

PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO CỦA CÁN SỰ LỚP HỆ ĐÀO TẠO CHÍNH QUY TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

● ĐỖ ANH ĐỨC - ĐỖ ÁNH LINH - VŨ THU NGÂN
- NGUYỄN NHẬT MINH - PHẠM THỊ HƯƠNG LY - NGUYỄN THỊ THÚY KIỀU

TÓM TẮT:

Phong cách lãnh đạo được coi như một nhân tố quan trọng trong quản lý, nó không chỉ thể hiện tính khoa học mà còn thể hiện tài năng, nghệ thuật chỉ huy của nhà lãnh đạo. Hiểu rõ về phong cách lãnh đạo của mình đồng thời vận dụng linh hoạt các phong cách lãnh đạo trong từng trường hợp cụ thể sẽ giúp nhà lãnh đạo, đặc biệt là các lãnh đạo trẻ tuổi dễ dàng đạt mục tiêu và tạo quan hệ tốt với các thành viên trong tổ chức. Bài viết này cung cấp cơ sở lý luận về phong cách lãnh đạo và các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo của sinh viên, phân tích thực trạng phong cách lãnh đạo của cán sự lớp hệ đào tạo chính quy tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân dưới sự tác động của 4 nhóm nhân tố gồm: tính cách, kinh nghiệm, môi trường và mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức.

Từ khóa: lãnh đạo, phong cách lãnh đạo, cán sự lớp.

1. Phong cách lãnh đạo của sinh viên

Trong môi trường ngày càng hiện đại và thay đổi nhanh chóng như hiện nay, lãnh đạo trở thành một kỹ năng vô cùng quan trọng không chỉ đối với những người đứng đầu trong các cơ quan, doanh nghiệp mà còn cả với học sinh, sinh viên khi ngồi trên ghế nhà trường. Có rất nhiều nghiên cứu được tiến hành và đưa ra nhiều khái niệm khác nhau về lãnh đạo. Bass (1985) cho rằng lãnh đạo là một quá trình ảnh hưởng xã hội, trong đó một người tranh thủ sự giúp đỡ và hỗ trợ của người khác để hoàn thành một nhiệm vụ chung. Stogdill (1957) đã định nghĩa lãnh đạo là hành vi

cá nhân hướng dẫn một nhóm đạt được mục tiêu chung của nhóm đó. Tương tự, Rost (1993) cho rằng, lãnh đạo là mối quan hệ ảnh hưởng giữa những người lãnh đạo và người chịu lãnh đạo nhằm thực hiện những thay đổi hiện tại, hướng tới đạt được mục tiêu chung. Do đó, lãnh đạo hiệu quả là một trong những đóng góp quan trọng nhất cho thành công nói chung của tổ chức.

Phong cách lãnh đạo trong một tổ chức là yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường sự quan tâm và cam kết của các cá nhân với tổ chức (Obiwuru và cộng sự, 2011). Khái niệm phong cách lãnh đạo được nhiều nghiên cứu làm

rõ và đưa ra kết luận khác nhau. Stogdill (1974) cho rằng, phong cách lãnh đạo là một loại phương pháp và khả năng nhằm thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Tương tự, Feidler (1969) đưa ra kết luận rằng phong cách lãnh đạo là cách thức một người sử dụng quyền và phương pháp của mình để khiến cho nhiều người làm việc cùng nhau và vì cùng một công việc chung. Pardey (2007) cho rằng, phong cách lãnh đạo là cách thức nhà lãnh đạo dẫn dắt mọi người thực hiện theo khả năng phù hợp của mình và phù hợp với hoàn cảnh của tổ chức. Phong cách lãnh đạo trong các tổ chức khác nói chung và trong bối cảnh giáo dục đại học nói riêng có vai trò to lớn, quyết định sự thành công của một tổ chức. Phong cách lãnh đạo được coi như một nhân tố quan trọng trong quản lý, không chỉ thể hiện tính khoa học, mà còn thể hiện tài năng, nghệ thuật chỉ huy của nhà lãnh đạo. Hiểu rõ về phong cách lãnh đạo của mình đồng thời vận dụng linh hoạt các phong cách lãnh đạo trong từng trường hợp cụ thể sẽ giúp nhà lãnh đạo, đặc biệt là các lãnh đạo trẻ tuổi dễ dàng đạt mục tiêu và tạo quan hệ tốt với các thành viên trong tổ chức. Tuy nhiên, cho đến nay, sự quan tâm đến phong cách lãnh đạo của những người trẻ tuổi và sinh viên còn chưa thật sự được chú trọng (Dempster và Lizzio, 2007).

