề cao.

Phong cách lãnh đạo là cách thức mà người lãnh đạo định hướng, quản lý và tác động đến hành vi của nhân viên nhằm đạt được mục tiêu tổ chức. Theo Robbins & Judge (2013). Yukl (2013) định nghĩa phong cách lãnh đạo là "các mẫu hành vi lặp đi lặp lại mà nhà lãnh đạo sử dụng khi tác động đến cấp dưới", nhấn mạnh phong cách lãnh đạo không chỉ đơn thuần là sự lựa chọn hành vi nhất thời mà còn là chiến lược quản trị lâu dài có ảnh hưởng đến toàn bộ hiệu quả tổ chức.

Trong môi trường nhà hàng, nơi đòi hỏi sự phối hợp nhóm cao và dịch vụ khách hàng chuyên nghiệp, phong cách lãnh đạo phù hợp sẽ góp phần trực tiếp nâng cao hiệu suất làm việc và sự hài lòng của nhân viên. Từ việc xác định phong cách lãnh đạo và các yếu tố đo lường liên quan, nghiên cứu tiếp tục tìm hiểu yếu tố hiệu suất làm việc của nhân viên.

2.2. Hiệu suất làm việc của nhân viên

Hiệu suất làm việc của nhân viên là mức độ hoàn thành nhiệm vụ và sự đóng góp vào mục tiêu chung của tổ chức. Theo Campbell et al. (1990), hiệu suất được cấu thành từ 8 yếu tố bao gồm: năng lực thực hiện nhiệm vụ, khả năng giao tiếp, tinh thần hợp tác, sự siêng năng, đạo đức nghề nghiệp, khả năng thích nghi và tính sáng tạo. Từ góc nhìn này, hiệu suất trong ngành nhà hàng không thể chỉ đo lường qua số lượng bàn phục vụ hay doanh số bán hàng, mà cần kết hợp với các chỉ tiêu như số lần bị khách hàng khiếu nại, mức độ đúng giờ, tỷ lệ hoàn thành nhiệm vụ và thái độ tích cực trong công việc.

Borman & Motowidlo (1997) bổ sung trong các ngành dịch vụ như nhà hàng - khách sạn, hiệu suất làm việc không chỉ gói gọn trong kết quả công việc (task performance) mà còn bao gồm cả hành vi hỗ trợ tổ chức (contextual performance), như khả năng phối hợp nhóm, sự linh hoạt trong xử lý tình huống và thái độ tích cực đối với đồng nghiệp và khách hàng.

3. Tổng quan các mô hình nghiên cứu trước

Nhiều công trình nghiên cứu trước đây đã tập trung vào việc khám phá mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo và hiệu suất làm việc của nhân viên trong các bối cảnh tổ chức khác nhau. Dưới đây là một số mô hình nổi bật.

3.1. Mô hình của Bass & Avolio (1994)

Là một trong những mô hình nền tảng về phong cách lãnh đạo chuyển hóa (transformational leadership), mô hình này bao gồm 5 thành phần chính: (1) ảnh hưởng lý tưởng (idealized influence), (2) động viên truyền cảm hứng (inspirational motivation), (3) kích thích trí tuệ (intellectual stimulation), (4) quan tâm cá nhân (individualized consideration), và (5) lãnh đạo giao dịch (transactional leadership). Mô hình này đã được áp dụng rộng rãi trong bối cảnh doanh nghiệp phương Tây và được xác nhận có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất công việc.

3.2. Mô hình của Podsakoff et al. (1990)

Nhóm tác giả đã phát triển mô hình đánh giá các hành vi lãnh đạo chuyển hóa thông qua ảnh hưởng lý tưởng, truyền cảm hứng và khuyến khích sáng tạo. Kết quả nghiên cứu cho thấy, phong cách lãnh đạo chuyển hóa có tác động mạnh mẽ đến lòng tin vào lãnh đạo, sự hài lòng trong công việc và hành vi công dân tổ chức.

3.3. Mô hình của Judge & Piccolo (2004)

Thông qua phân tích tổng hợp (meta-analysis), nghiên cứu này đã khẳng định phong cách lãnh đạo chuyển hóa có tương quan tích cực mạnh nhất với hiệu suất công việc và sự hài lòng nghề nghiệp của nhân viên, so với các phong cách lãnh đạo khác như lãnh đạo tự do hay độc đoán.

