

Tác động của bản sắc cá nhân và động lực bên trong đến các yếu tố trong nhóm và phong cách lãnh đạo chuyển đổi

Nguyễn Thị Thanh Thúy*, Nguyễn Hoài Ân, Đặng Ngọc Như Quỳnh, Trần Thị Phúc
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

TỪ KHÓA

Bản sắc cá nhân,
Động lực bên trong,
Môi trường
làm việc nhóm,
Mức độ sáng tạo
và đổi mới trong nhóm,
Phong cách
lãnh đạo chuyển đổi.

TÓM TẮT

Đối với mỗi cá thể, bản sắc cá nhân và động lực bên trong là những yếu tố vô cùng quan trọng và có tính quyết định đến hành vi và thái độ của mỗi người. Ở doanh nghiệp, nhân viên ảnh hưởng sâu sắc đến môi trường làm việc nhóm, mức độ sáng tạo và đổi mới trong nhóm cũng như phong cách lãnh đạo chuyển đổi của người giám sát thông qua bản sắc cá nhân và động lực bên trong. Nghiên cứu này thu thập dữ liệu từ 221 nhân viên làm việc ở các lĩnh vực khác nhau để đánh giá mối quan hệ giữa bản sắc cá nhân, động lực bên trong, môi trường làm việc nhóm, sáng tạo và đổi mới trong nhóm, và phong cách lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ. Thông qua phương pháp hồi quy đa biến, kết quả cho thấy bản sắc cá nhân và động lực bên trong có tác động tích cực đến môi trường làm việc nhóm và lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ. Riêng đối với sáng tạo và đổi mới trong nhóm, kết quả chỉ có ý nghĩa thống kê đối với bản sắc cá nhân.

1. Giới thiệu chung

Để đánh giá sức mạnh của một đội nhóm, việc quan sát và đánh giá môi trường làm việc của đội nhóm đó là rất quan trọng. Pan và Song (2014) cho biết rằng môi trường làm việc đội nhóm có 4 phần chủ chốt bao gồm môi trường quản trị, môi trường giảng dạy, môi trường học tập và môi trường giữa cá nhân. Môi trường làm việc đội nhóm quyết định đến sự hợp tác, hiệu quả công việc và tinh thần làm việc của các thành viên. Một môi trường làm việc tích cực thường tạo điều kiện cho sự hợp tác, trao đổi thông tin một cách cởi mở hơn, khuyến khích sự sáng tạo và giúp nâng cao hiệu quả làm việc của từng thành viên

và toàn đội. Ngược lại, một môi trường làm việc tiêu cực có thể gây ra xung đột, thiếu tin cậy, tạo ra căng thẳng và ảnh hưởng đến khả năng làm việc hiệu quả của đội nhóm.

Bên cạnh yếu tố môi trường làm việc nhóm, yếu tố đổi mới và sáng tạo cũng cần phải chú trọng. Tuy nhiên, một nhóm muốn đổi mới thì phong cách lãnh đạo cũng cần phải chuyển đổi; lãnh đạo chuyển đổi như là tổng hợp của các phong cách lãnh đạo khác nhau trong tổ chức để tác động đến nhân viên tạo ra các ý tưởng sáng tạo, sản phẩm, dịch vụ và giải pháp (Adjei, 2013). Như vậy một lãnh đạo tốt không chỉ hướng dẫn đội nhóm về mục tiêu và khuyến khích sự sáng tạo, mà còn thúc đẩy tinh thần làm việc nhóm và

* Tác giả liên hệ. Email: thuynguyen@hcmute.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.77.10>

Ngày nhận: 09/4/2024; Ngày chỉnh sửa: 25/6/2024; Duyệt đăng: 13/7/2024; Ngày online: 12/8/2024

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

khuyến khích sự cạnh tranh tích cực giữa các thành viên trong đội. Bằng cách thể hiện sự linh hoạt, tôn trọng ý kiến của mọi người và khuyến khích việc thử nghiệm ý tưởng mới, lãnh đạo chuyển đổi có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực để khuyến khích sự đổi mới. Ngoài ra, lãnh đạo cần tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi mà các thành viên được khuyến khích thể hiện ý kiến, đề xuất ý tưởng mới và thách thức lẫn nhau để phát triển.

Bên cạnh đó, yếu tố bản sắc cá nhân của từng thành viên có thể tạo nên môi trường đội nhóm tích cực hoặc tiêu cực, yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới trong đội. Adams và Marshall (1996) đã đề xuất năm chức năng của bản sắc được ghi chép phổ biến nhất. Các chức năng này bao gồm (a) cấu trúc để hiểu rõ bản thân là ai; (b) ý nghĩa và hướng dẫn qua cam kết, giá trị và mục tiêu; (c) cảm giác kiểm soát cá nhân và ý thức tự do; (d) sự nhất quán, mạch lạc và hài hòa giữa giá trị, niềm tin và cam kết; và (e) khả năng nhận ra tiềm năng dưới dạng các khả năng tương lai và lựa chọn thay thế. Yếu tố làm cho môi trường làm việc nhóm trở nên tích cực hơn còn bao gồm sự động lực thúc đẩy từ bên trong. Cảm xúc tích cực thúc đẩy việc sử dụng chiến lược học linh hoạt và sáng tạo, xử lý nhận thức sâu rộng và các hành vi tự điều chỉnh. Ngược lại, cảm xúc tiêu cực liên kết với việc sử dụng các chiến lược quản trị cứng nhắc hơn, xử lý nhận thức bề mặt và sự hướng dẫn từ bên ngoài.

