

Tác động của tinh thần kinh doanh đối với sự xuất sắc của tổ chức: Vai trò trung gian của phong cách lãnh đạo tầm nhìn

Nguyễn Hà Thanh Bình*, Dương Thị Loan
Trường Đại học Văn Hiến, Việt Nam

TỪ KHÓA

Tinh thần kinh doanh,
Sự xuất sắc của tổ chức,
Phong cách lãnh đạo
tầm nhìn.

TÓM TẮT

Tinh thần kinh doanh rất quan trọng để nâng cao vị thế của tổ chức trước các đối thủ cạnh tranh và có thể tạo ra những cơ hội mới cho tổ chức. Nghiên cứu xem xét tác động của tinh thần kinh doanh đối với sự xuất sắc của tổ chức thông qua phong cách lãnh đạo tầm nhìn. Kết quả nghiên cứu cho thấy tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức và phong cách lãnh đạo tầm nhìn. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chứng minh phong cách lãnh đạo tầm nhìn có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức. Ngoài ra, nghiên cứu còn phát hiện vai trò trung gian của phong cách lãnh đạo tầm nhìn trong mối quan hệ giữa tinh thần kinh doanh và sự xuất sắc của tổ chức.

1. Đặt vấn đề

Các tổ chức ngày nay luôn phải đối mặt với sự biến động và thay đổi ngày càng nhanh của môi trường toàn cầu. Phần lớn những thay đổi này là do khách hàng mong đợi nhiều hơn và ít trung thành hơn với một thương hiệu vì họ có nhiều sự lựa chọn hơn. Do đó, sự xuất sắc của tổ chức ngày càng được chú trọng. Sự xuất sắc của tổ chức mang lại giá trị vượt trội một cách bền vững cho tất cả các bên liên quan chính của tổ chức (Golmohammadi & cộng sự, 2016). Sự xuất sắc của tổ chức được xây dựng thông qua việc đạt được sự liên kết giữa tất cả các hệ thống trong tổ chức nhằm cung cấp và đáp ứng mọi nhu cầu và mong đợi của tất cả các bên liên quan. Tinh thần kinh doanh là chiến lược của tổ chức dựa trên việc chấp nhận rủi ro liên quan đến việc cung cấp các sản phẩm và dịch vụ đổi mới (Sozuer & cộng sự, 2017). Phong cách lãnh đạo

tầm nhìn tập trung vào việc truyền đạt sứ mạng của tổ chức và tầm nhìn của người lãnh đạo để đạt được hiệu quả bền vững (Dhammika, 2016). Phong cách lãnh đạo tầm nhìn giúp nâng cao năng lực của tổ chức nhằm đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích tác động của tinh thần kinh doanh đối với sự xuất sắc của tổ chức trong các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh với vai trò trung gian của phong cách lãnh đạo tầm nhìn.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Tinh thần kinh doanh là quá trình tạo ra giá trị mới thông qua các ý tưởng sáng tạo phù hợp với mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp (Salamzadeh & cộng sự, 2019). Tinh thần kinh doanh giúp tổ chức tạo ra giá trị bằng cách khai thác hiệu quả các nguồn lực sẵn có để đạt được các cơ hội trong môi trường kinh doanh. Tinh

* Tác giả liên hệ. Email: binhnhht@vhu.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.76.06>

Ngày nhận: 20/03/2024; Ngày chỉnh sửa: 20/04/2024; Duyệt đăng: 24/04/2024

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

thần kinh doanh thể hiện khả năng của tổ chức trong việc phát triển và thực hiện các ý tưởng sáng tạo bất chấp những rủi ro tiềm ẩn có thể cản trở việc thực hiện các kế hoạch (Sozuer & cộng sự, 2017). Theo Bedoya và cộng sự (2018), tinh thần kinh doanh có thể được đo lường thông qua bốn yếu tố:

Tính đổi mới: Tính đổi mới được xem là yếu tố quan trọng đối với tinh thần kinh doanh vì nó cho thấy khả năng của tổ chức trong việc áp dụng các ý tưởng mới nhằm đạt được lợi thế cạnh tranh (Bedoya và cộng sự, 2018). Tính đổi mới giúp tổ chức cung cấp các dịch vụ và sản phẩm mới cũng như phát triển các mô hình kinh doanh nhằm đối phó với các mối đe dọa trong môi trường kinh doanh và nắm bắt các cơ hội để nâng cao vị thế của tổ chức trước các đối thủ cạnh tranh.

