

CÁC NGHIÊN CỨU VỀ ẢNH HƯỞNG CỦA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO KHỞI NGHIỆP ĐẾN HÀNH VI ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA NHÂN VIÊN

● ĐẶNG HỒNG SƠN

TÓM TẮT:

Việc tổng quan các nghiên cứu về phong cách lãnh đạo khởi nghiệp đến hành vi đổi mới của nhân viên đóng vai trò quan trọng trong việc đưa các đề xuất nghiên cứu trong lĩnh vực này tại Việt Nam. Mục tiêu của bài viết này nhằm đưa ra tổng quan các nghiên cứu về ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo khởi nghiệp đến hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên, từ đó đưa ra những đề xuất nghiên cứu trong lĩnh vực này ở Việt Nam.

Từ khóa: lãnh đạo khởi nghiệp, hành vi đổi mới sáng tạo.

1. Đặt vấn đề

Phong cách lãnh đạo khởi nghiệp xuất hiện với vai trò khuyến khích con người tìm ra những cơ hội kinh doanh mới và nhấn mạnh vào sự đổi mới sáng tạo từ đó hình thành nên khả năng tạo động lực cho nhân viên tham gia vào các hoạt động đổi mới sáng tạo. Phong cách lãnh đạo khởi nghiệp là một khái niệm kết hợp của tinh thần khởi nghiệp, định hướng khởi nghiệp và các khái niệm về lãnh đạo. Phong cách lãnh đạo khởi nghiệp có thể được định nghĩa là quá trình nhà lãnh đạo tạo ảnh hưởng đến tổ chức thông qua việc trực tiếp tham gia vào hoạt động tạo ra giá trị cho các bên liên quan bằng cách mang lại một sự đổi mới độc đáo và sử dụng các nguồn lực trong doanh nghiệp (DN) một cách hiệu quả và được cộng đồng trong tổ chức chấp nhận. Phong cách lãnh đạo khởi nghiệp liên quan đến việc phá vỡ và vượt qua các nguyên tắc truyền thống, đặt ra nền tảng mới mà chưa có tiền lệ để

hướng tới phát triển tương lai bằng cách chuyển đổi các nguồn lực hiện có để tiến hành các hoạt động kinh doanh.

Hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên được hiểu là việc thực hiện có chủ đích những ý tưởng mới lạ và hữu ích. Cách mạng công nghiệp 4.0 và những biến động trong thị trường tạo nên một môi trường cạnh tranh sôi động khiến các DN phải liên tục đổi mới để tồn tại và phát triển. Đổi mới liên tục là một trong những điều kiện quan trọng nhất cho sự phát triển của tổ chức, từ đó có thể tạo ra năng lực cạnh tranh trong một môi trường kinh doanh ngày càng năng động và phức tạp. Cùng với những nỗ lực trong việc đổi mới DN, hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên cũng dần được đề cập đến như một nhân tố quan trọng.

Tại Việt Nam có rất ít các nghiên cứu về phong cách lãnh đạo khởi nghiệp, đặc biệt là chưa có nghiên cứu cụ thể nào đi sâu vào vấn đề cơ chế tác

động của phong cách lãnh đạo khởi nghiệp tới hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên trong các DN. Ở Việt Nam, các DN vừa và nhỏ chiếm số lượng khá đông đảo trong tổng số các DN nói chung, do đó cần tạo ra một môi trường cạnh tranh năng động đối với các DN. Việc nghiên cứu các tác động tới hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên đối với các DN vừa và nhỏ tại Việt Nam trở thành nhu cầu thiết yếu, đặc biệt là nghiên cứu về phong cách lãnh đạo khởi nghiệp.

