

NGHIÊN CỨU VỀ LÃNH ĐẠO TÂM NHÌN SỬ DỤNG BỘ CƠ SỞ DỮ LIỆU CỦA SCOPUS TRONG 35 NĂM

Nguyễn Thị Vân¹

Trường Đại học Thương mại, Hà Nội, Việt Nam

Vũ Thị Thúy Hằng

Trường Đại học Thương mại, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 26/11/2024; Ngày hoàn thành biên tập: 24/02/2025; Ngày duyệt đăng: 26/05/2025

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.112024.1209>

Tóm tắt: Bài viết nhằm mục đích cung cấp một cái nhìn tổng quan về chủ đề lãnh đạo tầm nhìn, từ khi khái niệm này bắt đầu được nghiên cứu đến hiện nay. Dữ liệu nghiên cứu gồm 271 ấn phẩm từ cơ sở dữ liệu Scopus trong 35 năm, được phân tích bằng phương pháp trắc lượng thư mục thông qua phần mềm VOSviewer. Kết quả cho thấy chủ đề lãnh đạo tầm nhìn xuất hiện từ năm 1989 và không ngừng phát triển về số lượng cũng như chiều sâu nội dung. Các chủ đề nghiên cứu nổi bật từ phân tích từ khóa được xác định bao gồm mối quan hệ giữa lãnh đạo tầm nhìn và hành vi nhân viên, hiệu suất tổ chức, quản trị chất lượng tổng thể, cùng với sự quan tâm gia tăng đến chủ đề sự sáng tạo của nhân viên. Phân tích đồng trích dẫn chỉ ra rằng các lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi và lãnh đạo lõi cuốn đóng vai trò nền tảng trong lĩnh vực này. Nghiên cứu góp phần làm rõ bức tranh tổng thể về sự phát triển của lãnh đạo tầm nhìn và đề xuất các hướng nghiên cứu tiềm năng trong tương lai.

Từ khóa: Lãnh đạo tầm nhìn, Phân tích từ khóa, Phân tích đồng trích dẫn, Trắc lượng thư mục

A STUDY OF VISIONARY LEADERSHIP USING THE SCOPUS DATABASE FOR 35 YEARS

Abstract: The article aims to provide an overview of the topic of visionary leadership from when this concept began to be studied until now. The analysis is based on 271 publications retrieved from the Scopus database over a 35-year period, utilizing bibliometric methods with the support of VOSviewer software. The results show that the topic of visionary leadership has appeared since 1989 and has continuously grown in quantity and depth of content. The prominent research topics identified from the

¹ Tác giả liên hệ, Email: vannguyen@tmu.edu.vn

keyword analysis include the relationship between visionary leadership and employee behavior, organizational performance, total quality management, along with the increasing interest in the topic of employee creativity. Co-citation analysis indicates that transformational and charismatic leadership theories play a fundamental role in this field. The study contributes to clarifying the overall picture of the development of visionary leadership and suggests potential future research directions.

Keywords: Visionary Leadership, Co-Citation, Co-Occurrence, Bibliometric

1. Giới thiệu

Lãnh đạo tầm nhìn (visionary leadership) là một trong những khía cạnh quan trọng trong lý thuyết lãnh đạo hiện đại. Nghiên cứu về lãnh đạo tầm nhìn đã thu hút sự quan tâm đáng kể từ các nhà nghiên cứu và nhà quản trị, bởi phong cách lãnh đạo định hướng tầm nhìn không chỉ ảnh hưởng đến sự hiệu quả của tổ chức mà còn định hướng hành vi của nhân viên trong tổ chức. Một nhà lãnh đạo có tầm nhìn rõ ràng có khả năng khơi dậy cảm hứng, tạo động lực và dẫn dắt tổ chức đạt được mục tiêu dài hạn. Lãnh đạo tầm nhìn đã được nghiên cứu dưới nhiều tiếp cận khác nhau, từ cách xây dựng tầm nhìn, cách truyền đạt tầm nhìn, đến cách thực hiện và duy trì nó trong tổ chức. Các nghiên cứu trước đây cho rằng lãnh đạo tầm nhìn có liên quan đến hiệu suất của nhân viên và nhận thức về hiệu quả lãnh đạo (Knippenberg & Stam, 2014), sự tự tin tập thể và cam kết tình cảm của nhân viên, niềm tự hào doanh nghiệp và hành vi công dân tổ chức (Ismail & cộng sự, 2023).

Phương pháp trắc lượng thư mục (Bibliometric) là một phương pháp phân tích cung cấp thông tin thống kê cho nhiều mục đích khác nhau như lập bản đồ trạng thái hiện tại trong một lĩnh vực kiến thức khoa học cụ thể và xác định các cơ hội nghiên cứu trong tương lai (Oliveira & cộng sự, 2019). Phương pháp này không chỉ cho phép theo dõi sự phát triển của lĩnh vực nghiên cứu về lãnh đạo tầm nhìn qua thời gian mà còn hiểu rõ về các tác giả, tạp chí và chủ đề chính đóng góp vào sự phát triển của lĩnh vực này. Bằng cách sử dụng trắc lượng thư mục có thể xác định các xu hướng chính, các nghiên cứu quan trọng và các học giả hàng đầu trong lĩnh vực lãnh đạo tầm nhìn, từ đó cung cấp một cái nhìn tổng quan có hệ thống về sự phát triển và tiềm năng tương lai của lĩnh vực nghiên cứu này.

Mặc dù lãnh đạo tầm nhìn thu hút được sự quan tâm ngày càng lớn, tài liệu khoa học vẫn chưa tích hợp đầy đủ các nghiên cứu trước đó để làm rõ xu hướng và tình trạng nghiên cứu hiện tại. Để lấp đầy khoảng trống này, nghiên cứu áp dụng phân tích trắc lượng thư mục nhằm mô tả và trực quan hóa mối liên kết giữa các ấn phẩm. Mặc dù, phương pháp này đã được áp dụng với các chủ đề về phong cách lãnh đạo như lãnh đạo

giao dịch và lãnh đạo chuyển giao (Mouazen & Hernández-Lara, 2023), lãnh đạo an toàn (Jiang & cộng sự, 2024), lãnh đạo tinh gọn (Santos & cộng sự, 2024), lãnh đạo số (Karakose & cộng sự, 2022). Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào sử dụng phân tích trắc lượng thư mục đối với chủ đề về lãnh đạo tầm nhìn. Nghiên cứu này hướng tới việc thực hiện phân tích có hệ thống và định lượng về lãnh đạo tầm nhìn từ khi xuất hiện cho đến hiện tại. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp bản tóm tắt có tổ chức về các nghiên cứu hiện có bằng cách xác định các nghiên cứu nền tảng và có tính khởi đầu để xây dựng kiến thức, hiểu biết về chủ đề nghiên cứu và chỉ ra một số xu hướng nghiên cứu, đồng thời đề xuất hướng nghiên cứu trong tương lai.

Cấu trúc bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày lý luận cơ bản về lãnh đạo tầm nhìn. Phương pháp nghiên cứu được trình bày chi tiết trong phần 3. Phần 4 trình bày kết quả thống kê mô tả, phân tích đồng trích dẫn (co-citation) và phân tích đồng từ khóa (co-occurrence). Phần 5 trình bày các thảo luận nghiên cứu. Cuối cùng, phần 6 đưa ra kết luận.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1 Lãnh đạo tầm nhìn

Các nghiên cứu về lãnh đạo cũng như quản trị chiến lược đều đề cao các nhà lãnh đạo có tầm nhìn. Lãnh đạo tầm nhìn là một thành phần thiết yếu của lãnh đạo chuyển đổi, tập trung vào việc định hướng, tạo động lực và truyền cảm hứng thông qua việc truyền đạt một tầm nhìn chiến lược rõ ràng và hấp dẫn, tạo ra sự phát triển và tăng năng suất (Alkayid & cộng sự, 2023). Lãnh đạo có tầm nhìn được định nghĩa là khả năng tạo ra và diễn đạt các tầm nhìn rõ ràng mang lại ý nghĩa và mục đích cho công việc của một tổ chức (Nanus, 1992; Sashkin, 1992). Lý thuyết lãnh đạo tầm nhìn mang lại sự hiểu biết về phong cách lãnh đạo của một cá nhân khi nó liên quan đến bối cảnh và hiệu quả của tổ chức (Sashkin, 1988). Lãnh đạo tầm nhìn khác biệt với các hành vi lãnh đạo khác ở chỗ tạo ra tầm nhìn đầy cảm hứng và truyền đạt tầm nhìn đó đến cấp dưới để tổ chức có chuyển biến tốt hơn.