Tính chủ động: Tính chủ động là những nỗ lực của tổ chức nhằm đáp ứng các nhu cầu và mong muốn của khách hàng bằng cách phát triển và cung cấp các sản phẩm và dịch vụ mới trước các đối thủ cạnh tranh (Bedoya & cộng sự, 2018). Tính chủ động còn giúp tổ chức dự đoán và khai thác các cơ hội kinh doanh một cách nhanh chóng trước các đối thủ cạnh tranh.

Tính chấp nhận rủi ro: Việc bắt đầu bất kỳ hoạt động nào do tổ chức lên kế hoạch đều mang theo một tỷ lệ rủi ro nhất định. Chấp nhận rủi ro là một trong những đặc điểm quan trọng của doanh nghiệp vì nó giúp cho doanh nghiệp đưa ra những quyết định táo bạo khi tham gia vào các hoạt động kinh doanh hoặc thị trường mới (Bedoya & cộng sự, 2018).

Khả năng cạnh tranh: Khả năng cạnh tranh là thuật ngữ hướng tới việc đối đầu trực tiếp với các đối thủ cạnh tranh hơn là né tránh thông qua các chiến lược cạnh tranh nhằm đạt được những dịch vụ và sản phẩm tốt nhất với mức giá phù hợp cho khách hàng (Bedoya & cộng sự, 2018). Khả năng cạnh tranh giúp tổ chức duy trì được thị phần mà họ đã có được trước các đối thủ cạnh tranh.

Lãnh đạo là yếu tố quan trọng trong việc tạo ra sự thay đổi và phát triển của tổ chức. Phong cách lãnh đạo tầm nhìn là phong cách lãnh đạo tập trung vào việc tạo ra một tầm nhìn cho tương lai, từ đó truyền cảm hứng cho nhân viên biến nó thành hiện thực (Zhou & cộng sự, 2018). Người lãnh đạo có phong cách lãnh đạo tầm nhìn hứng thú với những điều mới mẻ, có tư duy hướng đến tương lai và chú trọng vào việc đặt mục tiêu trong công việc. Các nhà lãnh đạo tầm nhìn phát triển tầm nhìn cá nhân của riêng họ sau đó hợp nhất nó vào tầm nhìn chung của tổ chức. Phong cách lãnh đạo tầm nhìn phù hợp với các tổ chức hoạt động trong môi trường có mức độ cạnh tranh cao (Dhammika, 2016).

Phong cách lãnh đạo tầm nhìn tạo ra mức độ gắn kết, tin cậy, động lực và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức. Phong cách lãnh đạo tầm nhìn khuyến khích các cá nhân tham gia vào các nhóm để hợp tác và đóng góp nhiều hơn trong việc đạt được mục tiêu của tổ chức (Zhou & cộng sự, 2018).

Golmohammadi và cộng sự (2016) định nghĩa sự xuất sắc của tổ chức là sự cam kết của tổ chức đối với sự phát triển bền vững thông qua việc cải thiện văn hóa tổ chức, môi trường làm việc và nguồn nhân lực. Sự xuất sắc của tổ chức là một mô hình và triết lý quản lý dựa trên việc đạt được kết quả một cách bền vững và có được sự cân bằng trong việc đáp ứng nhu cầu của tất cả các bên trong một nền văn hóa học hỏi, sáng tạo và cải tiến liên tục (Al-Lozi & cộng sự, 2017). Các yếu tố quan trọng cho sự xuất sắc của tổ chức là định hướng vào khách hàng, chất lượng nhân sự và sự đổi mới (Golmohammadi & cộng sự, 2016). Sự xuất sắc của tổ chức thiết lập khuôn khổ cho các tiêu chuẩn và quy trình nhằm thúc đẩy nhân viên cung cấp các quy trình, sản phẩm hoặc dịch vụ đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Tổ chức xuất sắc là những tổ chức đạt được mức hiệu quả hoạt động bền vững vượt trội, đáp ứng hoặc vượt qua mong đợi của các bên liên quan. Sự xuất sắc của tổ chức là kết quả của sự hợp tác và nỗ lực làm việc theo nhóm. Trong khi đó, Golmohammadi và cộng sự (2016) kết luận rằng sự xuất sắc của tổ chức có thể được xem xét từ bốn khía cạnh: sự xuất sắc trong kinh doanh, sự xuất sắc trong hoạt động xã hội, sự xuất sắc đối với khách hàng và chất lượng nguồn nhân lực.

