

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN MINH LÂU

TÁC ĐỘNG CỦA NĂNG LỰC DOANH NHÂN ĐẾN
KẾT QUẢ KINH DOANH CỦA DNNVV TẠI ĐBSCL:
TRƯỜNG HỢP NGÀNH DU LỊCH

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh
Mã số: 62.34.01.02

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Đà Nẵng, Năm 2024

Công trình được hoàn thành tại
Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

Người hướng dẫn khoa học:

Hướng dẫn 1: TS. Nguyễn Thị Bích Thu

Hướng dẫn 2: TS. Nguyễn Quốc Tuấn

Phản biện 1: PGS.TS. Lê Thái Phong

Phản biện 2: PGS.TS. Trần Hữu Tuấn

Phản biện 3: TS. Huỳnh Huy Hòa

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận án tốt nghiệp Tiến sĩ Quản trị kinh doanh tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 16 tháng 8 năm 2024

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm thông tin - Học liệu và truyền thông, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

CHƯƠNG 1

GIỚI THIỆU

1.1 Sự cần thiết của nghiên cứu

Sau hơn 35 năm đổi mới đất nước, ngành du lịch nước ta đã có bước phát triển nhanh cả về quy mô và chất lượng. Đội ngũ doanh nghiệp kinh doanh du lịch, lữ hành, cơ sở lưu trú ngày càng lớn mạnh; Hạ tầng du lịch được Nhà nước, xã hội quan tâm đầu tư và Việt Nam trở thành điểm đến hấp dẫn trên thế giới. Du lịch góp phần bảo tồn, phát huy giá trị di sản văn hóa, tài nguyên thiên nhiên, quảng bá hình ảnh và khẳng định vị thế Việt Nam trên bản đồ du lịch quốc tế.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng toàn diện và sâu rộng, ngành du lịch lại cần phải tích cực đổi mới, sáng tạo, thích ứng để nâng cao chất lượng, phát triển nhanh và bền vững, thành ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước. Việt Nam hội tụ các loại tài nguyên du lịch rất phong phú và mang bản sắc riêng, từ tài nguyên du lịch thiên nhiên đến tài nguyên du lịch nhân văn, xã hội. Để khoảng cách không còn chênh lệch nhiều với những quốc gia có ngành du lịch phát triển như Mỹ, Đức, Italia, Tây Ban Nha, Nhật, Thái Lan..., chúng ta phải tập trung đầu tư vào yếu tố con người. Chúng ta phải có đội ngũ lao động có chất lượng cao, những nhà quản lý, những nhân viên du lịch lành nghề, những nhà du lịch tài năng giỏi về khoa học công nghệ lẫn chuyên môn nghiệp vụ. Ngoài ra, họ phải có tâm huyết, khát vọng đưa ngành công nghiệp không khói lên một tầm cao mới. Do đó, phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài quyết định tương lai phát triển của ngành du lịch. Theo lý thuyết nguồn lực của Boxall và Purcell (2003) cho rằng nguồn nhân lực có tiềm năng đem lại lợi thế cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp, trong đó năng lực của các nhà quản lý đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao kết quả kinh doanh của công ty, có tác dụng trực tiếp và gián tiếp đến hoạt động công ty (José Sánchez, 2011). Năng lực doanh nhân đóng một vai trò rất quan trọng đến sự thành công và phát triển của doanh nghiệp, do đó, doanh nhân được coi là một nguồn tài nguyên quan trọng (Roblesa, L., Zárraga-Rodríguez, M. 2015; Mitchelmore, S. & Rowley, J. 2009; ...). Gần đây, nghiên cứu của Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022), Yunusa Mohammed Kaigama (2023) kết quả chỉ ra rằng năng lực kinh doanh ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh và các nghiên cứu này cung cấp những hiểu biết sâu sắc về tầm quan trọng