3.4. Mô hình nghiên cứu tại Việt Nam

Lĩnh vực phong cách lãnh đạo trong ngành dịch vụ, đặc biệt là nhà hàng và khách sạn, đã nhận được sự quan tâm nghiên cứu đáng kể từ giới học thuật. Một ví dụ tiêu biểu là nghiên cứu năm 2024 được đăng tải trên PhilArchive, tuy không ghi rõ tên tác giả, nhưng đã làm rõ vai trò của phong cách lãnh đạo chuyển hóa trong việc nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên F&B. Hồ Thị Thúy Nga (2021) đã phân tích ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến kết quả công việc của người lao động trong lĩnh vực khách sạn tại thành phố Đà Lạt. Kết quả cho thấy, phong cách lãnh đạo có tác động đáng kể đến hiệu suất làm việc của nhân viên trong ngành khách sạn. Từ các mô hình lý thuyết nêu trên, có thể thấy phong

cách lãnh đạo chuyển hóa, với các thành phần như sự hấp dẫn bằng phẩm chất, hành vi, truyền cảm hứng, kích thích trí tuệ và quan tâm cá nhân, là những yếu tố cốt lõi được tái khẳng định nhiều lần trong các bối cảnh tổ chức khác nhau, đặc biệt phù hợp với đặc thù ngành nhà hàng - dịch vụ, nơi hiệu quả làm việc của nhân viên bị ảnh hưởng lớn bởi cảm hứng, sự động viên và định hướng từ lãnh đạo.

4. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất

4.1. Giả thuyết

Dựa trên tổng quan lý thuyết và các mô hình nghiên cứu trước, nghiên cứu này kế thừa mô hình của Bass (1990), đồng thời điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh ngành nhà hàng tại TP. Hồ Chí Minh. Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 5 thành phần chính của phong cách lãnh đạo ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên.

- Sự hấp dẫn bằng phẩm chất và bằng hành vi: Phong cách lãnh đạo thông qua sự hấp dẫn bằng phẩm chất phản ánh sự lôi cuốn, chính trực và tầm nhìn cá nhân của người lãnh đạo. Trong khi đó, sự hấp dẫn bằng hành vi đề cập đến việc lãnh đạo hành xử mẫu mực, truyền cảm hứng qua hành động cụ thể, tạo động lực và chuẩn mực cho nhân viên:

• H1: Sự hấp dẫn bằng phẩm chất tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên.

• H2: Sự hấp dẫn bằng hành vi tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên.

- Sự truyền cảm hứng: Lãnh đạo có khả năng truyền cảm hứng thường sử dụng cả lời nói lẫn hành động để tạo ra động lực, khơi dậy niềm tin và tinh thần cống hiến nơi nhân viên. Trong môi trường nhà hàng, điều này đặc biệt cần thiết để duy trì tinh thần làm việc tích cực và hiệu suất cao.

• H3: Sự truyền cảm hứng tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên.

- Sự kích thích trí tuệ: Phong cách lãnh đạo kích thích trí tuệ tạo điều kiện cho nhân viên đặt câu hỏi, thách thức giả định hiện tại và đề xuất các giải pháp mới. Điều này góp phần thúc đẩy sự tham gia chủ động và nâng cao năng lực sáng tạo của nhân viên.

• H4: Sự kích thích trí tuệ tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên.

- Sự quan tâm đến từng cá nhân: Lãnh đạo quan tâm đến từng cá nhân không chỉ ghi nhận đóng góp mà còn hỗ trợ phát triển năng lực của nhân viên, góp phần tạo ra môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy sự gắn bó tổ chức.

• H5: Sự quan tâm đến từng cá nhân tác động tích cực đến hiệu suất làm việc của nhân viên.