Alkayid & cộng sự (2023) đã chỉ ra ba thành phần chính của lãnh đạo tầm nhìn. Thứ nhất, nhà lãnh đạo tầm nhìn phải tạo ra một tầm nhìn rõ ràng. Thứ hai, sau khi thiết lập tầm nhìn, tầm nhìn đó phải được truyền đạt một cách phù hợp, cung cấp thông tin kết quả mong muốn để nhân viên có thể điều chỉnh hiệu suất của mình để đạt được mục tiêu này. Thứ ba, các nhà lãnh đạo tầm nhìn nên thuyết phục nhân viên đóng góp vào hiện thực hóa tương lai chung.

Phong cách lãnh đạo tầm nhìn có tác động tích cực tới cả nhân viên và tổ chức. Lãnh đạo tầm nhìn có thể khuyến khích nhân viên bằng cách liên kết tầm nhìn với

những giá trị của cá nhân, thúc đẩy họ vượt qua các giới hạn hiện tại. Thông qua việc truyền đạt một tầm nhìn triển vọng giúp tạo động lực, thúc đẩy sự cam kết, sự sáng tạo, từ đó tăng hiệu quả cá nhân. Lãnh đạo tầm nhìn cũng có tác động giúp cải thiện hiệu suất tổ chức thông qua việc tạo ra sự rõ ràng về mục tiêu, khuyến khích sự tham gia và tăng cường sự gắn kết của các thành viên, đồng thời thúc đẩy sự đồng thuận trong việc thực hiện các chiến lược dài hạn.

2.2 Phân tích trắc lượng thư mục

Trắc lượng thư mục áp dụng các phương pháp thống kê để phân tích sự phát triển của các ngành khoa học bằng cách kiểm tra hiệu suất xuất bản, lập bản đồ cấu trúc và động lực của lĩnh vực và sử dụng dữ liệu từ các ấn phẩm bằng văn bản khác nhau như sách, tạp chí, kỷ yếu và bài báo (Köseoglu & cộng sự, 2015). Những tiến bộ trong lĩnh vực khoa học thông tin và tài liệu đã tạo ra vô số cơ sở dữ liệu mà người dùng có thể dễ dàng truy cập. Tuy nhiên, các cơ sở dữ liệu này được xác định là chứa lượng thông tin và tài liệu khoa học phong phú và rời rạc trên nhiều lĩnh vực (Saravanan & Rajan, 2024). Vì vậy, cần thiết phải sử dụng các công cụ thích hợp để quản lý dữ liệu, tạo điều kiện cho việc so sánh và sắp xếp các tài liệu nghiên cứu. Các phương pháp được sử dụng trong trắc lượng thư mục bao gồm phân tích đồng tác giả (co-authorship), đồng trích dẫn (co-citation), đồng từ khóa (coupling và keyword co-occurrence analysis).

Kết hợp các kỹ thuật khác nhau trong phép đo thư mục cung cấp cái nhìn sâu sắc hơn về các chủ đề nghiên cứu. Hai phương pháp thường được sử dụng cùng nhau là phân tích đồng từ khóa và đồng trích dẫn. Sự kết hợp của phân tích đồng từ khóa và đồng trích dẫn cung cấp sự hiểu biết về bức tranh chung về cấu trúc và sự phát triển của các chủ đề nghiên cứu và gợi ý hướng đi trong tương lai của chủ đề nghiên cứu (Leung & cộng sự, 2017). Phân tích đồng trích dẫn là một kỹ thuật cho phép định lượng các mối quan hệ giữa các bài báo dựa trên tần suất xuất hiện trong cùng danh mục tham khảo của ấn phẩm khác (Small, 1973). Khi các cặp bài báo được nhiều tác giả đồng trích dẫn, các cụm nghiên cứu sẽ được hình thành và có xu hướng chia sẻ một chủ đề chung. Do đó, các chủ đề nghiên cứu có thể được khám phá để cung cấp thêm hiểu biết sâu sắc về cấu trúc của tài liệu học thuật (Leung & cộng sự, 2017). Phân tích đồng từ khóa là phương pháp đếm và phân tích sự xuất hiện của các từ khóa trong các ấn phẩm về chủ đề nghiên cứu. Kỹ thuật này rất hữu ích trong việc khám phá xu hướng hoặc sự phát triển của các chủ đề nghiên cứu.

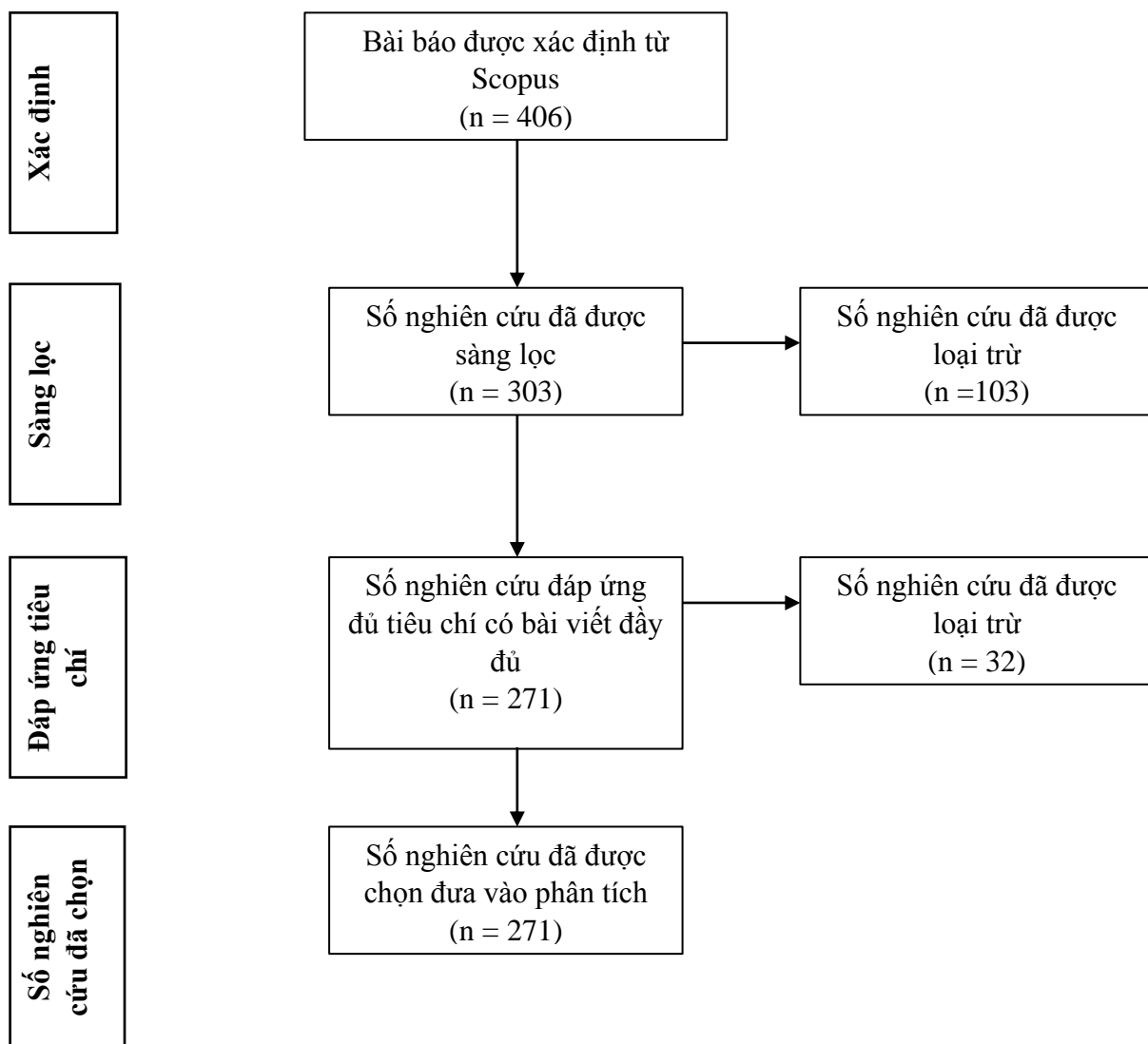
3. Phương pháp nghiên cứu

Để có được dữ liệu thư mục, nghiên cứu này đã sử dụng cơ sở dữ liệu Scopus (Elsevier) làm nguồn thông tin chính do phạm vi bao phủ rộng rãi và toàn diện của nó.