2. Tổng quan các nghiên cứu

2.1. Các nghiên cứu về phong cách lãnh đạo khởi nghiệp

Thế kỷ XXI kéo theo sự mở cửa của nền kinh tế thế giới và những thách thức kèm theo đã khiến môi trường kinh doanh chuyển trọng tâm sang lãnh đạo khởi nghiệp (Mishra và Misra, 2017). Các nhà lãnh đạo thông minh của các tổ chức sử dụng tối đa các kỹ năng và năng lực của họ để đạt được sự tăng trưởng và phát triển nhanh chóng cho công ty, đồng thời tạo ra lợi thế cạnh tranh và kinh doanh bền vững (Palalic, 2017). Lý thuyết về tinh thần khởi nghiệp cho rằng năng lực cá nhân của các nhà lãnh đạo khởi nghiệp cho phép họ hình dung một tương lai thành công cho tổ chức; họ có thể hình thành tầm nhìn sáng tạo và xác định các cơ hội phía trước. Mặt khác, năng lực chức năng của các nhà lãnh đạo khởi nghiệp cho phép họ truyền cảm hứng và khuyến khích các thành viên trong nhóm tăng cường nỗ lực trong việc thực hiện các hành động đổi mới và khởi nghiệp; điều này đạt được bằng cách thay đổi nhận thức của các cá nhân về khả năng và kỹ năng của họ cũng như tối đa hóa hiệu quả bản thân bằng cách khuyến khích họ tham gia vào các chương trình đào tạo và phát triển (Bagheri, 2017).

Đổi mới sáng tạo liên tục đòi hỏi hành vi làm việc của nhân viên không chỉ dừng lại ở mức hoàn thành mà còn vượt qua trách nhiệm công việc được tiêu chuẩn hóa của họ (Park và Jo, 2018). Do đó, trong quá trình đổi mới, các tổ chức cần tận dụng khả năng và sự sẵn sàng đổi mới của nhân viên (De Jong và Den Hartog, 2007; Mittal và Dhar, 2015). Hành vi đổi mới của nhân viên là một quá trình nhận thức và tạo động lực (Afsar và Masood, 2018) nhằm giới thiệu, phát triển và triển khai các ý tưởng mới (Scott và Bruce, 1994) để cung cấp giải pháp cho các vấn đề phức tạp và chưa được xác định rõ

(Zhang và Bartol, 2010). Hiện vai trò của lãnh đạo trong việc hình thành thái độ và hành vi của cá nhân đã được thừa nhận trong một số tài liệu, bao gồm hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên (Cai và cộng sự, 2018; De Jong và Den Hartog, 2007; Khaola và Coldwell, 2019).

Lãnh đạo là một quá trình xã hội mà những người đi theo tự nguyện tham gia hoặc được huy động để đạt được các mục tiêu và lợi ích của tổ chức (Elbaz và Haddoud, 2017). Lãnh đạo khởi nghiệp nhằm định hướng và tạo điều kiện cho những người đi theo bằng cách công nhận và khai thác các cơ hội kinh doanh thông qua những đóng góp sáng tạo của họ để đạt được hiệu suất vượt trội và đáp ứng các mục tiêu của tổ chức (Renko và cộng sự, 2015). Các học giả đã không ngừng công nhận khả năng lãnh đạo khởi nghiệp là một phong cách lãnh đạo lấy con người làm trung tâm trong những năm gần đây (Newman và cộng sự, 2018) và nhấn mạnh tầm quan trọng của nó trong nghiên cứu quản lý. (Miao và cộng sự, 2018) nêu bật vai trò của lãnh đạo khởi nghiệp như là "người thúc đẩy kinh doanh" và "người làm kinh doanh". Các nhà lãnh đạo đóng vai trò nổi bật là một nguồn được mô hình hóa, do vị trí quản lý của họ trong tổ chức và khả năng sử dụng các nguồn lực của tổ chức, ví dụ như phần thưởng để thúc đẩy các hành vi mong muốn (Newman và cộng sự, 2018).

2.2. Các nghiên cứu về hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên

Hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên được hiểu là việc thực hiện có chủ đích những ý tưởng mới lạ và hữu ích (Anderson và cộng sự, 2014). Do đó, các nhà nghiên cứu đã quan tâm đến việc xác định các yếu tố quyết định theo ngữ cảnh và cá nhân của IBE. Tuy nhiên, trong khi mặt cắt nghiên cứu về lịch sử của sự gia tăng IBE, các phát hiện bằng cách sử dụng các nghiên cứu dọc là khan hiếm. Một nghiên cứu khác đã kiểm tra ảnh hưởng của các yếu tố gây căng thẳng tại nơi làm việc và khí hậu đổi mới tổ chức về IBE và nhận thấy rằng các yếu tố gây căng thẳng mà nhân viên có xu hướng để đánh giá là những thách thức có liên quan tích cực đến việc hình thành ý tưởng, trong khi các yếu tố gây căng thẳng mà nhân viên có xu hướng đánh giá là trở ngại có liên quan tiêu cực đến thể hệ ý tưởng (Ren và Zhang, 2015).