Do đó, nghiên cứu về thực trạng phong cách lãnh đạo trong sinh viên là vô cùng cần thiết trong bối cảnh Việt Nam đang bước vào một kỷ nguyên mới của hội nhập quốc tế sâu rộng hơn. Bài viết này cung cấp cơ sở lý luận về phong cách lãnh đạo của sinh viên, các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo của sinh viên và phân tích thực trạng phong cách lãnh đạo của sinh viên mà đối tượng chính là thành viên ban cán sự lớp tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phong cách lãnh đạo

Phong cách lãnh đạo là yếu tố quyết định sự thành công hoặc thất bại của bất kỳ tổ chức nào. Naylor (1999) cho rằng, phong cách lãnh đạo là quá trình ảnh hưởng đến nhân viên để đạt được mục tiêu chung và sự thành công của tổ chức.

Một số nghiên cứu về tầm quan trọng của phong cách lãnh đạo trong bối cảnh các trường đại học: Ramsden (1998), Bryman (2007), Rodríguez và các cộng sự (2003),... đều chỉ ra rằng phong cách lãnh đạo trong các cơ sở giáo dục đại học là một trong những yếu tố quan trọng nhất để các trường có thể cạnh tranh, thay đổi, phát triển và đạt hiệu quả; đây là một nguồn tài nguyên vô giá đối với các tổ chức giáo dục và cộng đồng các trường đại học. Bên cạnh việc tác động đến tổ chức, phong cách lãnh đạo cũng là nhân tố to lớn ảnh hưởng đến cá nhân. Rodríguez và các cộng sự (2003) chỉ ra rằng, phong cách lãnh đạo của sinh viên là một phần không thể thiếu đối với sự thành công của họ. Tầm quan trọng của phong cách lãnh đạo đối với các cá nhân đặt trong môi trường giáo dục cũng được nhắc đến trong các nghiên cứu: Hord (1992); Leithwood, Tomlinson và Genge (1996); Fullan (1996); Reed và Roberts (1998),...

Phong cách của người lãnh đạo là rất quan trọng, có sức ảnh hưởng lớn đến sự phát triển và tồn tại của tổ chức. Tuy nhiên, phong cách lãnh đạo của bất kỳ nhà lãnh đạo nào cũng đều bị tác động bởi rất nhiều nhân tố. Patel (2018), Nojimu và các cộng sự (2014), Hawaldar và các cộng sự (2016),... đều đã chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách của người lãnh đạo. Tuy nhiên, các bài nghiên cứu trên đều lấy phạm vi nghiên cứu trong doanh nghiệp, chưa có nghiên cứu nào hướng đến đối tượng là sinh viên. Bên cạnh đó, các nghiên cứu trên thường chỉ tập trung đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo một cách chung chung mà chưa đánh giá chi tiết về mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến từng phong cách lãnh đạo: phong cách độc đoán, phong cách dân chủ, phong cách tự do.

Bên cạnh đó, Dabke (2016) đã phát hiện ra rằng trí tuệ cảm xúc của một nhà lãnh đạo có liên quan tích cực đến phong cách lãnh đạo và hành vi lãnh đạo chuyển đổi đóng góp tích cực vào hiệu quả làm việc của nhân viên. Berson và các cộng sự (2001) đã tiến hành nghiên cứu và chỉ ra mối quan hệ giữa sức mạnh tầm nhìn, phong cách lãnh đạo và bối cảnh. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên

thường chỉ tìm hiểu về một nhóm nhân tố tác động lên phong cách lãnh đạo, trong khi phong cách của nhà lãnh đạo bị ảnh hưởng đồng thời bởi nhiều nhóm nhân tố khác nhau.

3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo của sinh viên

Mặc dù có nhiều nghiên cứu đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo, nhưng các nghiên cứu trước đây thường tập trung vào một nhóm nhân tố nhất định hoặc chỉ đưa ra những nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo chung mà không phải là nhân tố ảnh hưởng tới từng phong cách cụ thể. Phong cách lãnh đạo cũng hiếm khi được nghiên cứu ở các sinh viên trong các cơ sở giáo dục đại học, và hầu hết các nghiên cứu đều tập trung vào những lãnh đạo trong các tổ chức và cơ quan công cộng. Thêm vào đó, đối tượng sinh viên là đối tượng ít quan tâm đến phong cách lãnh đạo và chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của nó, dẫn đến khó xác định và hoàn thiện phong cách lãnh đạo của bản thân. Căn cứ vào các nghiên cứu trước đây về mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo, sau khi phân tích, nhóm nghiên cứu đã chọn lọc và đưa ra một mô hình các nhân tố phù hợp với đối tượng là sinh viên Trường Đại học Kinh tế quốc dân, bao gồm: tính cách, kinh nghiệm, môi trường học đường và mối tương tác giữa các cá nhân.