Scopus được công nhận là một trong hai hệ thống lập chỉ mục khoa học lớn nhất trên toàn cầu, bao gồm một cơ sở dữ liệu khổng lồ gồm 57 triệu bản tóm tắt và gần 22.000 đầu sách tạp chí từ hơn 5.000 nhà xuất bản với các bản cập nhật thường xuyên để đảm bảo đưa vào các nghiên cứu mới nhất (Hallinger & Kovačević, 2019). Đáng chú ý, Scopus có phạm vi rộng hơn trong khoa học xã hội và nhân văn so với WoS, khiến nó đặc biệt có giá trị đối với nghiên cứu trong lãnh đạo tầm nhìn (Guz & Rushchitsky, 2009; Tabacaru, 2019). Hơn nữa, Scopus cung cấp một loạt các chức năng tìm kiếm nâng cao đáp ứng nhiều nhu cầu nghiên cứu khác nhau, bao gồm truy xuất tài liệu, phân tích trích dẫn và đánh giá tác động khoa học (Falagas & cộng sự, 2008). Giao diện thân thiện với người dùng và các công cụ phân tích của Scopus tạo điều kiện thuận lợi cho việc đánh giá tài liệu và phân tích tổng hợp hiệu quả, khiến nó trở thành lựa chọn ưu tiên cho các nhà nghiên cứu tiến hành đánh giá có hệ thống.

Để đảm bảo phương pháp tiếp cận một cách chặt chẽ và có hệ thống, bài viết đã tuân theo phương pháp luận ba giai đoạn phù hợp với các hướng dẫn về mục báo cáo ưa thích trong đánh giá có hệ thống và phân tích tổng hợp (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses - PRISMA) (Moher & cộng sự, 2010; Haddaway & cộng sự, 2022). PRISMA là một hướng dẫn có uy tín, ban đầu được sử dụng trong khoa học y tế. Trong những năm gần đây, các học giả từ các lĩnh vực khác nhau ưa chuộng sử dụng để đánh giá tài liệu có hệ thống (Bertoglio & cộng sự, 2021; Krittayarungroj & cộng sự, 2023). PRISMA được coi là tiêu chuẩn vàng để tiến hành và báo cáo các đánh giá có hệ thống, đảm bảo tính minh bạch, khả năng sao chép và tính toàn diện trong quá trình nghiên cứu (Moher & cộng sự, 2010). Bằng cách tuân thủ PRISMA, giao thức nghiên cứu được thiết kế để giảm thiểu sai lệch, tăng cường tính nghiêm ngặt về phương pháp luận và cung cấp một khuôn khổ rõ ràng để tổng hợp các tài liệu hiện có, góp phần vào độ tin cậy và tính hợp lệ của các phát hiện nghiên cứu (Page & cộng sự, 2021). Các bước thực hiện lần lượt là xác định, sàng lọc, đáp ứng tiêu chí (Hình 1). Bước xác định là việc lựa chọn các bài báo nghiên cứu là bước đầu tiên. Nghiên cứu tìm kiếm tất cả các bài báo bằng các ngôn ngữ tiếng Anh trong tiêu đề, tóm tắt và từ khóa “Visionary leadership”. Bộ lọc Scopus được sử dụng để sàng lọc các tài liệu dựa trên các danh mục rộng. Đầu tiên, tài liệu được chọn lọc theo ngành, chỉ lựa chọn các ngành gồm Kinh doanh, Quản lý và Kế toán, Khoa học xã hội, Kinh tế, Kinh tế lượng và Tài chính, Khoa học quyết định, Đa ngành. Bước sàng lọc ban đầu cho thấy 406 tài liệu thu được bằng truy vấn tìm kiếm trên website Scopus ngày 30/06/2024. Các bài viết không thuộc thể loại bài báo khoa học đã bị loại khỏi phân tích. Sau bước này, cơ sở dữ liệu giảm xuống còn 303 bài viết. Tiêu đề và tóm tắt của tài liệu được kiểm tra để xác định mức độ liên quan theo chủ đề ở bước tiếp theo. Một số bài báo đã bị loại do

tập trung vào các chủ đề ngoài lãnh đạo tầm nhìn như vấn đề kỹ thuật, tiểu sử của một cá nhân, khoa học môi trường, bị trùng lặp hoặc không đầy đủ thông tin (loại 32 bài). Bước đáp ứng tiêu chí chỉ ra cơ sở dữ liệu cuối cùng bao gồm 271 bài viết đáp ứng yêu cầu để đưa vào phân tích.



Hình 1. Quy trình đánh giá có hệ thống và phân tích tổng hợp (PRISMA)

Nguồn: Moher & cộng sự (2010)

Để nâng cao sự chính xác, dữ liệu được đồng bộ hóa theo hướng dẫn (Van & Waltman, 2013). Quá trình đồng bộ từ khóa đồng nghĩa, từ khóa viết tắt, viết đầy đủ, số nhiều, số ít, đã được tiến hành trước khi đưa vào phân tích. Dữ liệu được phân tích bằng phương pháp ba giai đoạn để hiểu toàn diện bối cảnh nghiên cứu. Giai đoạn đầu tiên bao gồm phân tích mô tả, trình bày thông tin cần thiết một cách có hệ thống về 271 tài liệu.

Bước đầu tiên này cung cấp tổng quan về tập dữ liệu, bao gồm năm xuất bản, tác giả điển hình và phân phối tạp chí, cung cấp bối cảnh nền tảng cho các phân tích tiếp theo. Giai đoạn thứ hai sử dụng phân tích trích dẫn chung, xác định mối quan hệ giữa các bài viết dựa trên tần suất hai tài liệu được các tác phẩm khác trích dẫn. Phân tích đồng trích dẫn giúp khám phá cấu trúc trí tuệ của một lĩnh vực nghiên cứu bằng cách xác định các cụm tài liệu thường được trích dẫn chung, gợi ý mối liên hệ theo chủ đề hoặc khái niệm giữa chúng. Các cụm này chỉ ra các lĩnh vực nghiên cứu cốt lõi, làm nổi bật các tác phẩm có ảnh hưởng và các xu hướng mới nổi. Giai đoạn cuối cùng của phân tích là phân tích đồng từ khóa, một kỹ thuật được sử dụng để định lượng tần suất các từ khóa cụ thể xuất hiện cùng nhau trên toàn bộ tập dữ liệu. Phân tích đồng từ khóa đóng vai trò quan trọng trong việc lập bản đồ cấu trúc khoa học của một chủ đề nghiên cứu bằng cách xác định các chủ đề và xu hướng nổi bật (Callon & cộng sự, 1983). Kết quả của phân tích này được trực quan hóa dưới dạng bản đồ đồng từ khóa, minh họa mối quan hệ giữa các từ khóa. Điều này cung cấp thông tin chi tiết về mối liên hệ giữa các chủ đề nghiên cứu khác nhau và xác định các lĩnh vực tiềm năng cho các nghiên cứu trong tương lai.

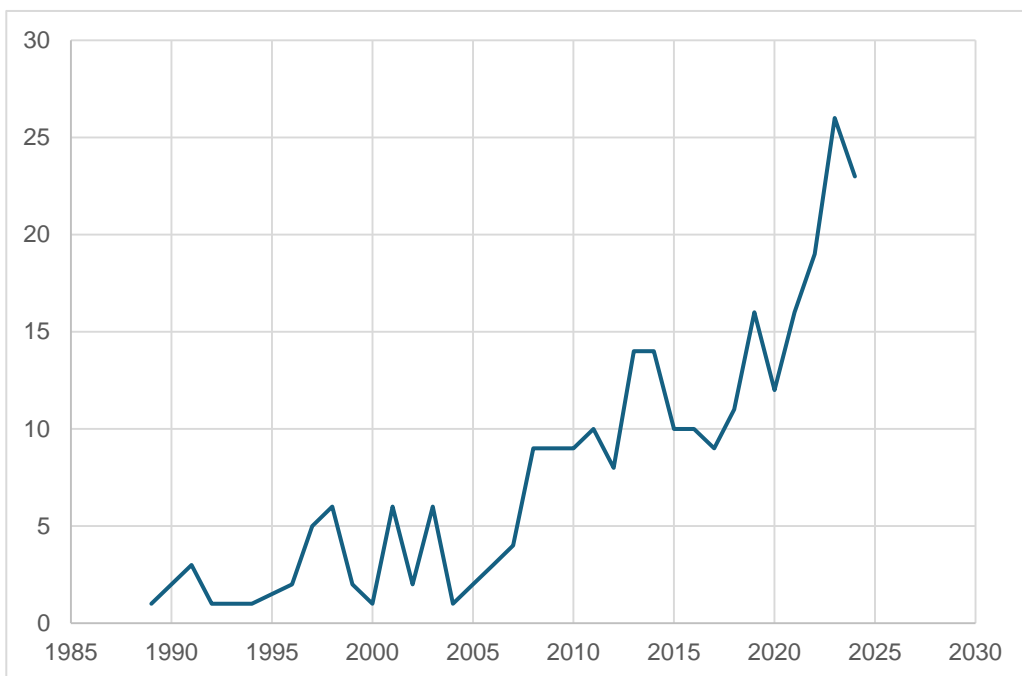
Để phân tích đồng trích dẫn và đồng từ khóa, nghiên cứu đã sử dụng phần mềm VOSviewer, một công cụ được công nhận rộng rãi để xây dựng và trực quan hóa các mạng lưới đo lường thư mục (Van & Waltman, 2013). VOSviewer cho phép tạo các bản đồ chi tiết mô tả mối quan hệ giữa các yếu tố khác nhau, chẳng hạn như tạp chí, tác giả và các nghiên cứu riêng lẻ, dựa trên các loại mối quan hệ đồng trích dẫn hoặc đồng tác giả khác nhau. Khả năng trực quan hóa các mạng dữ liệu phức tạp của phần mềm khiến nó đặc biệt hữu ích để khám phá cấu trúc cơ bản của nghiên cứu khoa học, vì nó cung cấp các bản đồ rõ ràng và dễ hiểu, có thể làm nổi bật các lĩnh vực chính của hoạt động học thuật và sự hợp tác (Van & Waltman, 2013). Hơn nữa, VOSviewer hỗ trợ phân tích các tập dữ liệu lớn và cho phép tùy chỉnh bản đồ theo nhu cầu phân tích cụ thể, nâng cao khả năng diễn giải dữ liệu một cách có ý nghĩa. Khả năng này rất quan trọng trong bối cảnh nghiên cứu trắc lượng thư mục, trong đó việc hiểu được mối quan hệ phức tạp giữa các ấn phẩm học thuật khác nhau là điều cần thiết để đưa ra kết luận chính xác về sự phát triển và động lực của các lĩnh vực nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Thống kê mô tả