của năng lực kinh doanh đối với hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Theo thống kê của Hiệp hội Du lịch ĐBSCL năm 2022 lao động trong ngành du lịch của ĐBSCL là 51.867 người. Trong đó, lao động đã qua đào tạo nghiệp vụ du lịch ĐBSCL ước trên 40%; lao động đã qua đào tạo nghiệp vụ du lịch là 22.902 người đạt 44,15%. Như vậy có thể thấy có hơn một nửa (từ 56 đến 60%) lao động ngành du lịch ĐBSCL chưa qua đào tạo. Điều này là thách thức rất lớn cho việc phát triển du lịch của vùng, cũng như yêu cầu đòi hỏi phải nâng cao việc đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch ĐBSCL cả về số lượng lẫn chất lượng. Qua tất cả những phân tích thực trạng và nhận định trên cho thấy, để có đủ nguồn nhân lực du lịch có năng lực quản lý, trình độ chuyên môn đáp ứng nhu cầu cho các doanh nghiệp du lịch tại ĐBSCL trong tương lai là vấn đề nan giải và phức tạp. Chính vì vậy việc nghiên cứu về vấn đề NLDN tác động đến KQKD tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngành du lịch khu vực ĐBSCL là cần thiết và có tính thời sự. Trong thời gian vừa qua chưa có nhà khoa học nào nghiên cứu về lĩnh vực này tại khu vực ĐBSCL.

Từ những phân tích trên, nghiên cứu: *“Tác động của năng lực doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại ĐBSCL: trường hợp ngành du lịch”* được tác giả lựa chọn bởi nó có tính cấp thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn trong bối cảnh kinh doanh của đội ngũ doanh nhân doanh nghiệp du lịch có quy mô tại ĐBSCL.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung là phân tích và đánh giá tác động NLDN đến KQKD của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch và đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao NLDN và KQKD của DN trên địa bàn nghiên cứu.

Để đạt được mục tiêu chung của đề tài, tác giả đưa ra mục tiêu cụ thể như sau:

- Xác định những nhân tố của NLDN tác động đến kết quả kinh doanh của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch.
- Đo lường mức độ tác động của các nhân tố NLDN đến KQKD của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch.
- Kiểm chứng và phân tích mối quan hệ của NLDN đến KQKD của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch.

- Đề xuất hàm ý quản trị trong việc bồi dưỡng năng lực cho doanh nhân để đạt KQKD của DN tốt hơn.

1.3 Câu hỏi nghiên cứu

Dựa vào những mục tiêu cụ thể, tác giả đặt ra một số câu hỏi nghiên cứu:

- Những nhân tố nào của NLDN tác động đến kết quả kinh doanh của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch?

- Mức độ tác động của các nhân tố NLDN đến KQKD của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch như thế nào?

- NLDN ảnh hưởng như thế nào đối với KQKD của DNNVV tại ĐBSCL trong ngành du lịch?

- Những hàm ý quản trị nào là phù hợp trong việc bồi dưỡng năng lực cho doanh nhân để đạt KQKD của DN tốt hơn?

1.4 Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

1.4.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu trong luận án là tác động của năng lực doanh nhân đến KQKD của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại ĐBSCL: trường hợp ngành du lịch.

1.4.2 Phạm vi nghiên cứu

Về mặt nội dung: Luận án nghiên cứu về tác động của năng lực doanh nhân đến KQKD của DNNVV tại ĐBSCL: trường hợp ngành du lịch.

Về mặt không gian:

Luận án chủ yếu tìm hiểu các đề tài tiêu biểu về NLDN tác động đến KQKD của những tác giả nước ngoài và trong nước; những nghiên cứu này có liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến đề tài, tuy nhiên nghiên cứu này có chủ trương xây dựng mô hình thang đo phát triển NLDN của DN du lịch tại khu vực ĐBSCL. Ngoài ra, luận án còn thu thập dữ liệu về đội ngũ doanh nhân và kết quả kinh doanh của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch.

Về mặt thời gian: Dữ liệu thứ cấp trong giai đoạn 2016 – 2022 được thu thập để phục vụ cho mục đích nghiên cứu. Dữ liệu sơ cấp được thu thập và phân tích trong khoảng thời gian 2020 - 2021.