Nghiên cứu về bản sắc cá nhân và động lực được tập trung ở ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc trong nhóm của nhân viên. Tuy nhiên, bản sắc cá nhân và động lực còn có thể ảnh hưởng đến các vấn đề khác liên quan đến nhóm, do đó, nghiên cứu này tập trung vào tác động của bản sắc cá nhân và động lực đến môi trường làm việc, phong cách lãnh đạo chuyển đổi và sự sáng tạo và đổi mới trong nhóm. Ngoài ra, việc nghiên cứu trong bối cảnh kinh tế các nước đang phát triển (ví dụ Việt Nam) sẽ tạo ra các khác biệt đặc trưng với các nước phát triển như các nghiên cứu trước đây.

Bài nghiên cứu tập trung vào các đối tượng mà công việc của họ liên quan đến hoạt động đội nhóm, bao gồm các nhóm đối tượng thuộc ngành nghề khác nhau trong xã hội. Bằng việc tập trung đa dạng đối tượng sẽ giúp cho doanh nghiệp hiểu rõ về cách các yếu tố bản sắc cá nhân và động lực bên trong ảnh hưởng đến môi trường làm việc nhóm, phong cách lãnh đạo chuyển đổi và sự sáng tạo và đổi mới trong nhóm. Ngoài ra, nắm bắt được động lực và bản sắc

các thành viên trong nhóm, doanh nghiệp có thể phát triển các chiến lược và can thiệp nhằm tăng cường hiệu suất làm việc nhóm, từ đó cải thiện kết quả kinh doanh và đạt được mục tiêu doanh nghiệp. Đối với các bên nghiên cứu, việc tập trung vào các ngành nghề này sẽ giúp mở rộng phạm vi hiểu biết về hành vi cá nhân trong nhóm ở đa lĩnh vực góp phần thúc đẩy phạm vi lý thuyết và thực tiễn.

2. Cơ sở hình thành giả thuyết

2.1. Lý thuyết bản sắc xã hội (Social Identity Theory - SIT)

Lý thuyết bản sắc xã hội (SIT) cho rằng các cá nhân tìm cách nhìn nhận bản thân một cách tích cực và mở rộng động lực này để tạo ra tư cách thành viên nhóm hoặc bản sắc xã hội của cá nhân đó (Tajfel & cộng sự, 1979). Sự tự nhận thức của một người bao gồm bản sắc cá nhân (tức là các đặc điểm riêng như thuộc tính cá nhân, khả năng và kinh nghiệm trong quá khứ) và bản sắc xã hội (tức là các phân loại và đặc điểm nổi bật của nhóm ví dụ như thuộc tính nhóm, quy định). Mỗi một cá nhân luôn cố gắng tự phân loại bản thân mình, định vị bản thân trong nhóm, so sánh giá trị nhóm mình và các nhóm khác trong xã hội, nhằm định vị nhóm. Sự so sánh có thể giúp thỏa mãn những giá trị bên trong của cá nhân, đồng thời sẽ ảnh hưởng đến hành vi của họ trong nhóm.

2.2. Mối quan hệ giữa bản sắc cá nhân và môi trường làm việc nhóm

Bản sắc (Identity) được hiểu là bản sắc cá nhân có ý nghĩa hoặc là đặc điểm đại diện cho cá nhân duy nhất hoặc là những thuộc tính riêng của một tính cách không chia sẻ với người khác (Lã Thị Thu Thủy & Phan Thị Mai Hương, 2020). Bản sắc được cho rằng là cái duy nhất và không phụ thuộc. Bản sắc là khái niệm của con người về việc họ là ai, họ là kiểu người gì và họ liên hệ với người khác như thế nào.

Môi trường làm việc nhóm (Team climate) là một kết cấu tổng hợp bao gồm ba khía cạnh: sự liên kết, sự tin cậy và sự đổi mới (Brock & cộng sự, 2005). Sự liên kết tương đương với sự gắn kết về bản chất, đề cập đến nhận thức về cảm giác gắn kết giữa các thành viên trong nhóm. Sự gắn kết được định nghĩa là sự thu hút của các thành viên đối với nhóm. Sự liên kết có thể được coi là lực lượng tâm lý giúp gắn kết mọi người lại với nhau. Cảm giác gắn kết có xu hướng

nâng cao sự quan tâm, sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau giữa các thành viên trong nhóm, kết quả của sự gắn kết là các thành viên trong nhóm có được nhiều khả năng chia sẻ kiến thức với nhau hơn. Các khía cạnh trong môi trường làm việc nhóm sẽ ảnh hưởng trực tiếp và là công cụ giúp nhân viên thực hiện bản sắc của mình (Mesmer-Magnus & cộng sự, 2015). Đồng thời, nhân viên với ý thức bản sắc của bản thân một cách mạnh mẽ, sẽ tìm cách dung hòa với tổ chức, đồng thời phát huy năng lực của mình trong môi trường làm việc nhóm do đã hiểu rõ về bản thân và bản sắc của mình. Từ đó mới thấy được bản sắc sẽ góp phần quan trọng trong việc xây dựng môi trường làm việc nhóm có định hướng và tổ chức.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H1: Bản sắc cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến môi trường làm việc nhóm.

2.3. Mối quan hệ giữa bản sắc cá nhân và sự sáng tạo và đổi mới của nhóm

Sự sáng tạo và đổi mới của nhóm (Team creativity and innovation) là những khía cạnh quan trọng đem đến sự thành công của tổ chức. Tính cách sáng tạo tổng hợp của từng cá nhân và tính không đồng nhất về chức năng có thể tác động tích cực đến khả năng sáng tạo của nhóm, dẫn đến việc thực hiện sự đổi mới. Mascareño và cộng sự (2020) nhận thấy rằng khả năng lãnh đạo có tầm nhìn sẽ kích thích sự sáng tạo và đổi mới của nhóm bằng cách thúc đẩy sự liên kết mục tiêu giữa các thành viên trong nhóm. Việc nắm bắt những quan điểm và kinh nghiệm đa dạng trong các nhóm có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự đổi mới.