Thuật ngữ lãnh đạo tầm nhìn được xuất hiện lần đầu tiên trong bài báo “visionary leadership and strategic management” của Westley & Mintzberg (1989) được công bố trên tạp chí Strategic Management Journal vào năm 1989. Trong vòng hai thập kỷ sau đó, số lượng công bố về chủ đề này khá ít, chỉ một vài nghiên cứu mỗi năm. Tuy nhiên,

từ sau năm 2010, số lượng xuất bản có xu hướng tăng dần, đến năm 2023 đã có 26 nghiên cứu được xuất bản trên cơ sở dữ liệu Scopus (Hình 2). Năm 2024, mặc dù dữ liệu được thu thập chỉ trong nửa đầu năm 2024, nhưng số lượng xuất bản đã là 23 tài liệu. Điều này chứng tỏ sự thu hút của chủ đề này đối với cộng đồng học thuật.



Hình 2. Sự tăng trưởng số lượng bài báo hàng năm

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

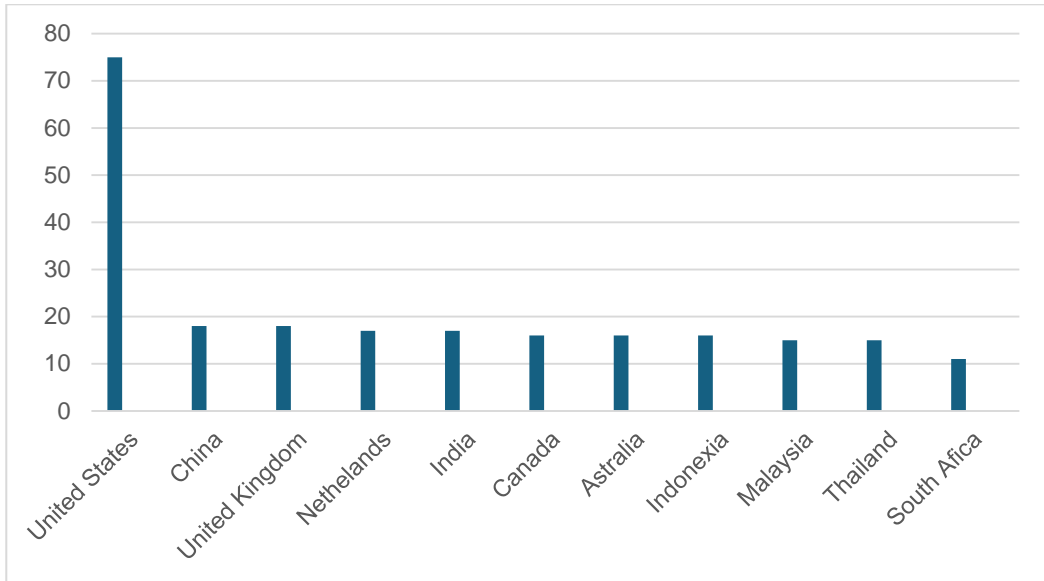
Các bài báo về chủ đề lãnh đạo tầm nhìn đã được xuất bản trên 223 tạp chí khoa học chuyên ngành khác nhau. Bảng 1 minh chứng các tạp chí có số lượng ấn phẩm nhiều nhất trong chủ đề này. Trong đó, hầu hết các tạp chí đều thuộc nhóm Q1, Q2 và có chỉ số H-index cao. Tạp chí Leadership and Organization Development Journal và Social Behavior and Personality là hai tạp chí có số lượng xuất bản nhiều nhất. Việc xem xét các tạp chí xuất bản nhiều các nghiên cứu trong chủ đề này sẽ giúp cho các nhà nghiên cứu nhanh chóng tiếp cận được các nguồn tài liệu uy tín, chất lượng nhất.

Về mức độ phân bố theo địa lý (Hình 3), kết quả cho thấy, các tác giả đến từ 53 quốc gia khác nhau. Hoa Kỳ và Trung Quốc là hai quốc gia có số lượng ấn phẩm nhiều nhất trong lĩnh vực nghiên cứu này, với Hoa Kỳ có 75 ấn phẩm và Trung Quốc có 18 ấn phẩm. Các quốc gia Châu Á đều là những quốc gia có những ấn phẩm mới trong những năm gần đây liên quan đến lãnh đạo tầm nhìn như Trung Quốc, Indonesia, Đài Loan, Hàn Quốc, các tiểu vương quốc Ả Rập.

Bảng 1. Danh sách 10 tạp chí có ít nhất 3 ấn phẩm

Tạp chí	Nhà xuất bản	Số ấn phẩm	CiteScore Tracker 2024	Scopus			SCImago	
				CiteScore 2023	SJR 2023	Xếp hạng	H-Index	Xếp hạng
Leadership and Organization Development Journal	Emerald Group Publishing Ltd.	5	6,3	7,7	1,155	#17/189	83	Q1
Social Behavior and Personality	Society for Personal Research	4	1,7	2,2	0,387	#204/310	75	Q3
Leadership Quarterly	Elsevier	3	15,6	15,2	4,375	#9/1466	189	Q1
Journal of management	SAGE	3	20,7	22,4	7,539	#1/317	280	Q1
Journal of Leadership and Organizational Studies	SAGE	3	7,9	9,7	1,549	#35/1466	60	Q1
Journal of Occupational and Organizational Psychology	Wiley-Blackwell	3	6,7	8,9	2,529	#28/230	137	Q1
NASSP Bulletin	SAGE	3	1,4	1,4	0,285	#944/1543	32	Q3
Public Management Review	Taylor and Francis	3	10,0	10,9	2,069	#8/232	97	Q1
Sustainability	Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI)	3	6,6	6,8	0,672	#94/821	169	Q2
Total Quality Management and Business Excellence	Routledge	3	8,7	8,9	0,860	#25/218	94	Q1

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả



Hình 3. Các quốc gia có số lượng ấn phẩm nhiều nhất

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Trong quá trình tìm hiểu về một chủ đề, việc tìm kiếm các bài báo và tác giả uy tín nhất trong chủ đề đó là một vấn đề rất quan trọng, đó là những tác giả có đóng góp lớn và đặt nền móng cho chủ đề nghiên cứu. Trong lĩnh vực về lãnh đạo tầm nhìn, có 10 tác giả có số lượng trích dẫn nhiều nhất (tối thiểu là 62 lần), được thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2. Top 10 tác giả đứng đầu của bài báo có số lượng trích dẫn nhiều nhất

STT	Tác giả	Tên bài báo	Số lượng trích dẫn
1	Westley, F., Mintzberg, H.	Visionary leadership and strategic management	393
2	Cannella, Jr.A.A., Monroe, M.J.	Contrasting perspectives on strategic leaders: Toward a more realistic view of top managers	198
3	Stam, D.A., van Knippenberg, D., Wisse, B.	The role of regulatory fit in visionary leadership	100
4	Stam, D., van Knippenberg, D., Wisse, B.	Focusing on followers: The role of regulatory focus and possible selves in visionary leadership	89
5	Kearney, E., Shemla, M., van Knippenberg, D., Scholz, F.A.	A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership	84