Tính cách: Một yếu tố quan trọng quyết định phong cách lãnh đạo không thể không kể đến đó là tính cách của người lãnh đạo. Bahreinian và các cộng sự (2012) đã nghiên cứu và chỉ ra rằng các yếu tố cụ thể trong tính cách của người quản lý có liên quan trực tiếp đến các phong cách lãnh đạo của họ. Những tính cách ảnh hưởng mạnh mẽ đến phong cách lãnh đạo của một cá nhân có thể kể đến là: Kiên nhẫn; Kỷ luật; Quyết đoán; Linh hoạt, nhạy bén; Năng động, sáng tạo; Có tầm nhìn.

Kinh nghiệm: Kinh nghiệm là sự hiểu biết không thông qua lý luận, sách vở mà thông qua thực tiễn, do thực hành đem lại. Ngoài kiến thức học thuật thì kinh nghiệm có vai trò quan trọng

trong các hành vi lãnh đạo. Ahiazu (1989) đã chỉ ra rằng, trong văn hóa châu Phi kinh nghiệm được coi là ưu tiên hàng đầu của lãnh đạo trong các vị trí khác nhau. Ngoài ra, Cagle (1988) cho rằng kinh nghiệm là yếu tố quyết định phong cách lãnh đạo. Kinh nghiệm lãnh đạo của sinh viên là cán bộ lớp có thể được tổng hợp từ: Kinh nghiệm làm cán sự lớp trước đó ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo; Việc tham gia các hoạt động tổ, đội, nhóm ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo; Công việc làm thêm (thực tập) ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo; Kinh nghiệm từ việc đọc sách báo, tham gia các lớp học về kỹ năng lãnh đạo, nghe các chuyên gia và khách mời giảng về phong cách lãnh đạo.

Môi trường học đường: Môi trường học đường chính là nhân tố vĩ mô tác động trực tiếp đến phong cách lãnh đạo của sinh viên là cán sự lớp trong nhà trường. Groon (1986) tin rằng phong cách lãnh đạo bắt nguồn từ điều kiện nơi làm việc. Perreault (2015) đã chỉ ra rằng nếu sinh viên được tham gia vào môi trường kích thích, thì trường đại học có thể là một môi trường tốt, trong đó sinh viên sẽ có động lực để lãnh đạo ứng xử và thay đổi những người trẻ muốn trở thành những nhà lãnh đạo trong thời đại của họ. Môi trường học đường bao gồm các yếu tố: Giảng viên có ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo; Các lớp bồi dưỡng kỹ năng mềm được nhà trường tổ chức ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo (hành trang trong quản trị nhân sự, kỹ năng xây dựng hình ảnh cá nhân, kỹ năng định hướng nghề nghiệp...); Nội quy, quy định của Trường, Viện/Khoa ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo; Nhà trường tạo điều kiện cho các câu lạc bộ, tổ đội nhóm hoạt động ảnh hưởng thế nào đến phong cách lãnh đạo.

Mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức: Một nhà lãnh đạo giỏi là người biết kiểm soát và điều chỉnh các mối quan hệ trong tổ chức để đảm bảo sự hài hòa và đạt được mục tiêu chung. Sự tương tác giữa các cá nhân và cấu trúc của tổ chức cũng tác động tới phong cách lãnh

đạo. Hawaldar (2016), nghiên cứu đã chỉ ra rằng mối tương tác giữa cá nhân trong tổ chức có ảnh hưởng lớn nhất đến hành vi lãnh đạo mà hành vi lãnh đạo là biểu hiện của phong cách lãnh đạo. Nếu các mối quan hệ trong tổ chức được duy trì khăng khít, bền chặt thì người lãnh đạo sẽ thuận lợi trong giải quyết các vướng mắc, phong cách của họ có thể sẽ ôn hòa hơn so với việc phải lãnh đạo một tập thể thiếu sự tương tác giữa các thành viên.