Nếu chúng ta liên hệ tính sáng tạo với việc xác định vấn đề và giải quyết vấn đề cũng như việc thực hiện quyết định với sự đổi mới, thì bước cuối cùng này đòi hỏi một loạt các định nghĩa và giải quyết vấn đề để thực hiện quyết định hoặc ý tưởng. Điều này gây khó khăn cho việc tách biệt hai khái niệm ở cấp độ tổ chức. Trên thực tế, khi chúng ta chuyển từ cấp độ cá nhân sang cấp độ nhóm và tổ chức, tính sáng tạo và đổi mới ngày càng khó tách rời. Vì vậy, bất cứ khi nào chúng ta tiếp cận bất kỳ cấp độ nào khác ngoài cá nhân, các thuật ngữ này (sáng tạo và đổi mới) sẽ được sử dụng như từ đồng nghĩa và chúng ta sẽ coi sự sáng tạo của tổ chức như một hệ thống để phát triển và truyền tải sự sáng tạo của cá nhân, thông qua các nhóm, hướng tới những đổi mới mang lại lợi nhuận cho công ty.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H2: Bản sắc cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến sự sáng tạo và đổi mới trong nhóm

2.4. Mối quan hệ giữa bản sắc cá nhân và phong cách lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ

Lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ (Shared transformational leadership) là một mô hình lãnh đạo trong đó trách nhiệm và quyền lực lãnh đạo không chỉ nằm ở một cá nhân lãnh đạo duy nhất mà được chia sẻ hoặc phân phối trên toàn bộ nhóm hoặc tổ chức. Trong lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ, các thành viên trong nhóm thường tương tác với nhau một cách tích cực để đưa ra quyết định và thúc đẩy tiến trình chuyển đổi và phát triển, các thành viên trong nhóm đều có khả năng thực hiện các vai trò lãnh đạo và chia sẻ trách nhiệm trong việc tạo ra sự thay đổi và tiến bộ, sự đồng cảm và tương tác tích cực trong nhóm được khuyến khích để tạo ra một bản sắc nhóm mạnh mẽ (Tajfel & cộng sự, 1979), sự tương tác và hỗ trợ giữa các thành viên nhóm là rất quan trọng để tạo ra một môi trường làm việc tích cực và đầy sáng tạo.

Theo lý thuyết bản sắc xã hội, mỗi cá nhân sẽ tìm mọi cách duy trì vị thế thuận lợi của bản thân trong nhóm và vị thế của nhóm mình so với các nhóm khác. Do đó, khi nhân viên có nhận định về bản sắc cá nhân mạnh mẽ, họ sẽ tìm cách nâng cao vị thế của bản thân trong nhóm. Bằng việc thể hiện bản thân thông qua công việc và phối hợp nhiệm vụ hướng đến mục tiêu chung, tích cực thúc đẩy quá trình chuyển đổi và phát triển, điều này đã làm cho phong cách lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ phát huy vai trò trong nhóm.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H3: Bản sắc cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến phong cách lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ.

2.5. Mối quan hệ giữa động lực bên trong và môi trường làm việc nhóm

Động lực bên trong (Intrinsic Motivation) là sự nỗ lực của một cá nhân vì những lý do xuất phát từ bên trong như sự thích thú hoặc tò mò (Birdi & cộng sự, 2016). Động lực bên trong còn có nghĩa là việc một người bị thúc đẩy làm việc do các đặc điểm như: tính mới mẻ, tính phức tạp, thách thức, cơ hội để trải nghiệm được cảm giác làm chủ, là mức độ hào hứng với một hoạt động công việc và tham gia làm việc vì lợi ích của công việc đó mang lại.

Động lực bên trong mà mỗi cá nhân cảm nhận khi tham gia vào một hoạt động chính là niềm đam mê, sự hứng thú, và sự tự hào từ việc thực hiện công việc. Trong khi đó, môi trường làm việc nhóm là bầu không khí tổng thể trong nhóm, bao gồm mức độ hỗ trợ, sự hòa thuận, sự tự tin, và mức độ cảm thấy hài lòng của các thành viên. Các thành viên có động lực bên trong cao thường có xu hướng tạo ra một môi trường hỗ trợ cho nhau. Sự hứng thú và niềm đam mê về công việc của họ thúc đẩy hành vi hỗ trợ, sự giúp đỡ và sẵn lòng chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm, từ đó tạo ra một môi trường làm việc nhóm tích cực và hỗ trợ. Ngoài ra, động lực bên trong cũng khuyến khích sự tham gia và đóng góp tích cực từ các thành viên nhóm. Sự hứng thú và niềm đam mê về công việc thúc đẩy sự đóng góp vào các ý tưởng, quan điểm và giải pháp, tạo ra một môi trường mở cửa và động viên cho sự tham gia và sáng tạo. Bên cạnh đó, động lực bên trong với nhiều hứng thú và niềm đam mê về một mục tiêu chung tạo ra sự kết nối và cam kết đến nhau, tạo nên môi trường làm việc nhóm hòa thuận và đồng lòng.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H4: Động lực bên trong ảnh hưởng tích cực đến môi trường làm việc nhóm.

2.6. Mối quan hệ giữa động lực bên trong và sự sáng tạo và đổi mới của nhóm

Động lực nội tại được đặc trưng bởi sự đánh giá cao về đầu tư và sự gắn kết cá nhân. Một số phân tích tổng hợp đã chỉ ra rằng tác động giữa động lực nội tại và hiệu suất sáng tạo là tích cực đáng kể (Liu & cộng sự, 2016). Ngoài ra, Grant và Berry (2011) nhận thấy rằng tác động tích cực này tăng lên khi công việc liên quan đến việc phục vụ người khác. Nghiên cứu này nhằm mục đích tái tạo những tác động tích cực được thấy rộng rãi của động lực nội tại đối với hiệu suất sáng tạo và đổi mới, đặc biệt đối với nhóm lao động tri thức.