1.5 Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu sử dụng trong luận án này là kết hợp giữa nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính nhằm mục tiêu khám phá các nhân tố của năng lực doanh nhân tác động đến KQKD, từ đó hình thành mô hình nghiên cứu, xây dựng và phát

triển các thang đo làm cơ sở thực hiện các khảo sát cho nghiên cứu định lượng tiếp theo. Nghiên cứu định lượng được sử dụng để thu thập và xử lý dữ liệu khảo sát nhằm đánh giá độ tin cậy, độ giá trị của các thang đo, kiểm định mô hình và các giả thuyết sử dụng các công cụ Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phương pháp phân tích nhân tố xác định (CFA), phương pháp mô hình phương trình cấu trúc (SEM), phân tích sự khác biệt Anova (post-hoc One-way Anova), kiểm định Bootstrap.

1.6 Đóng góp của luận án

1.6.1 Đóng góp về mặt học thuật

Luận án này đóng vai trò quan trọng trong việc bổ sung những tri thức mới vào hệ thống lý luận liên quan đến vấn đề năng lực kinh doanh của doanh nhân ở Việt Nam. Luận án đã tổng hợp, bổ sung và làm rõ các nhân tố, đo lường mức độ, kiểm chứng và phân tích mối quan hệ của NLDN tác động đến kết quả kinh doanh của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch. Bên cạnh đó, tác giả còn đề xuất hàm ý quản trị trong việc bồi dưỡng năng lực cho doanh nhân để đạt KQKD của DN tốt hơn. Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu trước đây, tác giả đã xây dựng và phát triển thang đo năng lực doanh nhân và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Trong đó:

- Thang đo năng lực doanh nhân được bổ sung một nhóm năng lực doanh nhân thành phần mới để phù hợp với bối cảnh hoạt động của doanh nhân tại các DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch. Thang đo năng lực doanh nhân được tác giả tổng hợp trước đây từ các nghiên cứu liên quan gồm 9 nhóm năng lực thành phần: Năng lực định hướng chiến lược, năng lực cam kết, năng lực phân tích - sáng tạo, năng lực học tập, năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực tổ chức – lãnh đạo, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực cá nhân và năng lực chuyên môn. Do đó, thang đo năng lực doanh nhân được phát triển từ luận án vừa phản ánh tính đặc thù của các doanh nhân tại các DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch vừa có tính tổng hợp và cập nhật cao.

- Đưa ra thang đo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được tiếp cận gồm 3 thành phần: Hiệu quả đầu tư, tăng trưởng kinh doanh, hiệu suất tương đối. Qua đó, kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được đánh giá một cách toàn diện hơn.

- Ngoài ra, luận án cũng đưa ra biến kiểm soát của đặc điểm doanh nhân như: giới tính, trình độ học vấn để tìm ra sự khác biệt và

ảnh hưởng đến KQKD của DN ngành du lịch.

1.6.2 Đóng góp về mặt thực tiễn

Luận án đã giải quyết được nhiều vấn đề về tầm quan trọng của các năng lực doanh nhân thành phần tại các DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch. Từ đó giúp: Các cơ quan quản lý, các doanh nhân có được góc nhìn tổng quát hơn về tri thức, kỹ năng và thái độ phù hợp khi kinh doanh và vượt qua các rủi ro kinh doanh trên thương trường để đạt được KQKD của DN.

- Đối với doanh nhân: Luận án giúp doanh nhân có được góc nhìn tổng quát hơn về viễn cảnh kinh doanh và có sự chuẩn bị hành trang tri thức, kỹ năng, thái độ phù hợp khi kinh doanh và chinh phục các rào cản kinh doanh trên thương trường để đạt được thành quả cao trong kinh doanh. Ngoài ra, luận án cũng đã đề xuất được các hàm ý quản trị quan trọng và phù hợp giúp các doanh nhân có cơ sở đáng tin cậy để hoàn thiện hơn về năng lực kinh doanh, phát huy tốt hơn những lợi thế từ đặc điểm cá nhân về giới tính, trình độ học vấn và nâng cao kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