4. Thực trạng phong cách lãnh đạo của cán sự lớp hệ đào tạo chính quy tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Trường Đại học Kinh tế quốc dân (NEU) là một trong những trường đại học đầu ngành đầu tiên của Việt Nam trong lĩnh vực kinh tế và quản trị kinh doanh. Trải qua hơn 65 năm thành lập và phát triển, NEU vẫn luôn là đơn vị tiên phong trong giảng dạy và nghiên cứu, là địa chỉ tin cậy cho những thế hệ sinh viên muốn tiếp cận với lĩnh vực kinh tế và kinh doanh. Với sứ mệnh: “Phát triển và lan tỏa tri thức, thu hút và bồi dưỡng nhân tài, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của đất nước”, NEU luôn đi đầu trong các phong trào giảng dạy và học tập, tạo nên một môi trường học đường thân thiện, năng động, sáng tạo và luôn cập nhật đổi mới tích cực. Bên cạnh đó, trường luôn giữ vững vị thế của một trung tâm nghiên cứu xuất sắc, nơi đề xuất đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và tư vấn các giải pháp cho các tổ chức, doanh nghiệp. Cán sự lớp hệ đào tạo chính quy NEU là những sinh viên tràn đầy sức trẻ, sự năng động, sáng tạo, cùng với đó là rất nhiều khát khao và hoài bão to lớn. Mỗi cán sự lớp lại có một phong cách lãnh đạo riêng để quản lý và điều hành, dẫn dắt lớp học.

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát phong cách lãnh đạo đối với 100 cán sự lớp, đại diện cho các cán sự lớp hệ đào tạo chính quy toàn trường với 3 loại phong cách lãnh đạo: phong cách lãnh đạo độc đoán, phong cách lãnh đạo dân chủ, phong cách lãnh đạo tự do (Kurt Lewin, 1939), thông tin chi tiết như Bảng 1.

Bảng 1. Thông tin sinh viên tham gia khảo sát

| Thông tin | | Số lượng (Sinh viên) | Tỷ lệ (%) |
|-------------|---------------------|----------------------|------------|
| Chức vụ | Lớp trưởng | 56 | 56 |
| | Lớp phó | 44 | 44 |
| Năm đào tạo | Sinh viên năm thứ 1 | 23 | 23 |
| | Sinh viên năm thứ 2 | 18 | 18 |
| | Sinh viên năm thứ 3 | 52 | 52 |
| | Sinh viên năm thứ 4 | 7 | 7 |
| Tổng | | 100 | 100 |

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu)

Kết quả khảo sát cho thấy:

- Phong cách lãnh đạo độc đoán

Kết quả phân tích số liệu cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo độc đoán được đánh giá đạt giá trị trung bình là 3.626 điểm, với các giá trị của thang đo thành phần dao động từ 3.37 đến 3.882 điểm. Trong đó, tác động mạnh nhất là nhân tố "Tính cách" với giá trị trung bình đạt 3.882 điểm. Thứ hai là nhân tố "Mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức" với giá trị trung bình đạt 3.626 điểm. Tiếp theo là nhân tố "Kinh nghiệm" với giá trị trung bình đạt 3.435 điểm. Cuối cùng, nhân tố "Môi trường" hầu như không có tác động đến phong cách lãnh đạo độc đoán với giá trị trung bình chỉ đạt 3.37 điểm. (Bảng 2)

Như vậy, tính cách của từng cá nhân kết hợp với cách mà họ tương tác với các thành viên khác trong tổ chức (Lớp, Khoa, Viện,...) được đánh giá cao nhất trong phong cách lãnh đạo độc đoán của sinh viên là cán sự lớp.

- Phong cách lãnh đạo dân chủ

Kết quả phân tích số liệu cho thấy, có 4 nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo dân chủ được đánh giá mức tương đối cao với giá trị trung bình đạt 3.736 và giá trị trung bình của thang đo dao động từ 3.59 - 4.027 điểm. Trong đó, nhân tố "tính cách" đạt giá trị cao nhất với giá trị trung bình của

Bảng 2. Thống kê mô tả phong cách lãnh đạo độc đoán của cán sự lớp hệ đào tạo chính quy tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân

| STT | Biến quan sát | N | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
|-----|---|-----|------------|---------------|
| 1 | Tính cách | 100 | 3.882 | 2.283 |
| 2 | Kinh nghiệm | 100 | 3.435 | 0.874 |
| 3 | Môi trường | 100 | 3.370 | 2.282 |
| 4 | Mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức | 100 | 3.815 | 0.937 |
| 5 | Trung bình | 100 | 3.626 | 1.594 |

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu)

nhân tố này đạt 4.027, tiếp đó là đến các nhân tố "mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức", "kinh nghiệm", "môi trường" với số điểm đạt lần lượt là 3.943, 3.590 và 3.383 điểm. (Bảng 3).