Fischer và cộng sự (2019), đã tiến hành nghiên cứu về người lao động tri thức của một công ty tư vấn kinh doanh quốc tế đang làm việc tại Đức, Áo và Thụy Sĩ. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng sự kết hợp giữa các yếu tố động lực bên ngoài và động lực từ bên trong kích thích cá nhân hoặc nhóm có thể đạt được hiệu suất sáng tạo tốt hơn. Có một mối liên hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê giữa mức độ động lực bên trong của cá nhân và khả năng sáng tạo của họ. Những người có động lực bên trong cao hơn có khả

năng hơn trong việc tạo ra ý tưởng mới và sáng tạo trong môi trường làm việc và thúc đẩy sự phát triển và cải tiến.

Bên cạnh đó, Zhu và cộng sự (2018) bằng cách thu thập dữ liệu từ các nhân viên trong bộ phận R&D của một công ty Infotech 100 có trụ sở chính tại Đài Loan từ hai cuộc khảo sát. Kết quả chỉ ra rằng môi trường hợp tác nhóm có mối quan hệ tích cực trực tiếp với sự sáng tạo cũng như môi trường hoạt động thông qua động lực bên trong và được điều tiết bởi mức độ động lực bên ngoài của nhân viên. Thêm vào đó, kết quả cho thấy động lực bên trong có mối liên hệ tích cực và đáng kể với sự sáng tạo cá nhân, hay còn được hiểu là những người có động lực bên trong cao hơn thường có xu hướng thể hiện sự sáng tạo cao hơn trong công việc của họ trong một môi trường làm việc tích cực.

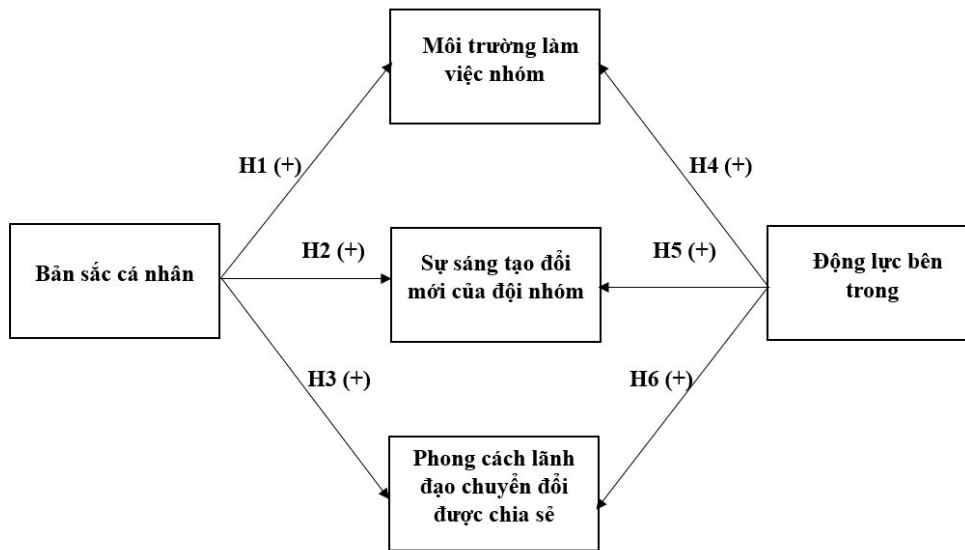
Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H5: Động lực bên trong có ảnh hưởng tích cực đến sự sáng tạo và đổi mới trong nhóm.

2.7. Mối quan hệ giữa động lực bên trong và phong cách lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ

Các nhà lãnh đạo có thể ảnh hưởng đáng kể đến nhận thức của nhân viên về công việc và hiệu suất công việc của họ. Trong khu vực tư nhân, lãnh đạo chuyển đổi đã chứng minh được khả năng gây ảnh hưởng đến những người theo dõi họ bằng cách củng cố nhận thức, ý nghĩa và tầm quan trọng của công việc thông qua lời nói và hành động của họ (Grant, 2008). Các nghiên cứu cho thấy rằng khi tầm quan trọng của một nhiệm vụ được làm nổi bật bởi ảnh hưởng của lãnh đạo chuyển đổi, nó sẽ dẫn đến sự gắn kết với công việc mạnh mẽ hơn, từ đó nâng cao hành vi đổi mới trong công việc. Bass và Avolio (1994) mô tả lãnh đạo chuyển đổi giúp lãnh đạo có nhận thức ngày càng cao về điều gì là đúng, tốt, quan trọng và đẹp đẽ; khi chúng giúp nâng cao nhu cầu thành đạt và tự thể hiện của những người theo sau; khi họ nuôi dưỡng sự trưởng thành về mặt đạo đức cao độ của những người theo sau; và khi họ thúc đẩy những người đi theo vượt ra ngoài lợi ích cá nhân vì lợi ích của nhóm, tổ chức hoặc xã hội của họ.