Bảng 2. Top 10 tác giả đứng đầu của bài báo có số lượng trích dẫn nhiều nhất
(*tiếp theo*)

STT	Tác giả	Tên bài báo	Số lượng trích dẫn
6	Guskey, T.R.	Analyzing Lists of the Characteristics of Effective Professional Development to Promote Visionary Leadership	77
7	Ateş, N.Y., Tarakci, M., Porck, J.P., van Knippenberg, D., Groenen, P.J.F.	The Dark Side of Visionary Leadership in Strategy Implementation: Strategic Alignment, Strategic Consensus, and Commitment	76
8	Venus, M., Stam, D., van Knippenberg, D.	Leader emotion as a catalyst of effective leader communication of visions, value-laden messages, and goals	67
9	Groves, K.S.	Leader emotional expressivity, visionary leadership, and organizational change	66
10	Taylor, C.M., Cornelius, C.J., Colvin, K.	Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness	62

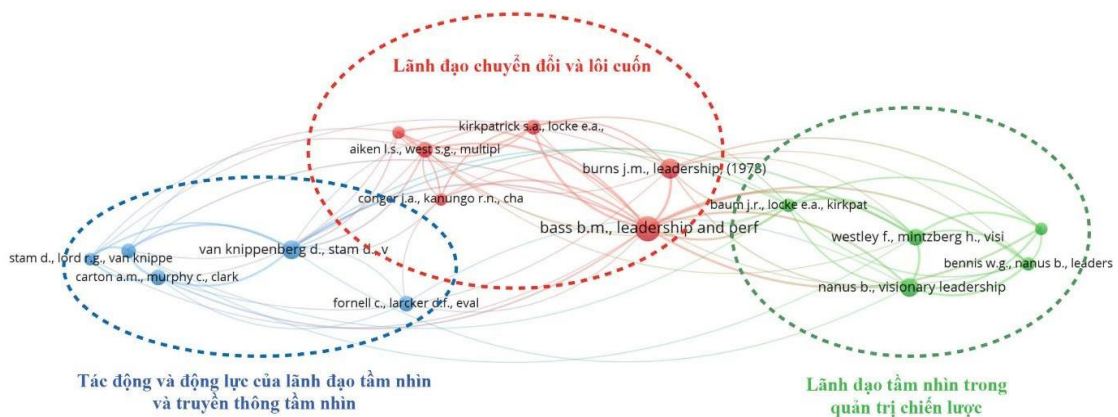
Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

4.2 Phân tích đồng trích dẫn

Phân tích đồng trích dẫn được sử dụng để xác định mối liên kết giữa các nguồn cùng xuất hiện trong cùng một danh mục tài liệu tham khảo của một tài liệu bất kỳ. Trong phân tích đồng trích dẫn không có ngưỡng tiêu chuẩn được chấp nhận chung. Việc chỉ lựa chọn các bài báo trích dẫn nhiều, giúp mạng lưới kết nối mạnh mẽ, nhưng cũng dẫn đến việc loại bỏ các bài báo mới chưa thu hút đủ trích dẫn, có nguy cơ bỏ qua nghiên cứu có giá trị (Trujillo & Long, 2018). Ngược lại, tần suất đồng trích dẫn nhỏ có thể bao gồm các bài báo không liên quan đến chủ đề trung tâm của lĩnh vực (Sanguri & cộng sự., 2020). Do đó, nghiên cứu đặt ra ngưỡng đồng trích dẫn tối thiểu tối ưu là 7 (Boyack & Klavans, 2010). Sau khi thu hẹp mẫu ban đầu, bản đồ hiển thị 16 ấn phẩm được chia thành ba cụm (Hình 4). Kích thước các bong bóng (the bubble) thể hiện số lượng trích dẫn mà các bài báo nhận được và độ dày của các đường biểu thị cường độ của các mối quan hệ trích dẫn. Mỗi màu biểu thị cho một cụm mà ấn phẩm được liên kết. Kết quả phân tích đồng trích dẫn cho thấy các ấn phẩm về lãnh đạo tầm nhìn hình thành nên 3 cụm chủ đề (clusters). Tóm tắt và nội dung các nghiên cứu chính trong mỗi

chủ đề được đọc và xác định định hướng mà các chủ đề này thể hiện. Các nhóm chủ đề được đặt tên theo phần lớn các tài liệu tham khảo trong chủ đề đó.

Chủ đề 1 minh họa về “Lãnh đạo chuyên đổi và lôi cuốn” (Charismatic and Transformational Leadership). Cụm này gồm 6 tác giả được trích dẫn nhiều nhất là Bass, B.M., Burns, J.M., Conger, J.A., Kirkpatrick, S.A., Aiken, L.S. và Shamir. Lý thuyết nền tảng của cụm là các lý thuyết về lãnh đạo trong đó trọng tâm là lãnh đạo chuyên đổi và lãnh đạo lôi cuốn. Một số nghiên cứu khám phá các thành phần cốt lõi của lãnh đạo lôi cuốn và chuyên đổi - tầm nhìn, triển khai tầm nhìn thông qua các tín hiệu nhiệm vụ và phong cách giao tiếp - dựa trên bảy lý thuyết lãnh đạo. Việc thực hiện tầm nhìn, dưới dạng các tín hiệu nhiệm vụ, đã ảnh hưởng đến chất lượng và số lượng hiệu suất. Phong cách giao tiếp lôi cuốn chỉ ảnh hưởng đến nhận thức về sức hút, tầm nhìn và việc thực hiện tầm nhìn đều ảnh hưởng đến các mục tiêu tự đặt ra và hiệu quả bản thân, từ đó ảnh hưởng đến hiệu suất công việc (Kirkpatrick & Locke, 1996). Lãnh đạo lôi cuốn ảnh hưởng sâu sắc đến những người theo dõi, thu hút các khái niệm bản thân của họ phù hợp với sứ mệnh của nhà lãnh đạo. Lý thuyết này đưa ra các đề xuất có thể kiểm chứng liên quan đến hành vi của nhà lãnh đạo, giá trị của người theo dõi và các điều kiện của tổ chức (Shamir & cộng sự, 1993).



Hình 4. Mạng lưới đồng trích dẫn

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Chủ đề 2 với tên gọi “Lãnh đạo tầm nhìn trong quản trị chiến lược” (Visionary Leadership in Strategic Management) được dẫn dắt bởi các tác giả chính là Westley, F., Nanus, B., Baum, J.R., Bennis, W.G. và Kouzes, J.M. Nội dung chủ yếu của nhóm này

là khám phá khái niệm về lãnh đạo tầm nhìn trong bối cảnh tổ chức, tập trung vào việc phát triển phong cách lãnh đạo dựa trên tầm nhìn chung của tổ chức. Nội dung được chia thành ba phần là hiểu tầm quan trọng của tầm nhìn, quá trình phát triển tầm nhìn và triển khai tầm nhìn. Ngoài ra, Westley & Mintzberg (1989) đã định nghĩa lại lãnh đạo tầm nhìn cho quản trị chiến lược, trình bày nó như một tương tác kịch tính và phân loại các loại nhà lãnh đạo có tầm nhìn xa khác nhau dựa trên phong cách, quy trình, nội dung và bối cảnh. Baum & cộng sự (1998) đã xác nhận rằng các thuộc tính tầm nhìn và nội dung tầm nhìn ảnh hưởng trực tiếp đến sự tăng trưởng doanh nghiệp sau này và thông qua giao tiếp bằng lời nói và văn bản.