Nghiên cứu đề xuất các giả thuyết như sau:

Giả thuyết 1: Tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến phong cách lãnh đạo tầm nhìn.

Giả thuyết 2: Tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức.

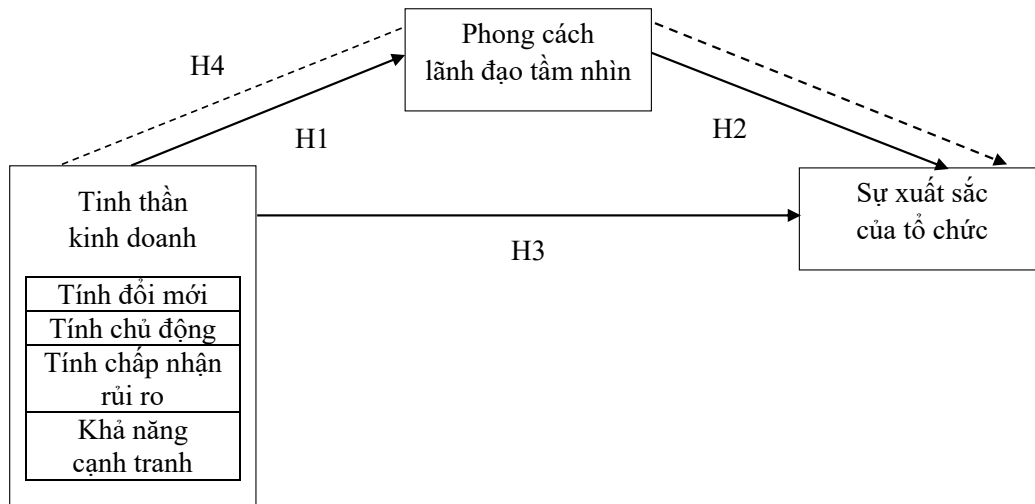
Giả thuyết 3: Phong cách lãnh đạo tầm nhìn có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức.

Giả thuyết 4: Phong cách lãnh đạo tầm nhìn đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa tinh thần kinh doanh và sự xuất sắc của tổ chức.

Mô hình nghiên cứu đề xuất như Hình 1

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại thành phố Hồ Chí Minh với phương pháp chọn mẫu có mục đích từ tháng 10/2023 đến tháng 1/2024. Nghiên cứu phân tích dữ liệu được khảo sát từ 183 nhà quản lý của các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh. Mô hình nghiên cứu được thiết kế gồm: (1) Tinh thần kinh do-

**Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất**

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả, 2024

anh, (2) Sự xuất sắc của tổ chức và (3) Phong cách lãnh đạo tầm nhìn. Trong đó: Biến bậc 2 là Tinh thần kinh doanh (ENT) gồm 4 thành phần biến bậc 1: Tính đổi mới (INN), tính chủ động (PAC), tính chấp nhận rủi ro (RTK) và khả năng cạnh tranh (ACO). Thang đo nghiên cứu được sử dụng của Bedoya và cộng sự (2018), Golmohammadi và cộng sự (2016) và Zhou và cộng sự (2018).

4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu trong bảng 2 cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo dao động từ 0,812 đến 0,885. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha cao hơn 0,600, điều này cho thấy rằng các thang đo được sử dụng là đáng tin cậy.