Như vậy, nhân viên có động lực bên trong sẽ tạo ra điều kiện thuận lợi cho các nhà lãnh đạo chuyển đổi thể hiện phong cách của mình. Sự hỗ trợ từ các nhân viên nhiệt huyết sẽ giúp cho các nhà lãnh đạo chuyển đổi thực hiện mục tiêu vì lợi ích chung của nhóm và tập thể.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H6: Động lực bên trong có ảnh hưởng tích cực đến phong cách lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu: nghiên cứu này sử dụng kết hợp 2 phương pháp nghiên cứu là nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính được sử dụng để thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua việc tham khảo các bài nghiên cứu trước đây, từ đó xây dựng, điều chỉnh mô hình nghiên cứu và Bảng câu hỏi phù hợp với phạm vi nghiên cứu của nhóm. Với phương pháp định lượng, để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu, chúng tôi sử dụng phương pháp khảo sát bằng các Bảng câu hỏi thông qua hình thức trực tuyến. Khảo sát sẽ được thực hiện thông qua việc phân phối Bảng câu hỏi cho các cá nhân tham gia hoạt động đội nhóm thuộc ngành nghề IT, Kế toán, Nhân sự, Thiết kế, Kỹ sư, Giáo viên, Kinh doanh và Marketing. Chúng tôi thu về 221 Bảng hỏi đạt yêu cầu và xác định các yếu tố quan trọng có thể ảnh hưởng đến hành vi của cá nhân trong hoạt động đội nhóm, bao gồm tính cách cá nhân, động lực thúc đẩy bên trong, môi trường làm việc nhóm, lãnh đạo chuyển đổi, sự sáng tạo và đổi mới của nhóm.

Phương pháp xây dựng Bảng hỏi: Thông qua khảo sát bằng hình thức trực tuyến với Bảng câu hỏi bao gồm 26 biến quan sát, nhóm chúng tôi đã thu thập được dữ liệu của 221 người. Bảng câu hỏi bài nghiên cứu bao gồm 2 phần: phần 1 là thông tin cá

nhân (tuổi, nghề nghiệp, trình độ học vấn) và phần 2 là thang đo nghiên cứu. Bảng câu hỏi được xây dựng dựa trên các nghiên cứu sẵn có, các giả thuyết đã đưa ra được đánh giá qua 2 loại thang đo Likert 5 cấp độ đối (1: Hoàn toàn không đồng ý, 2: Không đồng ý, 3: Bình thường, 4: Đồng ý, 5: Hoàn toàn đồng ý).

Thang đo “Bản sắc” gồm 5 biến quan sát được mã hóa từ IDT1 đến IDT5 được xây dựng dựa trên thang đo của Serafini và cộng sự (2002). Ví dụ biến quan sát là “Dù bị ảnh hưởng bởi người khác nhưng tôi vẫn đưa ra những quyết định độc lập của riêng mình”.

Thang đo “Động lực bên trong” gồm 3 biến quan sát được mã hóa từ INM1 đến INM3 được xây dựng dựa trên thang đo của Tremblay và cộng sự (2009). Ví dụ biến quan sát là “Tôi cảm thấy hài lòng khi thực hiện thành công những nhiệm vụ khó khăn”.

Thang đo “Môi trường làm việc nhóm” gồm 8 biến quan sát được mã hóa từ TCM1 đến TCM8 được xây dựng dựa trên thang đo của Anderson và cộng sự (1998). Biến quan sát điển hình là “Mọi người tôn trọng sự tự chủ của nhau và không cố gắng kiểm soát hoặc can thiệp vào nhau”.

Thang đo “Lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ” gồm 6 biến quan sát được mã hóa từ STL1 đến STL6 được xây dựng dựa trên thang đo của Pearce và cộng sự (2002). Biến quan sát ví dụ là “Các thành viên trong nhóm của tôi không sợ “phá vỡ khuôn khổ” để tìm kiếm cách thức khác nhau để thực hiện công việc”.

Thang đo “Sáng tạo và đổi mới trong nhóm” gồm 4 biến quan sát được mã hóa từ TCI1 đến TCI4 được

xây dựng dựa trên thang đo của Zacher và cộng sự (2015). Ví dụ biến quan sát là “Nhóm của tôi nảy ra những ý tưởng mới”.

Phương pháp xử lý dữ liệu: dữ liệu và tài liệu thứ cấp thu thập được sẽ được nhập và xử lý, tổng hợp bằng phần mềm Excel. Các số liệu, dữ liệu và thông tin sơ cấp thu thập sau đó sẽ được nhập liệu, mã hóa và xử lý bằng phần mềm SPSS. Để đánh giá chất lượng của thang đo, nhóm tác giả tiến hành phân tích hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha kết hợp với việc tính toán hệ số tương quan giữa biến-tổng để loại bỏ những biến quan sát không đóng góp nhiều cho thang đo của bài nghiên cứu (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha đạt yêu cầu khi các biến quan sát có hệ số tương quan biến-tổng lớn hơn hoặc bằng 0,3 và hệ số tin cậy Alpha lớn hơn 0,6 (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2009). Tiếp theo, nhóm tác giả tiến hành sử dụng phương pháp phân tích yếu tố khám phá EFA để rút gọn nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn đảm bảo chứa đựng được hầu hết những thông tin của tập biến ban đầu. Để sử dụng yếu tố khám phá EFA, thì chỉ số kiểm định KMO phải lớn hơn 0,50, sử dụng kiểm định Bartlett để xem xét sự tương quan giữa các biến quan sát trong nhân tố, khi $\text{Sig.} < 0,05$ chứng tỏ các biến quan sát có sự tương quan. Hệ số tải (Factor Loading) tối thiểu nên là 0,3 và biến quan sát đạt chất lượng tốt khi có hệ số tải từ

0,5 (Hair & cộng sự, 2010). Và cuối cùng, nhóm tác giả sử dụng phân tích hồi quy (Regression Analysis) để nghiên cứu mối quan hệ giữa một biến phụ thuộc và một hoặc nhiều biến độc lập, từ đó dự đoán hoặc mô tả biến phụ thuộc dựa trên các biến độc lập.