- Đối với các Cơ quan quản lý, Hiệp hội Du lịch ĐBSCL: Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là cơ sở đáng tin cậy giúp các Cơ quan quản lý, Hiệp Hội du lịch hoạch định các chính sách tại các Sở văn hóa thể thao và du lịch, Hiệp Hội du lịch các tỉnh ĐBSCL. Từ đó, các cơ quan này có thể đưa ra các chủ trương, chính sách phù hợp, thiết thực giúp hoàn thiện năng lực kinh doanh cho đội ngũ doanh nhân và nâng cao kết quả kinh doanh của DNNVV ngành du lịch tại ĐBSCL nói riêng và cả nước nói chung trong thời gian tới.

- Luận án cũng quan trọng đối với các học giả và nhà nghiên cứu trong tương lai vì nó sẽ cung cấp tài liệu thực nghiệm về năng lực doanh nhân và KQKD của DN. Ngoài ra, luận án cũng đưa ra định hướng nghiên cứu thêm, nơi các học giả trong tương lai có thể thực hiện nghiên cứu về vấn đề này.

1.7 Bố cục luận án

Trên cơ sở quy định về kết cấu cũng như mục tiêu và nội dung nghiên cứu, luận án được bố cục gồm năm chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Giới thiệu tổng quan về đề tài.

Chương 2: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu.

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu.

Chương 4: Kết quả nghiên cứu.

Chương 5: Kết luận và hàm ý quản trị.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Các mô hình lý thuyết về năng lực

- Mô hình lý thuyết năng lực theo ASK
- Mô hình lý thuyết năng lực theo thay đổi hành vi COM-B
- Mô hình lý thuyết năng lực theo nhận thức xã hội
- Mô hình lý thuyết năng lực theo lý thuyết về phụ thuộc nguồn lực (Resource dependence theory)
- Mô hình lý thuyết năng lực theo năng lực thành phần.

Theo quan điểm lý thuyết về năng lực doanh nhân của các tác giả nghiên cứu trong và ngoài nước, những nhân tố hình thành trong mô hình lý thuyết tập trung vào mô hình năng lực của cá nhân như: Nhân tố kiến thức, kỹ năng, thái độ/phẩm chất. Ngoài ra, năng lực doanh nhân thành phần của các cá nhân có sự vượt trội hơn và được các tác giả kế thừa đưa ra vì: Thứ nhất, các thành phần của năng lực kinh doanh này không chỉ có thể áp dụng trong nghiên cứu kinh doanh mà còn trong các lĩnh vực liên quan khác, đặc biệt là hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (Ala'a. 2016); Thứ hai, các thành phần đầy đủ vì nó khai thác các đặc điểm kinh doanh khác nhau như: kiến thức, đặc điểm, niềm tin, động cơ, giá trị, mạng lưới xã hội, hình ảnh bản thân và các kỹ năng được nâng cao (Tingko và Wenyi, 2017), có thể ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất của công ty (Ahmad và cộng sự, 2010); Cuối cùng, năng lực thành phần được chấp nhận rộng rãi ở các nền kinh tế đang phát triển. Vì vậy, nên tác giả dựa vào khung lý thuyết tiếp cận của các năng lực doanh nhân thành phần làm khung lý thuyết nền cho nghiên cứu này do mục tiêu của nghiên cứu này là nghiên cứu để xây dựng mô hình tác động của năng lực doanh nhân đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp ngành du lịch.

2.2 Các lý thuyết nền về năng lực doanh nhân

2.2.1 Khái niệm về năng lực

Qua nghiên cứu các khái niệm về năng lực thì năng lực dường như phổ biến với các khía cạnh quan trọng như:

- Năng lực bao gồm những đặc điểm tổng thể của một cá nhân có liên quan đến việc thực hiện có hiệu quả một công việc nhất định.
- Năng lực được thể hiện qua hành vi của cá nhân, do đó quan sát được và đo lường được.
- Năng lực tạo điều kiện thuận lợi cho việc hoàn thành các mục tiêu đề ra.