Như vậy, các nhân tố tác động đến phong cách lãnh đạo dân chủ tuy có sự chênh lệch, song không nhiều. Trong đó, tính cách là nhân tố ảnh hưởng được đánh giá cao nhất trong phong cách lãnh đạo dân chủ của sinh viên là cán sự lớp.

- Phong cách lãnh đạo tự do

Kết quả đánh giá phong cách lãnh đạo tự do của sinh viên đối với các nhân tố ảnh hưởng dao động trong khoảng từ 3.31 đến 3.95 điểm và giá trị trung bình của nhân tố đạt 3.603 điểm. Cụ thể, cao nhất là nhân tố "Mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức" với giá trị trung bình đạt 3.95 điểm. Xếp thứ hai là nhân tố "Tính cách" với giá

trị trung bình đạt 3.708 điểm. Hai nhân tố được đánh giá là yếu nhất trong phong cách lãnh đạo tự do của cán sự lớp là "Kinh nghiệm" và "Môi trường" với giá trị trung bình lần lượt là 3.443 và 3.31 điểm (Bảng 4).

Như vậy, có thể thấy mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức được đánh giá cao nhất trong phong cách lãnh đạo tự do của sinh viên là cán sự lớp. Điều này cho thấy khi mối quan hệ của các thành viên trong tổ chức hài hòa thì nhà lãnh đạo có xu hướng sử dụng phong cách tự do để tạo ra một môi trường học tập và làm việc thân thiện và hiệu quả.

5. Kết luận

Bài viết đã cung cấp cơ sở lý luận về phong cách lãnh đạo của sinh viên, đánh giá thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo

Bảng 3. Thống kê mô tả phong cách lãnh đạo dân chủ của cán sự lớp hệ đào tạo chính quy tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân

| STT | Biến quan sát | N | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
|-----|---|-----|------------|---------------|
| 1 | Tính cách | 100 | 4.027 | 0.825 |
| 2 | Kinh nghiệm | 100 | 3.590 | 0.860 |
| 3 | Môi trường | 100 | 3.383 | 0.841 |
| 4 | Mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức | 100 | 3.943 | 0.867 |
| 5 | Trung bình | 100 | 3.736 | 0.848 |

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu)

Bảng 4. Thống kê mô tả phong cách lãnh đạo tự do của cán sự lớp hệ đào tạo chính quy tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân

| STT | Biến quan sát | N | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
|-----|---|-----|------------|---------------|
| 1 | Tính cách | 100 | 3.708 | 0.953 |
| 2 | Kinh nghiệm | 100 | 3.443 | 0.910 |
| 3 | Môi trường | 100 | 3.310 | 0.869 |
| 4 | Mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức | 100 | 3.950 | 0.877 |
| 5 | Trung bình | 100 | 3.603 | 0.902 |

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu)

của sinh viên là cán sự lớp hệ chính quy Trường Đại học Kinh tế quốc dân đến 3 phong cách lãnh đạo, bao gồm: phong cách độc đoán, phong cách dân chủ và phong cách tự do. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tính cách được đánh giá cao nhất trong phong cách độc đoán, phong cách dân chủ; còn mối tương tác giữa các thành viên trong tổ chức

được đánh giá cao nhất trong phong cách lãnh đạo tự do. Sinh viên là cán sự lớp hệ chính quy Trường Đại học Kinh tế quốc dân nói riêng và sinh viên Việt Nam nói chung cần không ngừng hoàn thiện phong cách lãnh đạo của bản thân và sử dụng linh hoạt trong từng tình huống một cách hiệu quả nhất ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Fullan, M. (1996). Leadership for change. In *International handbook of educational leadership and administration* (701-722). Dordrecht: Springer.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
- Naylor, J. (1999). *Management*. Harlow, England: Prentice Hall.
- Ramsden, P. (1998). Managing the effective university. *Higher education research & development*, 17(3), 347-370.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in higher education*, 32(6), 693-710.
- Rodríguez, R. G., & Villarreal, A. (2003). *Promoting student leadership on campus-Creating a culture of engagement*. Intercultural Development Research Association Newsletter, May 2003.
- Hord, S. M., Jolly, D. V., & Méndez-Morse, S. E. (1992). The superintendent's leadership in school improvement: A rural perspective. *School Effectiveness and School Improvement*, 3(2), 110-130.
- Leithwood, K., Tomlinson, D., & Genge, M. (1996). Transformational school leadership. In *International handbook of educational leadership and administration* (785-840). Dordrecht: Springer.
- Reed, P., & Roberts, A. (1998). *An Investigation of Leadership in Effective and Noneffective Urban Schoolwide Project Schools*. Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA, April 13-17, 1998.