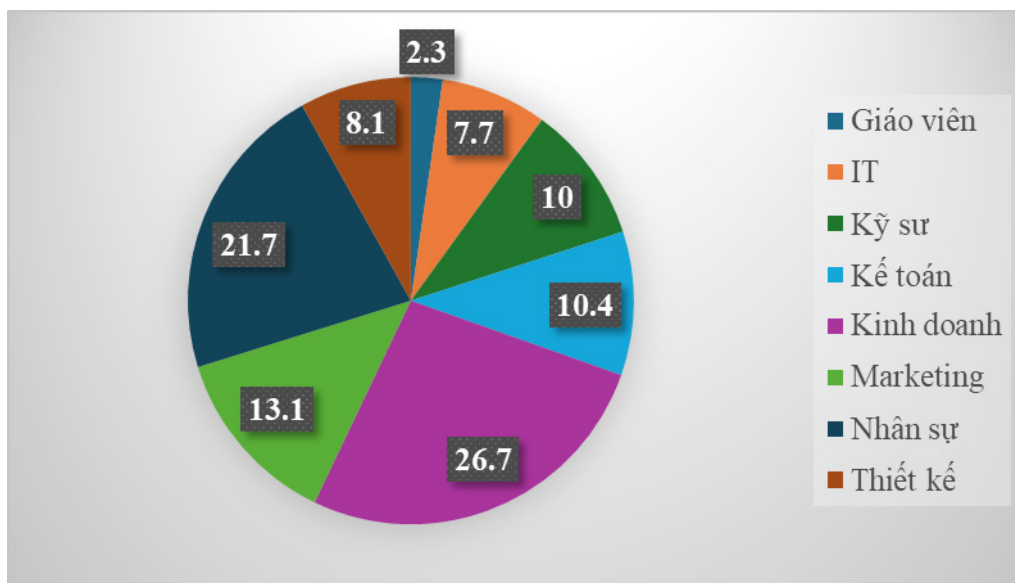
4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Tổng quan về đối tượng khảo sát

Trong tổng số 221 người khảo sát, có đến 57,5% người khảo sát thuộc độ tuổi từ 18 đến 25. Bên cạnh đó là độ tuổi từ 26 đến 35 chiếm 27,6% số người tham gia. Kế đến là độ tuổi từ 36 đến 45 chiếm 9%. Cuối cùng là trên 45 chiếm 5,9%. Từ kết quả ta có thể thấy được độ tuổi trẻ từ 18 đến 25 chiếm tỷ lệ cao nhất và thấp nhất là trên 45. Qua đó thấy được đa số người tham gia khảo sát là lực lượng lao động trẻ.

Kết quả khảo sát cho biết 26,7% người tham gia với công việc kinh doanh. Lĩnh vực nhân sự chiếm đến 21,7% trên tổng số. Tiếp theo là Marketing chiếm 13,1% tỷ lệ người tham gia khảo sát. Bên cạnh đó Kế toán chiếm 10,4%, kỹ sư chiếm 10%, thiết kế chiếm 8,1%, IT chiếm 7,7% và cuối cùng là giáo viên chiếm 2,3%. Kết quả này lý giải rằng tỷ lệ người làm kinh doanh chiếm tỷ lệ cao nhất 26,7% và thấp nhất là giáo viên chiếm 2,3%.

Dựa trên tổng số người tham gia khảo sát này, thì có lên đến 65,2% số người tham gia có trình độ đại



Hình 2. Biểu đồ tỷ lệ (%) ngành nghề của đối tượng khảo sát

Nguồn: Kết quả từ SPSS, 2024

Bảng 1. Kết quả kiểm định Cronbach’s Alpha các thang đo

Biến	Cumulative explained variance (%)	Factor loading	Cronbach's Alpha	Item-to-total correlation
Phần I: Bản sắc				
IDT3	66,38	0,79	0,75	0,54
IDT4		0,82		0,58
IDT5		0,83		0,60
Phần II: Động lực bên trong				
INM1	66,67	0,84	0,75	0,61
INM2		0,79		0,54
INM3		0,82		0,58
Phần III: Môi trường làm việc nhóm				
TCM1	60,58	0,76	0,89	0,66
TCM2		0,81		0,72
TCM3		0,75		0,65
TCM4		0,78		0,69
TCM5		0,78		0,69
TCM6		0,81		0,72
TCM8		0,77		0,68
Phần IV: Lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ				
STL1	66,30	0,84	0,90	0,75
STL2		0,79		0,69
STL3		0,82		0,73
STL4		0,81		0,71
STL5		0,80		0,71
STL6		0,83		0,75
Phần V: Sáng tạo và đổi mới nhóm				
TCI1	63,66	0,78	0,71	0,50
TCI2		0,83		0,58
TCI4		0,79		0,52

Nguồn: Kết quả từ SPSS, 2024

học. Trình độ cao đẳng chiếm 19,5% trên tổng số. Còn lại lần lượt là THPT (6,8%), Trung cấp (5%) và cuối cùng là cao học (3,6%). Từ kết quả này thì có thể thấy rõ tỷ lệ người có trình độ đại học dẫn đầu về số lượng tham gia, tỷ lệ thấp nhất là trình độ cao học.

4.2. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo

Dựa vào kết quả kiểm định Cronbach’s Alpha các thang đo ở Bảng 3.6 với các hệ số Cronbach’s Alpha đều >0,7 và hệ số tương quan biến tổng đều > 0,3 nên

thang đo này đạt tiêu chuẩn. Trong các biến quan sát, nhóm tác giả đã bỏ đi các biến quan sát sau: IDT1, IDT2, TCM7, TCI3 do có hệ số factor loading thấp hơn yêu cầu của Hair và cộng sự (2010).