- Năng lực là những nguồn lực trong tổ chức có thể được bồi dưỡng và phát triển.

Trên cơ sở kế thừa và phân tích từ các nghiên cứu, tác giả đưa ra khái niệm về năng lực như sau: *Năng lực là sự kết hợp của kiến thức, kỹ năng, thái độ/phẩm chất cá nhân của con người nhằm đạt được kết quả hoạt động cao nhất.*

2.2.3 Năng lực doanh nhân

2.2.3.1 Khái niệm về năng lực doanh nhân

Trên cơ sở tổng hợp những định nghĩa khác nhau về năng lực doanh nhân của các nghiên cứu trước đây, trong nghiên cứu của luận án này tác giả đưa ra khái niệm về năng lực doanh nhân như sau: *“Năng lực doanh nhân là sự hợp nhất giữa kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi và một số phẩm chất cá nhân của doanh nhân nhằm đáp ứng những yêu cầu của hoạt động kinh doanh và duy trì sự thành công trong kinh doanh”.*

Những lý do tác giả sử dụng cách tiếp cận trên vì: Thứ nhất, các thuộc tính năng lực có thể quan sát, đo lường được và hoàn toàn phù hợp mục tiêu nghiên cứu của tác giả. Thứ hai, cách tiếp cận này được nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước sử dụng ngày càng phổ biến trong thời gian gần đây.

2.2.3.2 Các năng lực doanh nhân

Trên nền tảng nghiên cứu lý thuyết nền của doanh nhân và trên cơ sở tiếp cận, kế thừa những lý thuyết từ công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước về năng lực doanh nhân như: Chandler & Jansen (1992), Bird (1995), Baum và cộng sự (2001), Man (2001, 2002, 2008), Sony, H. P., & Iman, S. (2005), Ahmad và cộng sự (2007, 2010), José Sánchez (2011), Ng và Kee (2013), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Tehseen và Ramayah (2015), Nguyễn Thành Long (2016), Sajilan, S., Tehseen, S., & Adeyinka-Ojo, S. (2016), Hoàng La Phương Hiền (2019), Tahmina Khanam; Md. Nazmus Sakib (2020), Aulia, M. R và cộng sự (2021), Sakib, M.N và cộng sự (2022), Yunusa Mohammed Kaigama (2023), tác giả đề xuất mô hình năng lực doanh nhân trong luận án này với 9 nhóm năng lực doanh nhân thành phần: Năng lực nắm bắt cơ hội, năng lực tổ chức – lãnh đạo, năng lực thiết lập quan hệ, năng lực nhận thức (Phân tích và sáng tạo), năng lực định hướng chiến lược, năng lực cam kết, năng lực học tập, năng lực cá nhân và năng lực chuyên môn.

2.3 Kết quả kinh doanh của doanh nghiệp

2.3.1 Khái niệm về KQKD của doanh nghiệp

Kết quả kinh doanh của doanh nghiệp thường được xem là kết quả hoạt động hoặc thành công của doanh nghiệp (Tangen, 2005). Với cách tiếp cận khác nhau, các nghiên cứu xem kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp ở những khía cạnh khác nhau. Đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước nghiên cứu về KQKD của doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau. Các nghiên cứu đưa ra nhiều định nghĩa về KQKD của doanh nghiệp và hệ thống đo lường KQKD của doanh nghiệp khác nhau nhưng nhìn chung KQKD có thể được đánh giá trên hai khía cạnh đó là tài chính và phi tài chính.

2.3.2 Một số chỉ tiêu được sử dụng để đo lường KQKD của doanh nghiệp

Đề đo lường KQKD của doanh nghiệp thì vai trò của các chỉ tiêu đo lường rất quan trọng, làm cơ sở đánh giá mức độ đạt được mục tiêu của doanh nghiệp trong chiến lược cạnh tranh của mình. Nhìn chung, các nghiên cứu đo lường kết quả kinh doanh tiếp cận theo hai hướng, đó là:

- Đo lường kết quả hoạt động kinh doanh bằng những chỉ tiêu phi tài chính như tình hình học hỏi và phát triển, tình hình khách hàng và nội bộ của doanh nghiệp. Điển hình là trường phái nghiên cứu của Kaplan và Norton (1992), Speckbacher, Bischof và Pfeiffer (2003), Perez và Canino (2009), Harrison và Wicks (2013), Laihonon và cộng sự (2014), Lê Thị Phương Thảo (2016), Hoàng La Phương Hiền (2019).