10. Patel, S. (2018). A Study towards the Influencing Factors of Leadership Styles and Impact on Employee Performance: An Empirical Study of Banking Sector. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 8(4), 108-112.
11. Nojimu, T. A. (2014). The Factors Influencing the Leadership Style of Nigerian Small-Scale Business Entrepreneur. *European Journal of Business and Management*, 6(1), 78-83.
12. Hawaldar, I. T., Lokesh, L., Sison, S. M., & Joseph, N. (2016). Factors affecting leaders behaviour: a study of Bahrain banking sector. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 12(1), 11-21.
13. Dabke, D. (2016). Impact of leaders emotional intelligence and transformational behavior on perceived leadership effectiveness: A multiple source view. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 27-40.
14. Berson, Y., Shamir, B., Avolio, B. J., & Popper, M. (2001). The relationship between vision strength, leadership style, and context. *The Leadership Quarterly*, 12(1), 53-73.
15. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, New York: Free Press.
16. Stogdill, R.M., (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
17. Rost, J. C. (1993). Leadership development in the new millennium. *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 91-110.
18. Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian journal of business and management research*, 1(7), 100.
19. Fiedler, F. E., O'Brien, G. E., & Ilgen, D. R. (1969). The effect of leadership style upon the performance and adjustment of volunteer teams operating in stressful foreign environment. *Human Relations*, 22(6), 503-514.
20. Pardey, D. (2007). Leadership in turbulent times: Effective leadership during times of organizational change. *Strategic HR Review*, 6(5), 16-19.
21. Dempster, N., & Lizzio, A. (2007). Student leadership: Necessary research. *Australian Journal of Education*, 51(3), 276-285.
22. Perreault, D., Cohen, L. R., & Blanchard, C. M. (2016). Fostering transformational leadership among young adults: a basic psychological needs approach. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(3), 341-355.
23. Cagle, S. G. (1990). *Fiedler's contingency theory of leadership effectiveness and the appointment of a committee chairperson*. Volume: 50-07, Section: B, page: 2842.
24. Ahiauzu, A. I. (1989). The "Theory A" system of work organization for the modern African workplace. *International Studies of Management & Organization*, 19(1), 6-27.
25. Gronn, P. (1986). *The psycho-social dynamics of leading and following*. Deakin University Press, Victoria.
26. Bahreinian, M., Ahi, M., & Soltani, F. (2012). The relationship between personality type and leadership style of managers: A case study. *Mustang Journal of Business and Ethics*, 3, 94.

Ngày nhận bài: 1/2/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 11/2/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 21/2/2021

Thông tin tác giả:

1. TS. ĐỖ ANH ĐỨC

Giảng viên Trường Đại học Kinh tế quốc dân

2. SV. ĐỖ ÁNH LINH

3. SV. VŨ THU NGÂN

4. SV. NGUYỄN NHẬT MINH

5. SV. PHẠM THỊ HƯƠNG LY

6. SV. NGUYỄN THỊ THÚY KIỀU

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

**THE LEADERSHIP STYLES OF CLASS MONITORS
WHO ARE FULL-TIME STUDENTS
OF NATIONAL ECONOMICS UNIVERSITY**

● Ph.D **DO ANH DUC**

Lecturer, National Economics University

● **DO ANH LINH**

● **VU THU NGAN**

● **NGUYEN NHAT MINH**

● **PHAM THI HUONG LY**

● **NGUYEN THI THUY KIEU**

Student, National Economics University

ABSTRACT:

The leadership style is considered an important factor in management. It does not only show the science of management but also present the talent and art of management. Understanding the leadership style and flexibly using it in specific case will help leaders, especially young ones, achieve their goals and create good relationships with other people. This paper presents a theoretical basis for the leadership style. The paper also analyzes the factors affecting the leadership style of students via examining leadership styles of class monitors who are full-time students of National Economics University. The paper examines four groups of factors including personality, experience, environment and interpersonal relations.

Keywords: leader, leadership style, class monitors.