4.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất (Hình 1)

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

H1 (+): Sự hấp dẫn bằng phẩm chất

H2 (+): Sự hấp dẫn bằng hành vi

H3 (+): Sự truyền cảm hứng

H4 (+): Sự kích thích trí tuệ

H5 (+): Sự quan tâm từng cá nhân

Y: Hiệu suất làm việc của nhân viên

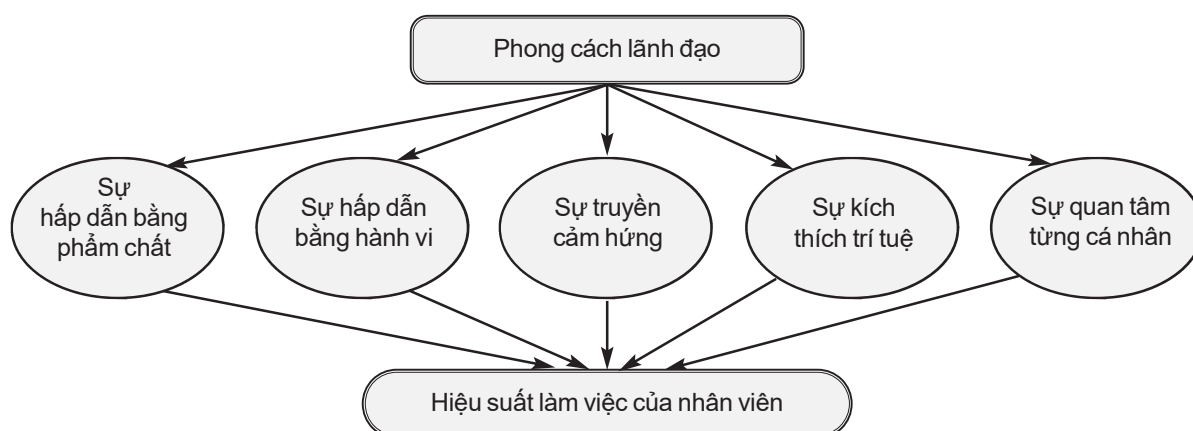
phù hợp với bối cảnh thực tiễn và có tính ứng dụng cao trong ngành nhà hàng.

Ở giai đoạn nghiên cứu chính thức, bảng hỏi sau điều chỉnh được phát hành và thu thập dữ liệu từ 300 nhân viên đang làm việc tại các nhà hàng tại TP. Hồ Chí Minh trong khoảng thời gian từ tháng 2 đến tháng 4/2023. Việc lựa chọn kích thước mẫu dựa trên hướng dẫn của Hair et al. (2010), theo đó số mẫu cần thiết tối thiểu bằng 5 lần số biến quan sát trong mô hình. Với 60 biến quan sát, cỡ mẫu 300 là phù hợp để tiến hành phân tích bằng phương pháp mô hình hóa cấu trúc tuyến tính (SEM). Dữ liệu được thu thập thông qua ba kênh: mạng xã hội (50%), email (30%) và khảo sát trực tiếp tại các nhà hàng (20%).

$$n \geq 5 \times 60 = 300 \text{ mẫu}$$

Sau khi thu thập, dữ liệu được sàng lọc và xử lý

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



5. Phương pháp nghiên cứu

Ở giai đoạn sơ bộ, bảng hỏi được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết về phong cách lãnh đạo và hiệu suất công việc, sau đó được kiểm định nội dung với sự tham gia của 20 cá nhân bao gồm 10 nhân sự trong ngành nhà hàng và 10 chuyên gia trong lĩnh vực lãnh đạo và quản trị nguồn nhân lực. Nhóm nhân sự nhà hàng có kinh nghiệm thực tiễn từ 2 đến 10 năm, đang đảm nhiệm các vị trí quản lý ca, tổ trưởng hoặc giám sát tại các nhà hàng tại TP. Hồ Chí Minh. Trong khi đó, nhóm chuyên gia bao gồm các giảng viên đại học và nhà tư vấn quản trị cấp cao. Những đóng góp của nhóm chuyên gia giúp đảm bảo nội dung bảng hỏi

bảng phần mềm SPSS 26 và AMOS 24. Các bước phân tích bao gồm: kiểm định độ tin cậy thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha; phân tích nhân tố khám phá (EFA) để nhận diện các yếu tố cấu thành khái niệm; phân tích nhân tố khẳng định (CFA) để xác nhận cấu trúc mô hình lý thuyết; và cuối cùng là mô hình hóa cấu trúc tuyến tính (SEM) để kiểm định các mối quan hệ giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

6. Kết quả nghiên cứu

6.1. Thống kê mô tả thang đo

Kết quả thống kê mô tả cho thấy, các biến thành phần của phong cách lãnh đạo và hiệu suất làm việc

của nhân viên đều có giá trị trung bình dao động từ 3.80 đến 4.10 trên thang đo 5 điểm. Trong số đó, yếu tố “truyền cảm hứng” và “hiệu suất nhiệm vụ” đạt giá trị trung bình cao nhất (4.00 và 4.10), phản ánh đây là những khía cạnh nổi bật nhất trong cảm nhận của nhân viên. Độ lệch chuẩn từ 0.50 đến 0.65 cho thấy sự đồng thuận cao giữa các phản hồi.

Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach’s Alpha tại Bảng 2 cho thấy, tất cả các thang đo đều đạt giá trị Alpha lớn hơn 0.8, cụ thể từ 0.849 đến 0.888. Theo tiêu chuẩn, Cronbach’s Alpha lớn hơn 0.7 chứng tỏ các thang đo có độ tin cậy tốt, do đó có thể kết luận các thang đo sử dụng trong nghiên cứu này đạt được độ tin cậy cao.

Bảng 1. Thống kê mô tả thang đo

Biến	Số lượng câu hỏi	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Sự hấp dẫn bằng phẩm chất (PQ)	4	3.85	0.62
Sự hấp dẫn bằng hành vi (HV)	4	3.90	0.58
Sự truyền cảm hứng (CI)	4	4.00	0.55
Sự kích thích trí tuệ (KT)	4	3.80	0.65
Sự quan tâm đến từng cá nhân (CN)	4	3.95	0.60
Hiệu suất nhiệm vụ (HPNV)	3	4.10	0.50
Hiệu suất theo ngữ cảnh (HPNC)	3	4.05	0.53
Tính linh hoạt và khả năng thích ứng (LX)	3	3.88	0.61

Bảng 2. Kết quả kiểm định Cronbach’s Alpha cho các thang đo

Thang đo	Cronbach’s Alpha	Kết luận
Sự hấp dẫn bằng phẩm chất (PQ)	0.857	Đạt
Sự hấp dẫn bằng hành vi (HV)	0.860	Đạt
Sự truyền cảm hứng (CI)	0.873	Đạt
Sự kích thích trí tuệ (KT)	0.849	Đạt
Sự quan tâm đến từng cá nhân (CN)	0.865	Đạt
Hiệu suất nhiệm vụ (HPNV)	0.888	Đạt
Hiệu suất theo ngữ cảnh (HPNC)	0.874	Đạt
Tính linh hoạt và khả năng thích ứng (LX)	0.851	Đạt

Ghi chú: Cronbach’s Alpha > 0.7 chứng tỏ thang đo đạt độ tin cậy cao.

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

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy (Standardized Estimate)	P-value	Kết luận
H1	PQ → Hiệu suất làm việc	0.312	< 0.001	Ủng hộ
H2	HV → Hiệu suất làm việc	0.280	< 0.001	Ủng hộ
H3	CI → Hiệu suất làm việc	0.295	< 0.001	Ủng hộ
H4	KT → Hiệu suất làm việc	0.215	< 0.01	Ủng hộ
H5	CN → Hiệu suất làm việc	0.240	< 0.01	Ủng hộ

6.2. Kiểm định mô hình CFA và SEM

Sau khi kiểm định CFA đạt yêu cầu, mô hình nghiên cứu được kiểm định bằng SEM. Các chỉ số đánh giá sự phù hợp của mô hình:

- Chi-square/df = 1.987 (< 3)
- CFI = 0.951 (> 0.9)
- TLI = 0.943 (> 0.9)
- RMSEA = 0.045 (< 0.08)

Kết quả cho thấy mô hình đạt độ phù hợp tốt. (Bảng 3)

Mô hình điều chỉnh đề xuất

Dựa trên kết quả định tính từ giai đoạn sơ bộ, các khuyến nghị của chuyên gia và đặc thù ngành nhà

hàng tại Việt Nam, nghiên cứu đề xuất mô hình điều chỉnh bằng cách bổ sung 2 yếu tố lãnh đạo mới, đó là:

- *Giao tiếp lãnh đạo (LC - Leadership Communication)*
- *Sự hỗ trợ từ lãnh đạo (LS - Leadership Support)*

2i yếu tố này phản ánh khả năng giao tiếp rõ ràng, minh bạch cũng như mức độ hỗ trợ tinh thần và vật chất từ lãnh đạo đối với nhân viên, đặc biệt quan trọng trong môi trường làm việc giàu áp lực và nhiều tương tác như nhà hàng. (Bảng 4)