- Đo lường kết quả kinh doanh bằng các chỉ tiêu tài chính như đánh giá khả năng tăng trưởng doanh số bán hàng, khả năng tăng trưởng lợi nhuận, tăng trưởng thị phần, hiệu quả đầu tư và khả năng tiết kiệm chi phí. Điển hình là trường phái nghiên cứu của Gupta và Govindarajan (1984) và Chandler và Hanks (1993), Man (2001), Mitchell (2002), Robert (2004), Saad & Patel (2006), Maes et al. (2005), Sánchez (2011), Fraj và cộng sự (2012). Các chỉ tiêu này thể hiện thành công và hiệu quả hoạt động từ quan điểm của cổ đông.

Chính vì vậy, trong giới hạn về cách tiếp cận để thu thập dữ liệu của nghiên cứu này cũng như do cấu trúc của mô hình nghiên cứu, nghiên cứu này sử dụng phương pháp đo lường kết quả kinh doanh từ việc kế thừa và điều chỉnh các biến quan sát từ thang đo của

Gupta và Govindarajan (1984), Chandler và Hanks (1993), Man (2001), Sánchez (2011) để đo lường kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Các quan sát của thang đo được kế thừa và điều chỉnh bao gồm các nội dung (i) hiệu quả đầu tư; (ii) tăng trưởng kinh doanh; (iii) hiệu suất tương đối.

2.4 Mô hình nghiên cứu

Dựa trên lý thuyết có liên quan mô hình nghiên cứu của đề tài được xây dựng dựa trên mối quan hệ giữa khái niệm lý thuyết: năng lực doanh nhân sẽ tác động đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại ĐBSCL. Sau đây là những thông tin chi tiết hơn về các biến mô tả như sau:

- *Ảnh hưởng của năng lực doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp*

+ H1: Năng lực định hướng chiến lược của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H2: Năng lực cam kết của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H3: Năng lực nắm bắt cơ hội của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H4: Năng lực phân tích – sáng tạo của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H5: Năng lực thiết lập quan hệ của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H6: Năng lực tổ chức – lãnh đạo của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H7: Năng lực học tập của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H8: Năng lực cá nhân của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

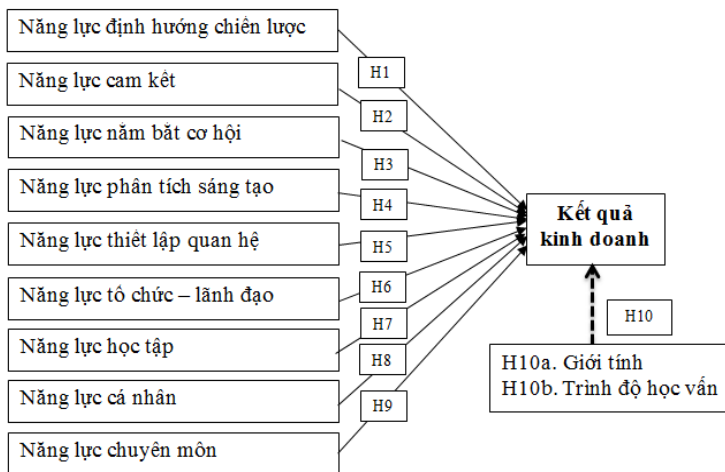
+ H9: Năng lực chuyên môn của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Ảnh hưởng của biến kiểm soát (Giới tính và trình độ học vấn) đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp*

+ H10a: Giới tính của doanh nhân có ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

+ H10b: Trình độ học vấn của doanh nhân có ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Mô hình nghiên cứu:



Hình 2.1: Mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa các biến nghiên cứu
(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

CHƯƠNG 3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Thiết kế nghiên cứu

Quá trình nghiên cứu bao gồm hai giai đoạn: Nghiên cứu sơ bộ được tiến hành thông qua phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định lượng. Sử dụng phần mềm hỗ trợ SPSS và AMOS.