Bảng 1. Tổng kết thang đo và nguồn gốc thang đo

Khái niệm nghiên cứu	Nguồn gốc thang đo
(1) Tinh thần kinh doanh (ENT)	Bedoya và cộng sự (2018)
Tính đổi mới (INN)	Bedoya và cộng sự (2018)
Tính chủ động (PAC)	Bedoya và cộng sự (2018)
Tính chấp nhận rủi ro (RTK)	Bedoya và cộng sự (2018)
Khả năng cạnh tranh (ACO)	Bedoya và cộng sự (2018)
(2) Sự xuất sắc của tổ chức (OEX)	Golmohammadi và cộng sự (2016)
(3) Phong cách lãnh đạo tầm nhìn (VLE)	Zhou và cộng sự (2018)

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả, 2024

Bảng 2. Phân tích độ tin cậy cho các thang đo

Thang đo	Số lượng biến quan sát	Cronbach's Alpha
INN	4	0,841
PAC	4	0,835
RTK	4	0,831
ACO	4	0,885
OEX	21	0,829
VLE	7	0,812

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2024

Bảng 3. Kết quả đánh giá mô hình đo lường

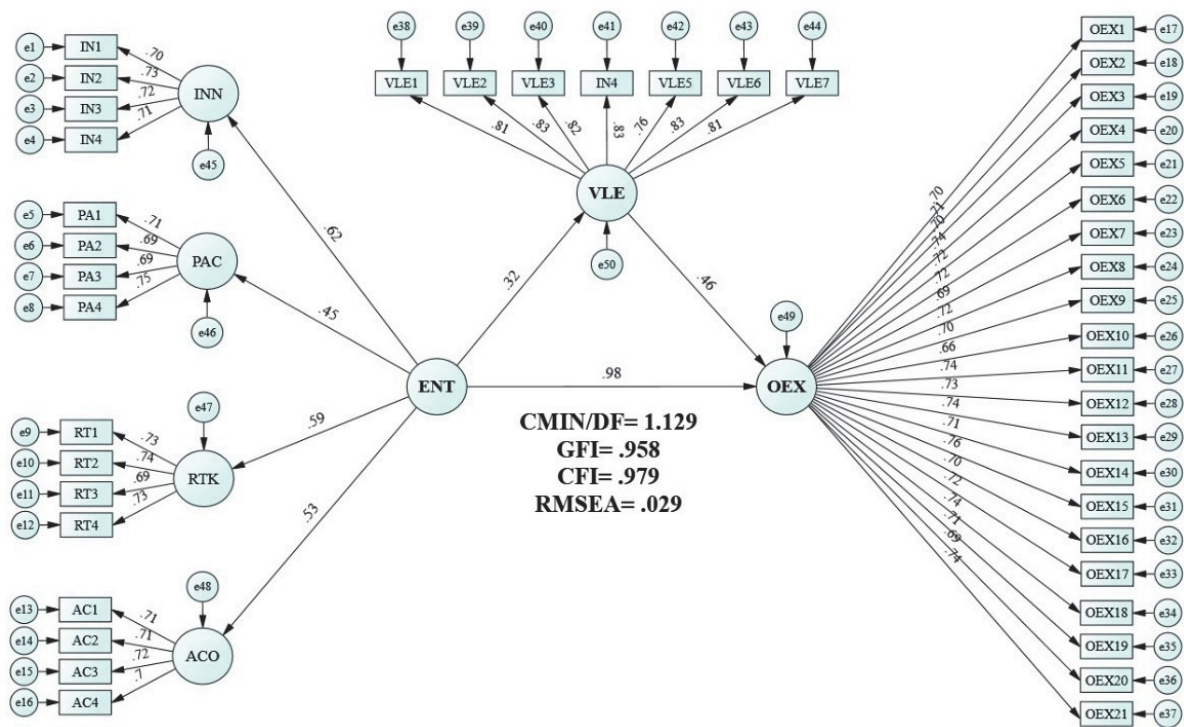
Nhân tố	Hệ số tải (Loadings)	Hệ số phương sai trích (AVE)	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)	Độ tin cậy tổng hợp (CR)
INN	0,65-0,81	0,761	2,481	0,838
PAC	0,70-0,74	0,813	1,241	0,812
RTK	0,67-0,83	0,741	1,431	0,844
ACO	0,62-0,78	0,621	2,814	0,815
OEX	0,75-0,86	0,598	1,748	0,804
VLE	0,73-0,80	0,582	1,285	0,885