(Yu và cộng sự, 2013) nghiên cứu sự trao đổi kiến thức ở cấp độ cá nhân với IBE của người lao động, môi trường đổi mới tổ chức và sự tương tác giữa mức độ trao đổi kiến thức cá nhân với môi trường đổi mới trong tổ chức. Nghiên cứu tìm thấy mối liên hệ tích cực giữa việc trao đổi kiến thức với IBE và mối liên hệ tích cực giữa môi trường đổi mới tổ chức với IBE. Từ đó, những kết quả này chỉ ra rằng môi trường đổi mới tổ chức không là đối tượng điều tiết tác động của việc trao đổi kiến thức đối với IBE.

2.3. Các nghiên cứu về các tác động tới hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên

- Về các tác động của rủi ro hình ảnh kỳ vọng

Nhận thức hoặc ấn tượng tiềm năng của người khác là yếu tố quyết định quan trọng đối với hành vi của cá nhân vì những ấn tượng đó ảnh hưởng đến phản ứng của người khác đối với tác nhân và do đó khả năng tác nhân nhận được các nguồn lực cần thiết và hỗ trợ xã hội để đạt được mục tiêu (Leary và Kowalski, 1990; Tedeschi và Riess, 1981). Tầm quan trọng của cân nhắc hình ảnh trong việc ảnh hưởng đến nhiều hành vi khác nhau trong tổ chức được ủng hộ trong tài liệu về quản lý ấn tượng, như thu thập thông tin phản hồi (Ashford & Northcraft, 1992), hành vi quốc tịch của tổ chức (Rioux & Penner, 2001) và vấn đề bán hàng (Ashford và cộng sự, 1998).

- Về các tác động của lợi ích hình ảnh kỳ vọng

Một điểm khác biệt cơ bản trong các tài liệu về quản lý ấn tượng là giữa quản lý ấn tượng mang tính quyết đoán và mang tính phòng thủ (Arkin, 1981; Schlenker, 1980). Tetlock và Manstaed đã thảo luận kỹ về sự khác biệt này: “Quản lý ấn tượng phòng thủ nhằm mục đích bảo vệ hình ảnh xã hội đã được thiết lập của một cá nhân; nó được kích hoạt bởi các trạng thái cảm xúc tiêu cực. Quản lý ấn tượng quyết đoán nhằm mục đích cải thiện hình ảnh xã hội của một cá nhân; nó được kích hoạt bởi những động cơ tự hoàn thiện, tự nâng cao và những cơ hội được nhận thức để tạo ra những ấn tượng tốt cho người khác”. Do đó, sự khác biệt giữa việc tránh rủi ro hình ảnh và theo đuổi lợi ích hình ảnh không phải là vấn đề mức độ. Chúng đại diện cho các trạng thái cảm xúc khác nhau và động cơ cá nhân (“hòa hợp” so với “tiến lên”) (Wolfe và cộng sự, 1986).

- Về các tác động của kỳ vọng về hiệu quả tích cực

Kỳ vọng hiệu quả tích cực đề cập đến niềm tin của nhân viên rằng các hành vi đổi mới của họ sẽ cải thiện hoặc nâng cao hiệu quả của vai trò công việc hoặc đơn vị làm việc của họ. Khái niệm hiệu quả thường đề cập đến tỷ lệ hoặc so sánh đầu ra đầu vào (Ostroff và Schmitt, 1993; Pennings và Goodman, 1977).

- Về các tác động của không khí đổi mới

Không khí tổ chức là một yếu tố ảnh hưởng đến hành vi cá nhân bằng cách tác động đến nhân viên một dự báo lạc quan hoặc bi quan về kết quả của hành vi của họ (Yuan và Woodman, 2010). Kỳ vọng về kết quả tiềm năng của hành vi đổi mới xác định liệu nhân viên có sẵn sàng tham gia vào hành vi đổi mới hay không (Yuan và Woodman, 2010). Khi nhân viên tin rằng hành động của họ sẽ mang lại lợi ích đáng kể cho họ, họ sẽ sẵn sàng tham gia vào quá trình đổi mới (Vroom, 1982).

Không khí tổ chức liên quan đến an toàn tâm lý là một yếu tố khác trong sự đổi mới sáng tạo của nhân viên (Parzefall và cộng sự, 2008). An toàn tâm lý đề cập đến niềm tin chung rằng có thể an toàn để chấp nhận rủi ro trong một tổ chức mà không lo lắng về hậu quả tiêu cực của thất bại (Edmondson, 1999).