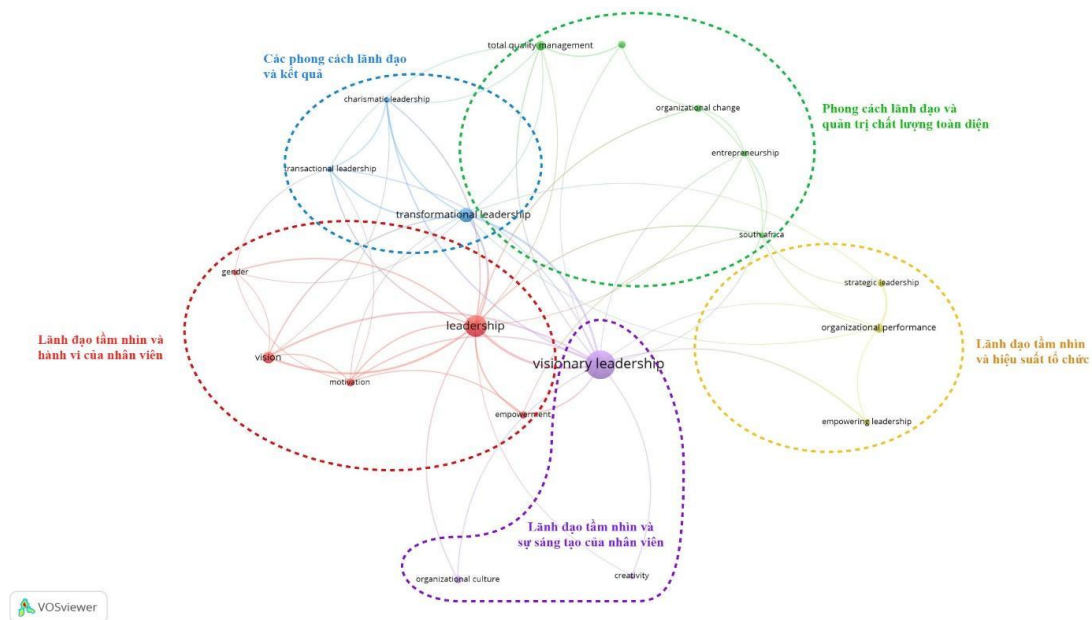
Chủ đề 3 hướng đến tập trung vào “Tác động và động lực của lãnh đạo tầm nhìn và truyền thông tầm nhìn” (The Impact and Dynamics of Visionary Leadership and Vision Communication). Cụm này được dẫn dắt bởi các tác giả chính, lần lượt là Carton, A.M., Kearney, E., Stam, D. và Van Knippenberg, D. Chủ đề này khám phá nhiều khía cạnh khác nhau của lãnh đạo tầm nhìn, tập trung vào cách các nhà lãnh đạo xây dựng, truyền đạt tầm nhìn và giá trị để thiết lập mục đích chung trong một tổ chức. Nội dung này xem xét hiệu quả của các kết hợp khác nhau giữa hình ảnh tầm nhìn, giá trị trong việc nâng cao hiệu suất và sự phối hợp. Các ấn phẩm cũng đi sâu vào các tác động tương tác của lãnh đạo tầm nhìn và lãnh đạo trao quyền đối với hiệu suất của nhân viên, nhấn mạnh tầm quan trọng của cả hai chiến lược trong việc đạt được sự rõ ràng về mục tiêu (Knippenberg & Stam, 2014), kêu gọi nghiên cứu sâu hơn về cả phương pháp luận và khái niệm nhằm thúc đẩy hiểu biết về lãnh đạo tầm nhìn.

4.3 Phân tích đồng từ khóa

Phân tích đồng từ khóa (Co-occurrence analysis hay Co-word analysis) sử dụng thông tin trong phần từ khóa của tác giả. Phân tích này nhằm xác định mối quan hệ của các từ khóa, tức là sự xuất hiện chung của các từ khóa trong cùng một tài liệu. Với 271 tài liệu trong bộ dữ liệu, tổng cộng có 853 từ khóa được đưa vào phân tích đồng từ khóa. Với ngưỡng xuất hiện tối thiểu của một từ khóa là 4 theo gợi ý của Van Eck & Waltman (2017) để xác định các từ khóa quan trọng nhất, sau đó được lựa chọn để xác định các xu hướng trong nghiên cứu về lãnh đạo tầm nhìn và 19 từ khóa đã đáp ứng tiêu chí này. Hình 5 trình bày các từ khóa thường xuyên lặp lại được tìm thấy trong các ấn phẩm. Mạng lưới đồng từ khóa vẫn còn thưa thớt, điều này cho thấy lãnh đạo tầm nhìn vẫn chưa nhận được nhiều sự chú ý từ góc độ học thuật. Tổng cộng có năm chủ đề đã được tạo ra trong phân tích đồng từ khóa.

Chủ đề 1 với các từ khóa chính là lãnh đạo, động lực, trao quyền, giới tính và tầm nhìn. Các ấn phẩm trong nhóm này tập trung vào mối quan hệ của lãnh đạo tầm nhìn và hành vi của nhân viên như sự hài lòng, động lực, cam kết tổ chức, học tập sáng tạo, thúc

đẩy năng lực chuyên môn. Vì vậy, cụm này có thể được đặt tên là “Lãnh đạo tầm nhìn và hành vi của nhân viên”. Kantabutra & Rungruang (2013) cho rằng các yếu tố hiện thực hóa tầm nhìn (giao tiếp tầm nhìn, động lực và trao quyền cho nhân viên) có tác động gia tăng sự hài lòng và cam kết tổ chức của nhân viên. Một hướng nghiên cứu nổi bật khác trong nhóm này đó là phân tích sự khác biệt về giới tính. Jongen (2024) đã nghiên cứu về vai trò của phụ nữ như những nhà lãnh đạo truyền cảm hứng và có tầm nhìn xa trong quản trị toàn cầu. Fjendbo (2020) tiến hành nghiên cứu về mối quan hệ giữa lãnh đạo tầm nhìn và việc sử dụng phần thưởng đối với động lực làm việc của nhân viên, đồng thời xem xét sự khác biệt về giới tính trong mối quan hệ này. Cả giới nam và nữ đều có thể hưởng lợi từ việc nhìn nhận lại sự đa dạng và tương tác trong lãnh đạo, xa rời các chuẩn mực giới tính truyền thống (Painter-morland, 2014).



Hình 5. Mạng lưới đồng từ khóa

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Chủ đề 2 gồm các từ khóa entrepreneurship, higher education, organizational change, South Africa, total quality management, với tên gọi “Phong cách lãnh đạo và quản trị chất lượng toàn diện”. Các tài liệu trong nhóm này khám phá mối quan hệ giữa các phong cách lãnh đạo khác nhau và hiệu quả của chúng trong việc thực hiện quản trị chất lượng. Soliman (2018) đã xác định năm phong cách lãnh đạo ảnh hưởng đến việc triển khai quản trị chất lượng toàn diện như lãnh đạo chuyển đổi, lãnh đạo giao dịch, lãnh đạo có tầm nhìn, lãnh đạo lôi cuốn và lãnh đạo dựa trên văn hóa. Trong đó, phong

cách lãnh đạo lỗi cuốn được phát hiện có tác động tích cực mạnh nhất đến việc triển khai quản trị chất lượng. Wiengarten & cộng sự (2013) cho rằng có 7 hoạt động có liên quan chặt chẽ đến quản trị chất lượng, cụ thể là lãnh đạo có tầm nhìn xa, hợp tác nội bộ và bên ngoài, học tập, quản lý quy trình, cải tiến liên tục, sự hoàn thành của nhân viên và sự hài lòng của khách hàng, có tác động đáng kể đến hiệu suất hoạt động trong các công ty có mức độ đổi mới cao. Các bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thu hút các bên liên quan vào quy trình quản trị chất lượng toàn diện để đảm bảo triển khai thành công và tránh tỷ lệ thất bại cao liên quan đến các mô hình lãnh đạo tầm nhìn, áp đặt từ trên xuống. Như vậy, các ấn phẩm trong nhóm này đã nêu bật vai trò quan trọng của sự lãnh đạo hiệu quả trong việc thúc đẩy các sáng kiến quản trị chất lượng và đạt được thành công của tổ chức. Những phát hiện này cung cấp những hiểu biết có giá trị cho các nhà lãnh đạo và tổ chức đang tìm cách cải thiện các hoạt động quản lý chất lượng của mình.

Chủ đề 3 gồm các từ khóa *charismatic leadership*, *transactional leadership*, *transformational leadership*, với tên gọi “Các phong cách lãnh đạo và kết quả”. Cụm này nghiên cứu với nhiều loại phong cách lãnh đạo khác nhau và xem xét các kết quả của chúng. Ștefănescu (2011) trình bày các loại nhà lãnh đạo có sức lôi cuốn, chuyên đổi, giao dịch và có tầm nhìn xa và ý nghĩa thực tế của chúng cả khía cạnh tích cực và tiêu cực. Mesu & cộng sự (2012) nghiên cứu mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyên đổi, lãnh đạo giao dịch và tính linh hoạt của người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Lãnh đạo chuyên đổi, đặc trưng bởi sự lãnh đạo có tầm nhìn xa và huấn luyện, có tác động tích cực đến hành vi và cam kết công dân tổ chức của nhân viên. Lãnh đạo lỗi cuốn cũng được phát hiện là có hiệu quả trong việc ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên và kết quả của tổ chức. Xét về các yếu tố theo ngữ cảnh, hiệu quả của các phong cách lãnh đạo có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố theo ngữ cảnh, chẳng hạn như định hướng khoảng cách quyền lực của nhân viên và loại hình doanh nghiệp. Nghiên cứu tại Trung Quốc cho thấy tư duy cân bằng (*middle-way thinking*) của nhân viên có thể tăng cường hiệu quả của lãnh đạo tầm nhìn. Nhìn chung, các tài liệu nêu bật tầm quan trọng của việc hiểu và áp dụng các phong cách lãnh đạo phù hợp để đạt được kết quả tích cực trong các tổ chức. Những phát hiện này cung cấp những hiểu biết có giá trị cho các nhà lãnh đạo và tổ chức đang tìm cách cải thiện hiệu quả của họ.