3.2 Xây dựng thang đo

3.2.1 Thang đo của năng lực doanh nhân

Dựa trên kết quả tóm lược lý thuyết có liên quan, việc đo lường các yếu tố thành phần hay các biến quan sát đo lường năng lực doanh nhân, được tiếp cận theo đề xuất của Chandler & Jansen (1992), Bird (1995), Baum và cộng sự (2001), Man (2001, 2002, 2008), Sony, H. P., & Iman, S. (2005), Ahmad và cộng sự (2007, 2010), José Sánchez (2011), Ng và Kee (2013), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Tehseen và Ramayah (2015), Nguyễn Thành Long (2016), Sajilan, S., Tehseen, S., & Adeyinka-Ojo, S. (2016), Hoàng La Phương Hiền (2019), Tahmina Khanam; Md. Nazmus Sakib (2020), Aulia, M. R và cộng sự (2021), Sakib, M.N và cộng sự

(2022), Yunusa Mohammed Kaigama (2023). Các biến trong từng năng lực thể hiện qua bảng 3.1 như sau:

Bảng 3.1: Thang đo năng lực doanh nhân

Biến nghiên cứu	Biến quan sát	Nguồn
Năng lực định hướng chiến lược	Xác định những cơ hội kinh doanh dài hạn trong ngành du lịch	Man (2001); Ahmad và cộng sự (2010); Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014); Nguyễn Thành Long (2016); Hoàng La Phương Hiền (2019); Sakib, M.N và cộng sự (2022)
	Ưu tiên những công việc gắn liền với mục tiêu kinh doanh du lịch	
	Điều chỉnh hoạt động kinh doanh du lịch để phù hợp hơn với mục tiêu dài hạn và sự thay đổi	
	Kết nối những hoạt động hiện tại cho phù hợp với những mục tiêu chiến lược	
	Xây dựng chiến lược ứng phó với các thách thức và rủi ro kinh doanh	
	Giám sát quy trình hoạt động để đạt được mục tiêu chiến lược	
	Tiên liệu và dự báo những xu hướng thay đổi của ngành du lịch và thị trường trong tương lai	
Năng lực cam kết	Tạo ra được những lợi thế cạnh tranh so với đối thủ trong ngành du lịch	Chandler & Jansen (1992), Man (2001), Ahmad và cộng sự (2010), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022)
	Cống hiến hết mình cho sự nghiệp kinh doanh	
	Không để hoạt động kinh doanh thất bại khi vẫn còn khả năng	
	Kiên trì theo đuổi sự nghiệp kinh doanh	
Năng lực phân tích - sáng tạo	Kiên định với các mục tiêu kinh doanh dài hạn đã được xây dựng	Chandler & Jansen (1992), Man (2001), Ahmad và cộng sự
	Chủ động và linh hoạt ứng phó với sự thay đổi của ngành	
	Áp dụng được các ý tưởng vào	