Vai trò của nhà lãnh đạo là rất quan trọng để tạo ra một môi trường hỗ trợ sự sáng tạo và đổi mới (Rigolizzo và Amabile, 2015). Các nhà lãnh đạo có thể phát triển một chính sách khuyến khích nhân viên trình bày những ý tưởng đổi mới của họ bằng cách công nhận và khen thưởng những ý tưởng đó ngay cả khi những ý tưởng đó không thành công.

- Về các tác động của văn hóa đổi mới

Các hành vi đổi mới sáng tạo xảy ra khi các thành viên, nhân viên, người lao động của một tổ chức tạo ra, phát triển những ý tưởng mới và áp dụng chúng vào các hoạt động, tình huống cụ thể để cải thiện, nâng cao hiệu quả, thành tích của cá nhân và tổ chức cũng như các đặc điểm tổ chức (Kim DW, 2014). Hành vi đổi mới sáng tạo của cá nhân được khởi xướng và sau đó thông qua sự kết nối lẫn nhau và giao tiếp giữa các thành viên, tạo ra cảm giác hoàn thành tốt đối với công việc và các hoạt động để thể hiện sự đổi mới của một nhóm hoặc tổ chức. (Carmeli A và cộng sự, 2011). Hiệu

quả tự sáng tạo được khái niệm hóa là tự tin vào khả năng và bao gồm cả khả năng giải quyết vấn đề linh động dựa trên tình huống (Tierney P, 2011). Những cá nhân có tính hiệu quả tự sáng tạo cao có nhiều khả năng hoàn thành xuất sắc một nhiệm vụ cụ thể và có nhiều khả năng huy động hiệu quả hơn các nguồn lực nhận thức, động lực, và các hoạt động cần thiết để đáp ứng tình huống (Michael LA và cộng sự, 2011). Chia sẻ kiến thức rất quan trọng đối với nền tảng kiến thức về quy trình quản lý của tổ chức; khi kiến thức được chia sẻ và trao đổi trong tổ chức, nó đóng một vai trò quan trọng trong việc thể hiện sự đổi mới và tương đối hiệu quả (Mura M và cộng sự, 2013).

Hình thành sáng kiến văn hóa tổ chức, tư duy, thái độ và hành vi của các thành viên trở nên sáng tạo (Kwon JS, 2011; Chang JC, 2012). Nói cách khác, các thành viên có nhiều khả năng hành động theo những cách sáng tạo hơn bởi vì tổ chức thúc đẩy những hành vi này bằng cách hỗ trợ việc tạo ra các ý tưởng mới và hình thành một nền văn hóa nơi các ý tưởng có thể được sử dụng một cách chủ động (Kim IC, 2004). Ngoài ra, khi điều tra hành vi đổi mới, các nghiên cứu trước đây chỉ xem xét các đặc điểm cá nhân và tổ chức đơn lẻ (như Kim DW, 2014; De Jong K, 2010; Carmeli A và cộng sự, 2011; Michael LA. và cộng sự, 2011), nghiên cứu hiện tại khám phá mối quan hệ ngẫu nhiên giữa các đặc điểm cá nhân và tổ chức liên quan đến các hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên.

- Về tác động trực tiếp của phong cách lãnh đạo khởi nghiệp

Các nhà lãnh đạo hoạt động trong môi trường cạnh tranh và phức tạp đang chịu áp lực to lớn trong việc trau dồi, thúc đẩy các hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên nhằm cải thiện hiệu suất kinh doanh và sự tăng trưởng phát triển của DN (Cogliser & Brigham, 2004); (Ireland và cộng sự, 2005); (Kamalian và cộng sự, 2011); (Talebi và cộng sự, 2012). Hành vi đổi mới sáng tạo được các học giả định nghĩa là nỗ lực của cá nhân nhân viên để tạo ra những ý tưởng mới và thực hiện những ý tưởng đó tại nơi làm việc (T. Chen và cộng sự, 2016).