4.3. Phân tích mô hình hồi quy

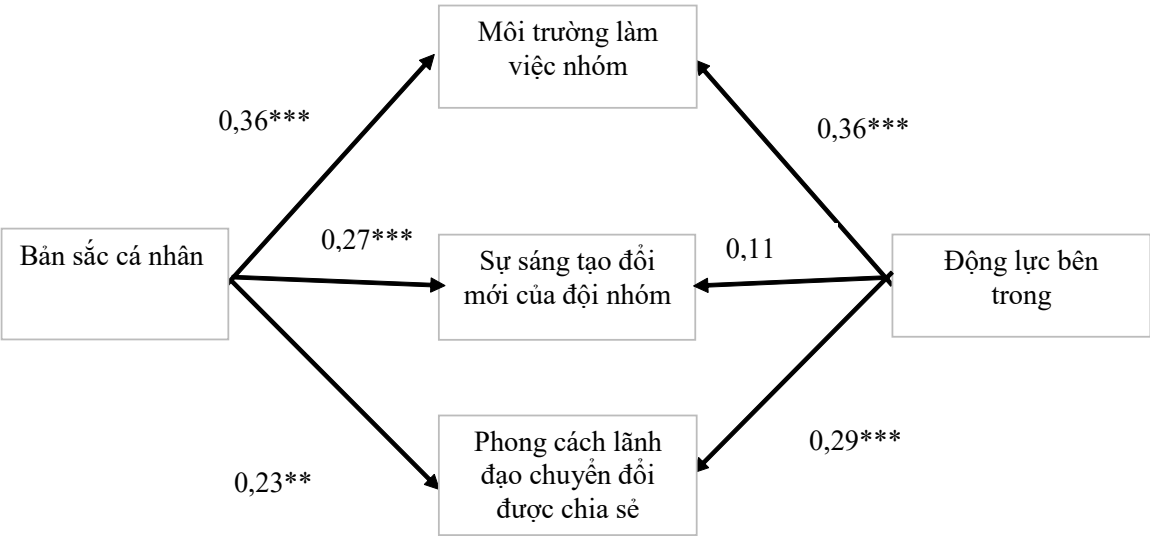
Dựa vào kết quả mô hình hồi quy ở Bảng 3.7 và 3.8 ta thu được kết quả R² <0,5. Thông thường sẽ chọn mức 0,5 nếu R² trong khoảng 0,5 đến 1 là mô

Bảng 2. Kết quả mô hình hồi quy

Biến độc lập	Biến phụ thuộc		
	Môi trường làm việc nhóm (TCM)	Lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ (STL)	Sáng tạo và đổi mới trong nhóm (TCI)
	M1	M2	M3
Bản sắc (IDT)	0,36***	0,23**	0,27***
Động lực bên trong (INM)	0,36***	0,29***	0,11
R ²	0,35	0,19	0,11
Adj. R ²	0,34	0,18	0,10
F	58,31	25,00	13,02
p-value	0,000	0,000	0,000
VIF	1,13	1,13	1,12

* p-value< 0,05, ** p-value< 0,01, *** p-value< 0,001

Nguồn: Kết quả từ SPSS, 2024



Hình 3. Kết quả nghiên cứu

Nguồn: Kết quả từ SPSS, 2024

hình tốt và ngược lại. Tuy nhiên theo Hair và cộng sự (2010), không có ngưỡng cụ thể nào để đánh giá giá trị R bình phương là đạt hay không đạt do sự phức tạp của mô hình và lĩnh vực nghiên cứu cho nên mô hình này vẫn có ý nghĩa. Dựa vào kết quả mô hình cho thấy tất cả các mô hình đều có P-value < 0,05 cho thấy mô hình này có ý nghĩa thống kê.

Ở kết quả thu được ở hai Bảng 3.7 và 3.8, chỉ số VIF đều < 2 cho nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến với nhau

Kết quả hồi quy trong mô hình (Bảng 4.2) cho thấy Bản sắc cá nhân có mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê với Môi trường làm việc nhóm ($\beta = 0,36$; $p < 0,001$), sáng tạo và đổi mới trong nhóm (β

$= 0,23$; $p < 0,001$) và lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ ($\beta = 0,23$; $p < 0,01$). Vì vậy, giả thuyết H1, H2, và H3 có ý nghĩa thống kê.

Kết quả hồi quy trong mô hình (Bảng 2) cho thấy Động lực bên trong có mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa thống kê với Môi trường làm việc nhóm ($\beta = 0,36$; $p < 0,001$) và lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ ($\beta = 0,29$; $p < 0,001$). Vì vậy, giả thuyết H4 và H6 có ý nghĩa thống kê.

Tuy nhiên, kết quả hồi quy cho thấy Động lực bên trong không có ảnh hưởng tích cực đến sáng tạo và đổi mới trong nhóm ($\beta = 0,11$; $p > 0,05$). Vì vậy, giả thuyết H5 bị bác bỏ.