7. Hàm ý chính sách và khuyến nghị giải pháp

7.1. Hàm ý chính sách

Dựa trên kết quả nghiên cứu, một số hàm ý chính

Bảng 4. So sánh mô hình ban đầu và mô hình điều chỉnh

Tiêu chí đánh giá	Mô hình ban đầu	Mô hình điều chỉnh
Số biến độc lập	5	7 (bổ sung LC và LS)
Tỷ lệ giải thích (R ²)	0.62	0.71
CFI	0.951	0.963
RMSEA	0.045	0.039
Ý nghĩa thống kê các giả thuyết	Đều có ý nghĩa	Đều có ý nghĩa, LC và LS bổ sung tăng độ mạnh của mô hình
Khả năng áp dụng thực tiễn	Tốt	Tốt hơn, phù hợp đặc thù văn hóa Việt Nam

sách được đề xuất nhằm nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên nhà hàng:

Phát triển năng lực lãnh đạo chuyển hóa: Cần tổ chức các khóa đào tạo cho nhà quản lý về phẩm chất cá nhân, kỹ năng truyền cảm hứng và tư duy sáng tạo.

Tăng cường giao tiếp lãnh đạo: Khuyến khích các nhà quản lý truyền đạt mục tiêu rõ ràng, phản hồi tích cực và truyền cảm hứng cho nhân viên.

Thúc đẩy sáng tạo trong công việc: Tạo điều kiện cho nhân viên đề xuất ý tưởng và tham gia cải tiến quy trình làm việc.

Cá nhân hóa quản lý nhân sự: Nhà quản lý nên quan tâm đến nhu cầu phát triển riêng của từng nhân viên, thông qua tư vấn và hỗ trợ cá nhân.

Tích hợp vào chính sách nhân sự: Doanh nghiệp nên áp dụng các yếu tố lãnh đạo hiệu quả vào quy trình tuyển dụng, đào tạo và đánh giá nhân sự.

7.2. Khuyến nghị giải pháp

Tăng cường đào tạo lãnh đạo: Các nhà quản lý trong ngành nhà hàng cần được đào tạo để phát triển phong cách lãnh đạo, với trọng tâm vào sự hấp dẫn về phẩm chất và hành vi. Việc tạo dựng sự tin tưởng và khả năng truyền cảm hứng sẽ giúp cải thiện động lực và hiệu suất làm việc của nhân viên.

Khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới: Các nhà lãnh đạo nên tạo ra môi trường làm việc mở, khuyến khích nhân viên đưa ra ý tưởng sáng tạo và giải quyết vấn đề một cách độc đáo. Điều này sẽ không chỉ nâng cao hiệu suất công việc mà còn giúp tổ chức đổi mới và phát triển bền vững.

Tạo ra mối quan hệ cá nhân với nhân viên: Các nhà lãnh đạo cần chú trọng đến việc quan tâm đến từng cá nhân trong đội ngũ nhân viên, từ đó tạo ra một môi trường làm việc hỗ trợ sự phát triển cá nhân và cải thiện hiệu suất công việc. Việc cung cấp lời khuyên, hỗ trợ phát triển nghề nghiệp sẽ giúp nhân viên cảm thấy có giá trị và cam kết với công việc hơn.

Nâng cao sự truyền cảm hứng: Các nhà lãnh đạo nên chú trọng đến khả năng truyền cảm hứng của mình. Cảm hứng từ lãnh đạo sẽ giúp nhân viên cảm thấy hứng thú và năng động trong công việc, góp phần thúc đẩy hiệu suất làm việc cao hơn.

Tăng cường sự giao tiếp trong tổ chức: Giao tiếp mở và minh bạch sẽ giúp nhân viên hiểu rõ các mục tiêu và chiến lược của tổ chức, đồng thời nhận được sự phản hồi cần thiết từ lãnh đạo, tạo ra sự đồng thuận trong công việc và tăng hiệu quả làm việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Hà Nam Khánh Giao. (2020). Quản trị chiến lược trong tổ chức du lịch. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Hữu Lam. (2016). Quản trị học. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- Lan, M. T. K., Nga, H. T. T. & Hung, H. T. (2021). The influence of leadership style on hotel employees' performance: A study in Da Lat. Hue University Journal of Science: Economics and Development, 130(5C), 171-187.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. The Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. The Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.