Chủ đề 4 gồm các từ khóa *empowering leadership*, *organizational performance*, *strategic leadership* với chủ đề “Lãnh đạo tầm nhìn và hiệu suất tổ chức”. Lãnh đạo tầm nhìn và lãnh đạo chiến lược có thể tạo ra môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự đổi mới và sáng tạo, từ đó cải thiện hiệu suất tổ chức thông qua việc tối ưu hóa nguồn lực, nâng cao tinh thần làm việc và đạt được sự phát triển bền vững. Rahman & cộng sự (2019) cho rằng các chính sách quản lý và chiến lược hoạt động của công ty có tác động

đến hiệu suất tổ chức. Sulistyorini (2024) đưa ra kết luận rằng lãnh đạo chuyển đổi, đặc trưng bởi sự tập trung vào việc truyền cảm hứng cho tầm nhìn và trao quyền đáng kể ảnh hưởng đến hiệu suất thông qua tác động trung gian của năng lực đổi mới và sự hỗ trợ của chính phủ như các biến điều tiết. Việc đạt mục tiêu hiệu quả hơn dưới sự lãnh đạo tầm nhìn được thực hiện thông qua sự liên kết nhận thức của người theo dõi với tầm nhìn chung, trong khi quyền tự chủ được nhà lãnh đạo trao quyền đóng vai trò như một công cụ thúc đẩy trực tiếp đến hiệu suất làm việc của họ.

Chủ đề 5 với các từ khóa *creativity*, *organizational culture* và *visionary leadership*. Lãnh đạo tầm nhìn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự sáng tạo của nhân viên, vì vậy cụm này có thể được đặt tên là “Lãnh đạo tầm nhìn và sự sáng tạo của nhân viên”. Đây là một chủ đề khá mới được nghiên cứu nhiều trong những năm gần đây. Tầm nhìn của lãnh đạo cung cấp định hướng, mục tiêu chung và tạo động lực cho nhân viên. Ngoài ra, chủ đề này cũng xem xét vai trò trung gian của văn hóa tổ chức trong việc thúc đẩy sự sáng tạo. Một văn hóa khuyến khích học hỏi, chia sẻ kiến thức và đổi mới sẽ tăng cường tác động của lãnh đạo có tầm nhìn. Các nghiên cứu cũng tập trung khám phá sự tác động của lãnh đạo tầm nhìn đến sự sáng tạo thông qua các yếu tố trung gian, bao gồm: chia sẻ tri thức, định hướng mục tiêu, sự hỗ trợ của tổ chức, tính cách cá nhân của nhân viên. Theo Li & cộng sự (2023), để thúc đẩy sự sáng tạo của nhân viên tại nơi làm việc, các nhà quản lý nên sử dụng một phong cách lãnh đạo sẽ xây dựng tầm nhìn của tổ chức và truyền đạt tầm nhìn này cho nhân viên, đồng thời nâng cao nhận thức của nhân viên về sự hỗ trợ của tổ chức. Một nhà lãnh đạo tầm nhìn tạo điều kiện cho việc tạo ra kiến thức mới thông qua việc thúc đẩy văn hóa hợp tác, tin tưởng và học hỏi, tạo cơ hội để chủ động và tạo ra môi trường công nghệ phù hợp (Koloniari & cộng sự, 2018).

5. Thảo luận

Nghiên cứu phân tích trắc lượng thư mục đầu tiên về chủ đề liên quan đến lãnh đạo tầm nhìn nhằm cung cấp một bức tranh tổng thể về lãnh đạo tầm nhìn từ khi xuất hiện cho đến hiện tại. Nghiên cứu xác định các quốc gia, các tác giả điển hình và mạng lưới chủ đề nghiên cứu chính về lãnh đạo tầm nhìn thông qua thống kê mô tả, phân tích đồng trích dẫn (co-citation) và phân tích đồng từ khóa (co-occurrence). Kết quả nghiên cứu từ 271 ấn phẩm là các bài báo liên quan đến lãnh đạo tầm nhìn cho thấy đây là chủ đề ngày càng được quan tâm, được xuất bản bởi các nhà xuất bản có uy tín có chỉ số trích dẫn cao, trong đó tạp chí có số lượng xuất bản nhiều nhất liên quan đến chủ đề này là *Leadership and Organization Development Journal* và *Social Behavior and Personality*. Hoa Kỳ là quốc gia có số lượng ấn phẩm nhiều nhất. Các nghiên cứu còn hạn chế ở các quốc gia Đông Nam Á, cũng như ở Việt Nam. Đây có thể là một hướng nghiên cứu mới cho các nhà nghiên cứu Việt Nam. Westley, F., Mintzberg, H., Cannella, Jr. A.A. và

Monroe, M.J. là những tác giả được trích dẫn nhiều nhất, cũng là những tác giả đã đặt nền móng cho chủ đề nghiên cứu về lãnh đạo tầm nhìn.

Phân tích đồng từ khóa đã xác định được các chủ đề chính liên quan lãnh đạo tầm nhìn bao gồm: lãnh đạo tầm nhìn và hành vi của nhân viên; lãnh đạo tầm nhìn và hiệu suất tổ chức; lãnh đạo tầm nhìn và quản trị chất lượng tổng thể; phong cách lãnh đạo và kết quả và một chủ đề mới xuất hiện gần đây đó là lãnh đạo tầm nhìn và sự sáng tạo của nhân viên. Các nghiên cứu đã xây dựng khung lý thuyết về lãnh đạo tầm nhìn từ nền tảng là các phong cách lãnh đạo chuyển đổi và lối cuốn. Các nghiên cứu thực nghiệm đánh giá sự ảnh hưởng của lãnh đạo tầm nhìn đến hành vi nhân viên, sự sáng tạo của nhân viên hay đến hiệu suất tổ chức, hiệu quả của hoạt động quản trị chất lượng tổng thể. Tuy nhiên, các nghiên cứu liên quan đến tiền đề của lãnh đạo tầm nhìn vẫn chưa được thu hút.

Dựa trên phân tích các cụm chủ đề và đánh giá tài liệu, bài viết đề xuất một số hướng nghiên cứu mới về lãnh đạo tầm nhìn. Thứ nhất, nghiên cứu thực nghiệm trong nhiều bối cảnh khác nhau. Hiện tại đã có nhiều công trình lý thuyết về lãnh đạo tầm nhìn nhưng thiếu các nghiên cứu thực nghiệm trong các bối cảnh khác nhau như tại các quốc gia đang phát triển, các loại hình tổ chức, ngành nghề và bối cảnh văn hóa khác nhau. Thứ hai, nghiên cứu về tiền đề, các yếu tố tác động đến việc hình thành phong cách lãnh đạo tầm nhìn. Thứ ba, nghiên cứu lãnh đạo tầm nhìn ở các cấp quản trị khác nhau. Lãnh đạo tầm nhìn được quan tâm chủ yếu đối với lãnh đạo cấp cao, còn lãnh đạo cấp trung chưa được quan tâm nhiều. Thứ tư, nghiên cứu về các phương pháp để phát triển khả năng lãnh đạo tầm nhìn hiệu quả, thúc đẩy tư duy và tầm nhìn chiến lược. Ngoài ra, cũng cần có các công cụ đánh giá tin cậy, toàn diện và ứng dụng để đo lường hiệu quả lãnh đạo tầm nhìn. Cuối cùng, nghiên cứu liên văn hóa và liên ngành về lãnh đạo tầm nhìn nhằm kết hợp những những kiến thức vượt xa ngoài phạm vi kinh doanh và quản lý như tâm lý, giáo dục.

6. Kết luận

Bài viết đã cung cấp tổng quan về sự phát triển của chủ đề lãnh đạo tầm nhìn cho đến thời điểm nghiên cứu được thực hiện và cung cấp một số hướng nghiên cứu trong tương lai. Mặc dù đã có những nỗ lực đáng kể và có một số đóng góp nhất định trong lập bản đồ nghiên cứu về chủ đề lãnh đạo tầm nhìn. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Nghiên cứu này chỉ giới hạn trong 271 ấn phẩm trong cơ sở dữ liệu Scopus, liên quan đến từ khóa lãnh đạo tầm nhìn. Một số phân tích thư mục tương tự có thể thực hiện trong tương lai nhằm theo kịp sự tiến bộ của chủ đề nghiên cứu. Một số cơ sở dữ liệu khác ngoài Scopus cũng có thể được sử dụng như WoS, Google Scholar.