2.4. Các nghiên cứu về ảnh hưởng gián tiếp của phong cách lãnh đạo khởi nghiệp

- Về ảnh hưởng của hiệu quả tự sáng tạo

Hiệu quả tự sáng tạo đề cập đến nhận thức,

niềm tin của một cá nhân vào khả năng tạo ra kết quả sáng tạo của họ (Tierney và Farmer, 2002). Các nhà lãnh đạo xem xét, chú ý đến hiệu quả tự sáng tạo của người đi theo và củng cố, nâng cao niềm tin của họ vào kỹ năng và khả năng của chính họ (Renko và cộng sự, 2015). Dựa trên lý thuyết nhận thức xã hội, khả năng lãnh đạo khởi nghiệp sẽ cải thiện ý thức của nhân viên về hiệu quả tự sáng tạo theo một số cách. Đầu tiên, các nhà lãnh đạo DN thúc đẩy hiệu quả tự sáng tạo của nhân viên bằng cách cung cấp các hình mẫu khi nhân viên tham gia vào hành vi kinh doanh, chẳng hạn như nghĩ ra những ý tưởng đổi mới sáng tạo và thực hiện chúng (Gupta và cộng sự, 2004; Renko và cộng sự, 2015). Tiếp đó, các nhà lãnh đạo doanh nhân nâng cao hiệu quả tự sáng tạo bằng cách tham gia vào việc thuyết phục xã hội. Ví dụ, họ sẽ tích cực khuyến khích nhân viên sáng tạo trong công việc, từ đó truyền cảm hứng cho nhân viên tự tin vào khả năng sáng tạo của mình thông qua việc xác định các cơ hội kinh doanh và kích thích họ suy nghĩ theo những cách sáng tạo (Gupta và cộng sự năm 2004).

- Về ảnh hưởng tính chủ động

Các đặc điểm của một cá nhân điển hình như tính chủ động có thể được coi là một biến số cho hành vi đổi mới. Đối với nhiều công việc đòi hỏi sự đổi mới sáng tạo, tính chủ động đã được coi là một phẩm chất lý tưởng (Janssen và Van Yperen, 2004; Zhang và cộng sự, 2012). Tính chủ động đề cập đến xu hướng hành vi lâu dài trong việc thực hiện hành động để ảnh hưởng đến môi trường của con người (Bateman và Crant, 1993; Zhang và cộng sự, 2012). Nhu cầu để thao túng và kiểm soát môi trường của người đó kích thích hành vi chủ động (Bateman và Crant, 1993). Khả năng thay đổi môi trường này có liên quan với hành vi đổi mới. Trong các tổ chức với hệ thống truyền thống theo cấp bậc mạnh mẽ và cứng nhắc, nhân viên thường không mong đợi sẽ là người chủ động. Để đổi mới, nhân viên cần đưa ra các ý tưởng và giải pháp tốt hơn mà không có bất kỳ áp lực bên ngoài nào (Zhang và cộng sự, 2012).

- Về ảnh hưởng của chia sẻ kiến thức

Kết quả của việc chia sẻ kiến thức phụ thuộc vào chất lượng và số lượng giao tiếp giữa con người với các nguồn lực, sự sẵn sàng sử dụng những kiến

thức đó và năng lực của cá nhân (Liao, 2006). Chia sẻ kiến thức có thể được hiểu là “một văn hóa tương tác xã hội, liên quan đến trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng của người lao động thông qua toàn bộ bộ phận hoặc tổ chức.” (Lin, 2007). Chia sẻ kiến thức là khi một người muốn tham gia vào việc thu thập kiến thức và đóng góp kiến thức cho sự kiện đang lên ý tưởng (Bock và Kim, 2002). Do đó, chia sẻ kiến thức là “quá trình trong đó các cá nhân cùng nhau trao đổi kiến thức và cùng nhau tạo ra kiến thức mới” (Van den Hooff và De Ridder, 2004). Bản chất sự sáng tạo là kết quả của sự hình thành tri thức (Wang, 2010). Sternberg và Lubart, (1999) lần đầu tiên nghiên cứu vai trò của chia sẻ kiến thức trong việc hình thành sự sáng tạo của nhân viên trong môi trường tổ chức. Cụ thể hơn, một nghiên cứu tương tác gần đây đã cho thấy rằng những nhân viên có mức độ chia sẻ kiến thức cao có nhiều khả năng biến tiềm năng sáng tạo của thành kết quả sáng tạo (Wang, 2010).

- Về ảnh hưởng của sự thoải mái trong công việc

Cribbin, (1972) chỉ ra rằng sự hài lòng trong công việc là nhận thức tổng thể của nhân viên đối với công việc và môi trường của họ, bao gồm bản thân công việc, người cấp trên, nhóm làm việc cùng với các tổ chức liên quan.