5. Thảo luận và giới hạn nghiên cứu

5.1. Thảo luận

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy nhân tố bản sắc cá nhân ảnh hưởng cao nhất đến biến độc lập Môi trường làm việc nhóm với hệ số chuẩn hoá 0,36 và giá trị Sig = 0,000. Vì Sự liên kết đề cập đến nhận thức về cảm giác gắn kết giữa các thành viên trong nhóm, và có thể được coi là lực lượng tâm lý giúp gắn kết mọi người lại với nhau. Sự gắn kết này có thể tạo điều kiện thuận lợi để nhân tố bản sắc cá nhân phát huy ảnh hưởng cao đối với biến độc lập môi trường làm việc nhóm. Đồng thời nhân viên với ý thức bản sắc mạnh mẽ sẽ tìm cách dung hòa với tổ chức và phát huy năng lực trong môi trường làm việc nhóm do đã hiểu rõ về bản thân và bản sắc của mình vì ý thức bản sắc mạnh mẽ có thể tạo ra tác động tích cực đến hiệu suất làm việc và sự liên kết trong nhóm.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy nhân tố bản sắc cá nhân ít ảnh hưởng nhất đến biến độc lập lãnh đạo chuyển đổi với hệ số chuẩn hoá 0,23 và giá trị Sig = 0,000. Lý do nhân tố bản sắc cá nhân ít ảnh hưởng là do trong mô hình lãnh đạo chuyển đổi được chia sẻ, sự tương tác tích cực và khả năng chia sẻ trách nhiệm là rất quan trọng để thúc đẩy tiến trình chuyển đổi và phát triển. Nếu nhân tố bản sắc cá nhân không thể tương tác tích cực và chia sẻ trách nhiệm trong nhóm cũng như thông qua công việc và phối hợp nhiệm vụ hướng đến mục tiêu chung, điều này có thể dẫn đến sự giảm ảnh hưởng của nó đối với lãnh đạo chuyển đổi.

Nhân tố động lực bên trong có ảnh hưởng cao nhất đến Môi trường làm việc nhóm với hệ β chuẩn hóa trong mô hình hồi quy là 0,36 và giá trị p-value = 0,000. Thực tế, ta có thể thấy động lực bên trong của mỗi cá nhân sẽ thúc đẩy việc họ trở nên hứng thú và đam mê với công việc, từ đó thúc đẩy sự sẵn sàng giúp đỡ giữa các thành viên trong nhóm, cũng như sẵn lòng chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và đóng góp các ý tưởng, quan điểm của mình vào công việc. Từ đó xây dựng được một môi trường nhóm tích cực, gắn kết và hiệu quả hơn.

Từ kết quả nghiên cứu, các doanh nghiệp chọn phong cách lãnh đạo chuyển đổi và muốn đội nhóm hoạt động có tính sáng tạo và môi trường làm việc tốt thì nên lựa chọn các nhân viên hiểu rõ về bản sắc của bản thân và có động lực làm việc từ bên trong. Việc sử dụng các bài kiểm tra đầu vào để nhận định về động lực làm việc và bản sắc cá nhân có tính quyết

định trong quá trình tuyển dụng nhân viên. Ngoài ra, các bài kiểm tra này cũng có thể sử dụng trong nội bộ công ty và là cơ sở lựa chọn nhân viên phù hợp trong các đội nhóm làm việc.

5.2. Giới hạn của nghiên cứu

Nghiên cứu chỉ mới tập trung vào các đối tượng khảo sát ở một thời điểm, điều này sẽ dẫn đến kết quả nghiên cứu sẽ bị định hướng. Do đó, tác giả đề xuất các nghiên cứu sau sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu ở các thời điểm khác nhau để đảm bảo dữ liệu không bị định hướng. Ngoài ra, nghiên cứu còn chỉ thu thập thang đo từ một người. Việc đa dạng thang đo thu thập ở các đối tượng khác nhau cũng giúp gia tăng độ tin cậy của thang đo. Nghiên cứu tiếp theo có thể thu thập biến “phong cách lãnh đạo chuyển đổi” từ người giám sát, các biến còn lại từ nhân viên cấp dưới; điều này giúp cho thang đo trở nên đáng tin cậy hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adams, G. R., & Marshall, S. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person in context. *Journal of Adolescence*, 19(5), 1–14.
- Adjei, D. (2013). Innovation Leadership Management. *International Journal of ICT and Management*, 1(2), 103–106.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. & Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–111.
- Fischer, C., Malycha, C.P. & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00137
- Grant, A. M., and Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54(1), 73–96.
- Grant, A.M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis, 7ed*. Pearson Education, London, England.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Thống Kê, TP. HCM.
- Lã Thị Thu Thủy & Phan Thị Mai Hương (2020), Bàn về khái niệm bản sắc con người. *Tạp chí tâm lý học*, 6, 3–17.
- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: a meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational Behavior and Human Decision*

- Processes*, 137, 236–263. doi: 10.1016/j.obhdp.2016.08.001
- Mascareño, J., Rietzschel, E., & Wisse, B. (2020). Envisioning innovation: Does visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment?. *Creativity and Innovation Management*, 29(1), 33-48.
- Birdi, M. K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The relationship of individual capabilities and environmental support with different facets of designers' innovative behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35.
- Pan, X.F. & Song, Y.Q. (2014). The Experience Structure of Organizational Climate in Universities and the Development of Its Measurement: Based on Chinese Context. *Psychology*, 5(1), 38.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. Oxford University Press, Oxford, England.
- Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., & Chen, H. G. (2018). Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity. *Journal of Management*, 44(5), 2094-2115.

Influence of identity and intrinsic motivation on team climate, team creation and innovation, and shared transformational leadership

Nguyễn Thị Thanh Thúy, Nguyễn Hoài An, Dang Ngọc Nhu Quỳnh, Trần Thị Phúc
Ho Chi Minh City University of Technology and Education, Vietnam

Abstract

Personal identity and intrinsic motivation are extremely important and determinants of each person's behavior and attitude. In businesses, employees deeply influence the team environment, the level of team creativity and innovation, and the shared transformational leadership through their personal identity and internal motivation. This study collected data from 221 employees working in different fields to evaluate the relationship between personal identity, intrinsic motivation, team climate, team creativity and innovation, and shared transformational leadership style. Through multivariate regression, the results showed that personal identity and intrinsic motivation have a significantly positive impact on shared transformational leadership and team climate. In terms of team creativity and innovation, the results are statistically significant for personal identity.

Keywords: Identity, intrinsic motivation, shared transformational leadership, team creativity and innovation.