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2024

Bảng 4. Hệ số kiểm định giá trị phân biệt

Nhân tố	Hệ số tương quan					
	INN	PAC	RTK	ACO	OEX	VLE
INN	0,714					
PAC	0,313	0,712				
RTK	0,425	0,308	0,726			
ACO	0,341	0,502	0,231	0,717		
OEX	0,187	0,457	0,422	0,436	0,721	
VLE	0,632	0,221	0,613	0,355	0,531	0,823

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2024



Hình 2. Kết quả SEM cho mô hình chuẩn hóa

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả, 2024

Bảng 5. Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số ước lượng (chuẩn hóa)	Giá trị P	Kết luận
H1	ENT $\rightarrow$ VLE	0,32	0,001	Chấp nhận
H2	VLE $\rightarrow$ OEX	0,46	0,003	Chấp nhận
H3	ENT $\rightarrow$ OEX	0,83	0,000	Chấp nhận
H4	ENT $\rightarrow$ VLE $\rightarrow$ OEX	0,15	0,001	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra của tác giả, 2024

Kết quả nghiên cứu ở bảng 3 cho thấy hệ số tải của các nhân tố nằm trong khoảng từ 0,62 đến 0,86 và đều lớn hơn 0,5. Kết quả trong bảng 3 cho thấy chỉ số AVE nằm trong khoảng từ 0,582 đến 0,813, cao hơn ngưỡng 0,5 (Hair & cộng sự, 2017). Kết quả phân tích cho thấy, chỉ số VIF nằm trong khoảng từ 1,241 đến 2,814, kết quả này thấp hơn nhiều so với ngưỡng 5 (Hair & cộng sự, 2017). Kết quả phân tích cho thấy, độ tin cậy tổng hợp (CR) nằm trong khoảng từ 0,804 đến 0,885 cao hơn 0,700 và không vượt quá ngưỡng 0,95 (Hair & cộng sự, 2017).

Các giá trị thể hiện trong bảng 4 cho thấy các biến tạo được giá trị phân biệt so với các biến còn lại, có thể thấy các giá trị in đậm tại đường chéo trong bảng 4 đều lớn hơn các giá trị của các biến khác theo chiều dọc cũng như chiều ngang, kết quả này cũng đáp ứng tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2017).

Kết quả phân tích cho thấy các giá trị $CMIN/df = 1,129 < 5$, $CFI = 0,979 > 0,9$, $GFI = 0,958 > 0,9$ và $RMSEA = 0,029 < 0,08$ đều đạt yêu cầu. Vì vậy có thể kết luận mô hình phù hợp với dữ liệu.

Kết quả nghiên cứu ở bảng 5 cho thấy giả thuyết H1 được chấp nhận với mức độ tác động là $\beta = 0,32$ tại $p = 0,001$. Như vậy, tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức. Bên cạnh đó, giả thuyết H2 được chấp nhận tại $p = 0,003$ với mức độ tác động là $\beta = 0,46$. Điều này khẳng định rằng, phong cách lãnh đạo tầm nhìn có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức. Ngoài ra, giả thuyết H3 cũng được chấp nhận tại $p = 0,000$ với hệ số tác động $\beta = 0,83$. Kết quả này cho thấy tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức. Cuối cùng, giả thuyết H4 cũng được chấp nhận tại $p = 0,001$ với hệ số tác động $\beta = 0,15$. Kết quả này cho thấy phong cách lãnh đạo tầm nhìn đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa tinh thần kinh doanh và sự xuất sắc của tổ chức.

5. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích tác động của

tinh thần kinh doanh đối với sự xuất sắc của tổ chức trong các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh với vai trò trung gian của phong cách lãnh đạo tầm nhìn. Kết quả nghiên cứu chứng minh tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức. Nghiên cứu cho thấy tinh thần kinh doanh rất cần thiết đối với các doanh nghiệp hiện nay vì các doanh nghiệp cần những ý tưởng đổi mới và tính chủ động cao trong môi trường kinh doanh luôn thay đổi nhanh chóng và tiềm ẩn nhiều rủi ro. Việc tạo điều kiện để thúc đẩy tinh thần kinh doanh hiện đang là ưu tiên của nhiều doanh nghiệp hiện nay. Để thành công trong môi trường cạnh tranh toàn cầu, các tổ chức phải đạt được sự xuất sắc trong tất cả các khía cạnh của mình. Do đó, tinh thần kinh doanh là điều kiện cần thiết để đạt được sự xuất sắc của tổ chức. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy tinh thần kinh doanh có tác động tích cực đến phong cách lãnh đạo tầm nhìn. Quá trình thúc đẩy tinh thần kinh doanh trong tổ chức đòi hỏi khả năng tư duy và sự đổi mới của tổ chức. Tinh thần kinh doanh có bốn khía cạnh chính là tính đổi mới, tính chủ động, tính chấp nhận rủi ro và khả năng cạnh tranh. Trong khi đó, nhà lãnh đạo tầm nhìn là những người có sự sáng tạo và đổi mới, chấp nhận những thử thách và rủi ro, truyền cảm hứng cho người lao động, hành động theo chiến lược và có sự chủ động cao trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh. Do đó, việc thúc đẩy tinh thần kinh doanh trong tổ chức cũng mang lại sự hỗ trợ đáng kể cho nhà lãnh đạo tầm nhìn. Ngoài ra, nghiên cứu cho thấy phong cách lãnh đạo tầm nhìn có tác động tích cực đến sự xuất sắc của tổ chức. Nhà lãnh đạo có phong cách lãnh đạo tầm nhìn là những người có khả năng tạo ra và truyền đạt tầm nhìn cho người khác. Nhà lãnh đạo tầm nhìn không chỉ đưa ra những mục tiêu và chiến lược mà còn khơi dậy niềm tin và cam kết của nhân viên, đối tác và khách hàng. Đây là yếu tố cần thiết để nâng cao sự xuất sắc của tổ chức. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn phát hiện vai trò trung gian của phong cách lãnh đạo tầm nhìn trong mối quan hệ giữa tinh thần kinh doanh và sự xuất sắc của tổ chức. Nhà lãnh đạo tầm nhìn biết cách thích ứng và đổi mới, thúc đẩy tinh

thần kinh doanh để đáp ứng những thách thức và cơ hội trong môi trường kinh doanh. Nhà lãnh đạo tầm nhìn cũng có thể thiết lập các mối quan hệ chặt chẽ trong tổ chức, xây dựng niềm tin cho người lao động trong việc nâng cao sự xuất sắc của tổ chức và phát triển tổ chức trong tương lai.

6. Hàm ý quản trị

Để thúc đẩy tinh thần kinh doanh và phong cách lãnh đạo tầm nhìn, từ đó gia tăng sự xuất sắc của tổ chức, các tổ chức cần xúc tiến sự đổi mới trong tổ chức. Sự đổi mới là điều cần thiết cho sự thành công của bất kỳ doanh nghiệp nào. Do đó, các tổ chức cần đầu tư vào các hoạt động nghiên cứu và phát triển. Bên cạnh đó, các tổ chức cần xây dựng các mô hình giúp tăng cường sự hợp tác và chia sẻ kiến thức giữa người lao động. Tổ chức cần tạo điều kiện để người lao động có thể tìm kiếm kiến thức và thông tin từ tất cả các nguồn và phòng ban khác nhau. Các thành viên trong tổ chức cần được khuyến khích tìm kiếm những cách mới và tốt hơn để nâng cao hiệu quả làm việc thông qua các thử nghiệm. Bên cạnh đó, các tổ chức cần có các chế độ công nhận và khen thưởng đối với các cá nhân thực hiện cải tiến và tham gia vào các sáng kiến mới mang lại kết quả tốt hơn cho tổ chức. Các biện pháp khuyến khích sẽ thúc đẩy sự khám phá và học hỏi của người lao động, từ đó gia tăng sự xuất sắc của tổ chức.