Porter, (1973) và Price, (2001) đưa ra các quan điểm khác nhau về phần thưởng và khuyến khích liên quan đến sự hài lòng trong công việc.

Về phần thưởng, sự hài lòng trong công việc có thể được xác định dựa trên sự khác biệt giữa "Phần thưởng thực sự nhận được" của một cá nhân và "Phần thưởng rõ ràng xứng đáng". Sự khác biệt càng nhỏ thì sự hài lòng về kết quả càng cao và ngược lại. Yếu tố sở thích cá nhân được định nghĩa là sự hài lòng trong công việc, là thước đo cái nhìn tổng thể của một cá nhân về công việc của họ, bao gồm cả sự ưa thích hoặc phản đối của họ đối với công việc.

3. Các đề xuất nghiên cứu

Thứ nhất, các nghiên cứu về phong cách lãnh đạo khởi nghiệp và hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên chủ yếu được thực hiện ở các nước phát triển. Đối với các nước đang phát triển như Việt Nam có rất ít các nghiên cứu đề cập đến chủ đề này, đặc biệt với phân tích cho đối tượng cụ thể là các DN vừa và nhỏ của Việt Nam thì chưa có nghiên cứu tiền lệ.

Thứ hai, nghiên cứu tác động từ phong cách lãnh đạo khởi nghiệp tới hành vi đổi mới sáng tạo chủ yếu sử dụng các nhân tố trung gian là các yếu tố bên trong như hiệu quả tự sáng tạo hoặc đam mê hay sử dụng các lý thuyết về hành vi mà chưa đề cập nhiều đến các yếu tố bên ngoài như môi trường tự nhiên và xã hội.

Thứ ba, việc phân tích vai trò của biến điều tiết đối với tác động từ phong cách lãnh đạo khởi nghiệp tới hành vi đổi mới sáng tạo chưa được phong phú. Ngoài ra, vai trò của những biến giả như giới tính, hoặc loại hình DN cũng chưa thực sự có nghiên cứu nào đề cập toàn diện.

Thứ tư, các nghiên cứu chủ yếu sử dụng một góc nhìn chủ quan thông qua tự đánh giá của người làm khảo sát mà chưa có cách tiếp cận khách quan trong việc được người khác đánh giá.

4. Kết luận

Bài viết này chủ yếu nêu ra các vấn đề mang tính tổng quan nghiên cứu về tác động của phong cách lãnh đạo khởi nghiệp đến hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên. Mục tiêu của bài viết mang tính chất gợi mở các vấn đề mặt lý thuyết nhằm mang tính gợi mở các hàm ý cần nghiên cứu về ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo khởi nghiệp đến hành vi đổi mới sáng tạo của nhân viên đối với Việt Nam, đặc biệt là trong các DN vừa và nhỏ. Các nghiên cứu định lượng và định tính chi tiết tại Việt Nam sẽ tiếp tục được đề cập trong các bài viết sau ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *The Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159-166.
2. Bagheri, A., Newman, A. and Eva, N. (2020), "Entrepreneurial leadership of CEOs and employees innovative behavior in high-technology new ventures", *Journal of Small Business Management*.

3. Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
4. De Jong K, Den Hartog D. Measuring innovative work behavior. *Creat Innov Manage*. 2010;19(1):23-26.
5. El Namaki, M. S. S. (2017). Disruption and the changing concept of leadership. *International journal of management and applied research*, 4(2), 122-129.
6. Fauchart, E., Gruber, M. 2011. Darwinians, communitarians, and missionaries: The role of founder identity in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 54(5), 935-957.
7. Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2018). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100.

Ngày nhận bài: 9/12/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/12/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 2/2/2023

Thông tin tác giả:

ĐẶNG HỒNG SƠN

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội

AN OVERVIEW OF STUDIES ON THE INFLUENCE OF THE ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP ON THE INNOVATION BEHAVIOR OF EMPLOYEES

● DANG HONG SON

Faculty of Economics and Human Resource Management
National Economics University

ABSTRACT:

It is important to review studies on the impact of the entrepreneurial leadership on the innovation behavior of employees. This paper is to provide an overview of studies on the influence of the entrepreneurial leadership on the innovation behavior of employees, thereby proposing research orientations about this topic in Vietnam

Keywords: entrepreneurial leadership, innovative behavior.