Tài liệu tham khảo

- Alkayid, K., Selem, K.M., Elsayed, A. & Tan, C.C. (2023), "Leader vision, organizational inertia and service hotel employee creativity: role of knowledge-donating", *Current Psychology*, Vol. 42 No. 4, pp. 3382-3394.
- Baum, J.R., Locke, E.A. & Kirkpatrick, S.A. (1998), "A longitudinal study of the relation of vision and vision communication to venture growth in entrepreneurial firms", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 1, pp. 43-54.
- Bertoglio, R., Corbo, C., Renga, F.M. & Matteucci, M. (2021), "The digital agricultural revolution: a bibliometric analysis literature review", *IEEE Access*, Vol. 9, pp. 134762-134782.
- Boyack, K.W. & Klavans, R. (2010), "Co- citation analysis, bibliographic coupling, and direct citation: Which citation approach represents the research front most accurately?", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, Vol. 61 No. 12, pp. 2389-2404
- Callon, M., Courtial, J.P., Turner, W.A. & Bauin, S. (1983), "From translations to problematic networks: an introduction to co-word analysis", *Social Science Information*, Vol. 22 No. 2, pp. 191-235.
- Falagas, M.E., Pitsouni, E.I., Malietzis, G.A. & Pappas, G. (2008), "Comparison of PubMed, Scopus, web of science, and Google scholar: strengths and weaknesses", *The FASEB Journal*, Vol. 22 No. 2, pp. 338-342.
- Fjendbo, T.H. (2020), "Leading employees of different genders: the importance of gender for the leadership - motivation relationship", *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 41 No. 4, pp. 651-673.
- Guz, A.N. & Rushchitsky, J.J. (2009), "Scopus : a system for the evaluation of scientific journals", *International Applied Mechanics*, Vol. 45 No. 4, pp. 351-362.
- Hallinger, P. & Kovačević, J. (2019), "A bibliometric review of research on educational administration: science mapping the literature, 1960 to 2018", *Review of Educational Research*, Vol. 89 No. 3, pp. 335-369.
- Ismail, H.N., Kertechian, K.S. & Blaique, L. (2023), "Visionary leadership, organizational trust, organizational pride, and organizational citizenship behaviour: a sequential mediation model", *Human Resource Development International*, Vol. 26 No. 3, pp. 264-291.
- Jiang, Z., Zhao, X., Wang, Z. & Herbert, K. (2024), "Safety leadership: a bibliometric literature review and future research directions", *Journal of Business Research*, Vol. 172 No. 114437.
- Jongen, H. (2024), "Beyond the numbers on women's representation: recognition of women's leadership in global governance", *Review of International Studies*, Vol. 50 No. 2, pp. 312-332.
- Kantabutra, S. & Rungruang, P. (2013), "Perceived vision-based leadership effects on staff satisfaction and commitment at a Thai energy provider", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 5 No. 2, pp. 157-178.
- Karakose, T., Kocabas, I., Yirci, R., Papadakis, S., Ozdemir, T.Y. & Demirkol, M. (2022), "The development and evolution of digital leadership: a bibliometric mapping approach-based study", *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 14 No. 23, 16171.

- Kirkpatrick, S.A. & Locke, E.A. (1996), "Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 1, pp. 36-51.
- Knippenberg, D.V. & Stam, D. (2014), "Visionary leadership", *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*, Oxford University Press, pp. 241-259.
- Koloniari, M., Vraimaki, E. & Fassoulis, K. (2018), "Fostering innovation in academic libraries through knowledge creation", *The Journal of Academic Librarianship*, Vol. 44 No. 6, pp. 793-804.
- Köseoglu, M.A., Sehitoglu, Y. & Craft, J. (2015), "Academic foundations of hospitality management research with an emerging country focus: a citation and co-citation analysis", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 45, pp. 130-144.
- Krittayaruangroj, K., Suriyankietkaew, S. & Hallinger, P. (2023), "Research on sustainability in community-based tourism: a bibliometric review and future directions", *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, Vol. 28 No. 9, pp. 1031-1051.
- Leung, X.Y., Sun, J. & Bai, B. (2017), "Bibliometrics of social media research: a co-citation and co-word analysis", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 66, pp. 35-45.
- Li, H., Zhao, T., Li, C. & Pang, X. (2023), "Linking visionary leadership with employee creativity: perceived organizational support as a mediator", *Social Behavior and Personality: an International Journal*, Vol. 51 No. 1, pp. 1-8.
- Mesu, J., Van Riemsdijk, M. & Sanders, K. (2012), "Labour flexibility in SMEs: the impact of leadership", *Employee Relations*, Vol. 35 No. 2, pp. 120-138.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D.G. (2010), "Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement", *International Journal of Surgery*, Vol. 8 No. 5, pp. 336-341.
- Mouazen, A.M. & Hernández-Lara, A.B. (2023), "Visualising the quality and the evolution of transactional and transformation leadership research: a 16-year bibliometric review", *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 34 No. 1-2, pp. 148-182.
- Nanus, B. (1992), *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organisation*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Oliveira, O.J.D., Francisco, F., Juliani, F., César, L. & Motta, F. (2019), "Bibliometric method for mapping the state-of-the-art and identifying research gaps and trends in literature: an essential instrument to support the development of scientific projects", *Scientometrics Recent Advances*, pp. 1-20.
- Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, C., Mulrow, C.D. & Moher, D. (2021), "The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews systematic reviews and Meta-Analyses", *Bmj*. Vol. 372, pp. 1-9.
- Painter-morland, M. (2014), "Gender and visionary leading : rethinking 'vision' with Bergson , Deleuze and Guattari", *Organization*, Vol. 21 No. 6, pp. 844-866.
- Rahman, N.R.A., Rahman, S.F.A., Yaakob, A.M., Masri, R., Ramli, S. & Ibrahim, Z. (2019), "Strategic leadership, operational excellence and organizational performance: a lesson from Japanese company in Malaysia", *International Journal of Recent Technology and Engineering*, Vol. 8 No. 2, pp. 291-295.

- Sanguri, K., Bhuyan, A. & Patra, S. (2020), "A semantic similarity adjusted document co-citation analysis: a case of tourism supply chain", *Scientometrics*, Vol. 125 No. 1, pp. 233-269.
- Santos, B.B., Sigahi, T.F.A.C., Rampasso, I.S., Moraes, G.H.S.M. De, Leal Filho, W. & Anholon, R. (2024), "Lean leadership: a bibliometric analysis", *Benchmarking: an International Journal*, Vol. 31 No. 1, pp. 265-277.
- Saravanan, R. & Rajan, C.R.S. (2024), "Illuminating rural tourism: a bibliometric approach", *Multidisciplinary Reviews*, Vol. 7 No. 8, 2024176.
- Sashkin, M. (1988), "The visionary leader: a new theory of organizational leadership", In *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 122-160.
- Sashkin, M. (1992), "Strategic leadership competencies: what are they? How do they operate? What can be done to develop them?", In *Strategic Leadership: a Multiorganizational-Level Perspectiv*, Westport, CT: Quorum Books, pp. 139-160.
- Shamir, B., House, R.J. & Arthur, M.B. (1993), "The motivational effects of charismatic leadership: a self-concept based theory", *Organization Science*, Vol. 4 No. 4, pp. 577-594.
- Soliman, A.F. (2018), "A proposed model for leadership styles effect on total quality management implementation: an applied study on telecommunication for mobile service companies in Egypt", *International Journal of Productivity and Quality Management*, Vol. 24 No. 3, pp. 373-397.
- Ștefănescu, R. (2011), "Leaders decided to change the world", *Quality - Access to Success*, Vol. 12 No. 2, pp. 621-625.
- Sulistyorini, H. (2024), "Empowering village-owned enterprises: examining leadership, innovation and government support", *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, Vol. 7 No. 5803, pp. 816-829.
- Tabacaru, S. (2019), "Web of science versus scopus: journal coverage overlap analysis", *University Libraries*, <https://Oaktrust.Library.Tamu.Edu/Handle/1969.1/175137>, truy cập ngày 07/10/2024.
- Trujillo, C.M. & Long, T.M. (2018), "Document co-citation analysis to enhance transdisciplinary research", *Science Advances*, Vol. 4 No. 1, pp. 1-9.
- Van, E. & Waltman, L. (2013), *VOSviewer Manual*, Leiden: Univeristeit Leiden.
- Westley, F. & Mintzberg, H. (1989), "Visionary leadership and strategic management", *Strategic Management Journal*, Vol. 10, pp. 17-32.
- Wiengarten, F., Fynes, B., Cheng, E.T.C. & Chavez, R. (2013), "Taking an innovative approach to quality practices: exploring the importance of a company's innovativeness on the success of TQM practices", *International Journal of Production Research*, Vol. 51 No. 10, pp. 3055-3074.