Một đặc điểm quan trọng của phong cách lãnh đạo tầm nhìn là sự cởi mở với những ý tưởng mới. Người lãnh đạo tầm nhìn cho phép người lao động thể hiện tư duy sáng tạo ngoài vai trò thông thường của họ. Ngoài ra, người lãnh đạo tầm nhìn cũng cho phép người lao động phạm sai sót. Người lao động không nên bị trừng phạt hoặc chỉ trích gay gắt vì những sáng tạo thất bại, đặc biệt nếu những thất bại đó giúp mang lại những kinh nghiệm cho tổ chức. Người lao động cần tin rằng luôn có cách tốt hơn để hoàn thành công việc. Việc tìm kiếm những quan điểm, ý tưởng và kiến thức mới là một phần công việc của người lao động và điều này sẽ dẫn đến kết quả tốt hơn. Nhà lãnh đạo tầm nhìn phải sẵn sàng đón nhận những thay đổi và thích ứng với những thay đổi một cách nhanh chóng. Người lãnh đạo tầm nhìn cần tăng cường khả năng giao tiếp rõ ràng, hiệu quả và truyền cảm hứng để người lao động có những ý tưởng sáng tạo và những phương pháp làm việc đổi mới để thúc đẩy sự xuất sắc của tổ chức.

Các tổ chức cần tạo ra một văn hóa khuyến khích các cá nhân hướng tới sự xuất sắc. Một tổ chức có văn hóa xuất sắc là tổ chức coi trọng sự xuất sắc trong mọi

khía cạnh hoạt động của mình. Đó là một nền văn hóa khuyến khích sự đổi mới, cải tiến liên tục và theo đuổi sự xuất sắc trong mọi hoạt động. Người lao động cũng là yếu tố then chốt để tổ chức đạt được sự xuất sắc. Tổ chức phải thu hút, phát triển và giữ được nguồn nhân lực xuất sắc của mình. Ngoài ra, các quy trình hiệu quả là nền tảng để đạt được sự xuất sắc của tổ chức. Tổ chức phải có các quy trình được xác định rõ ràng cho tất cả các hoạt động của mình và phải liên tục đánh giá, cải tiến các quy trình đó. Bên cạnh đó, một chiến lược hiệu quả là điều cần thiết để đạt được sự xuất sắc của tổ chức. Tổ chức phải có sự hiểu biết rõ ràng về mục tiêu, môi trường kinh doanh và các nguồn lực cần thiết để đạt được mục tiêu nâng cao sự xuất sắc của tổ chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Al-Lozi, Musa Salameh, Almomani, Reham Zuhier Qasim and Al-Hawary, Sulieman Ibraheem Shelash (2017). Impact of talent management on achieving organizational excellence in Arab potash company in Jordan. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 17(7), 15-25.
- Bedoya, M. A., Alzate, B. A., & Giraldo, L. M. (2018). Corporate Entrepreneurship and Entrepreneurial Orientation: The Impact on Managing Capabilities for Innovation. *2018 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET)*, 1–7.
- Dhammika K. A. S. (2016). Visionary leadership and organizational commitment: The mediating effect of leader-member exchange (LMX). *Wayamba Journal of Management*, 4(1), 1-10.
- Golmohammadi, M., Ghorbani, A., & Feyzi, M. (2016). The effect of job attitudes and organizational identity in organizational excellence of employees (Case Study: Staff of Department of Natural Resources and Watershed of Ardabil prov- ince). *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 1(1), 1281-1288.
- Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2th ed.)*, USA: Sage Publications.
- Salamzadeh, A., Tajpour, M., & Hosseini, E. (2019). Corporate entrepreneurship in University of Tehran: Does human resources management matter. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 10(3), 276.
- Sozuer, A., Altuntas, G., & Semercioz, F. (2017). International entrepreneurship of small firms and their export market performance. *European Journal of International Management*, 11(3), 365.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary leadership and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*, 39(1), 93-105.

The impact of entrepreneurship on organizational excellence: The mediating role of visionary leadership

Nguyen Ha Thanh Binh, Duong Thi Loan
Van Hien University, Vietnam

Abstract

Entrepreneurship is important to enhance an organization's position against competitors and can create new opportunities for the organization. The study examines the impact of entrepreneurship on organizational excellence through visionary leadership. The results showed that there is a positive impact of entrepreneurship on both organizational excellence and visionary leadership. Besides, the study also proved that visionary leadership have positive impact on organizational excellence. Moreover, the study also discovered the mediating role of visionary leadership in the relationship between entrepreneurship and organizational excellence.

Keywords: Entrepreneurship, organizational excellence, visionary leadership.