	<p>Thực tiễn kinh doanh</p> <hr/> <p>Đánh giá được các rủi ro tiềm ẩn trong ngành</p> <hr/> <p>Cải tiến và tạo sự khác biệt trong kinh doanh</p> <hr/> <p>Khám phá các ý tưởng kinh doanh mới</p> <hr/> <p>Phát hiện được các cơ hội kinh doanh từ sự thay đổi</p> <hr/> <p>Ra quyết định nhanh chóng và phù hợp thị trường</p>	<p>(2010), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022)</p>
Năng lực nắm bắt cơ hội	<p>Xác định dịch vụ du lịch khách hàng muốn</p> <hr/> <p>Nhận thức được nhu cầu thiếu hụt của khách hàng</p> <hr/> <p>Chủ động tìm kiếm những dịch vụ du lịch mang lại lợi ích thực sự cho khách hàng</p> <hr/> <p>Chớp lấy thời cơ kinh doanh khi có cơ hội</p>	<p>Chandler & Jansen (1992), Man (2001), Ahmad và cộng sự (2010), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Hoàng La Phương Hiền (2019)</p>
Năng lực tổ chức và lãnh đạo	<p>Lập kế hoạch kinh doanh</p> <hr/> <p>Tổ chức nguồn lực</p> <hr/> <p>Phối hợp công việc</p> <hr/> <p>Giám sát cấp dưới</p> <hr/> <p>Lãnh đạo cấp dưới</p> <hr/> <p>Động viên cấp dưới</p> <hr/> <p>Ủy quyền trong quản trị</p>	<p>Chandler & Jansen (1992), Man (2001), Ahmad và cộng sự (2010), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022)</p>
Năng lực thiết lập quan hệ	<p>Xây dựng mối quan hệ với nhân viên và đối tác kinh doanh</p> <hr/> <p>Đàm phán với đối tác bên trong và bên ngoài doanh nghiệp</p> <hr/> <p>Duy trì được các mối quan hệ với nhân viên và đối tác kinh doanh</p> <hr/> <p>Giao tiếp với nhân viên và đối tác kinh doanh</p> <hr/> <p>Tạo ra môi trường làm việc hợp tác và hội nhập</p>	<p>Chandler & Jansen (1992), Man (2001), Ahmad và cộng sự (2010), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022)</p>

Năng lực học tập	Học tập từ nhiều cách thức khác nhau (tự học, học từ trường lớp, học từ trải nghiệm thực tế công việc)	Man (2001), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022)
	Chủ động học tập	
	Mở rộng kiến thức trong kinh doanh	
	Cập nhật kiến thức trong kinh doanh	
	Áp dụng những kiến thức và kỹ năng học được vào thực tiễn kinh doanh	
Năng lực cá nhân	Hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu	Man (2001), Ahmad và cộng sự (2010), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib, M.N và cộng sự (2022)
	Duy trì thái độ lạc quan trong kinh doanh	
	Sử dụng hiệu quả thời gian của bản thân	
	Nhận diện được điểm mạnh và điểm yếu của bản thân	
	Dám chấp nhận rủi ro trong kinh doanh	
	Bền bỉ cả về thể chất lẫn tinh thần	
Cân bằng giữa gia đình và công việc kinh doanh		
Năng lực chuyên môn	Am hiểu về lĩnh vực chuyên môn về hoạt động du lịch	Chandler & Jansen (1992), Ahmad và cộng sự (2010), Hoàng La Phương Hiền (2019)
	Ứng dụng khoa học công nghệ hiện đại và kỹ thuật phù hợp phục vụ cho hoạt động kinh doanh ngành du lịch	
	Có nền tảng kiến thức kinh doanh du lịch	
	Áp dụng được kiến thức chuyên môn vào thực tiễn kinh doanh	
	Ứng dụng kiến thức ngoại ngữ trong kinh doanh	

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

3.2.2 Thang đo của Kết quả kinh doanh

Dựa trên kết quả tóm lược lý thuyết cổ liên quan, việc đo lường các yếu tố thành phần hay các biến quan sát đo lường KQKD, được tiếp cận theo đề xuất của nhiều tác giả. Trong nghiên cứu này, tác giả kế thừa các nhân tố về kết quả kinh doanh từ Gupta & Govindarajan (1984), Chandler & Hanks (1993), Man (2001), Sánchez (2011) gồm 3 nhân tố: Hiệu quả đầu tư, tăng trưởng kinh doanh và hiệu suất tương đối, thể hiện các biến của từng nhân tố cụ thể qua bảng 3.2:

Bảng 3.2: Thang đo kết quả hoạt động kinh doanh từ các nghiên cứu đi trước

Biến nghiên cứu	Biến quan sát	Nguồn
Hiệu quả đầu tư	Lợi nhuận của vốn góp	Man (2001)
	Lợi nhuận gộp	
	Lợi nhuận ròng từ HĐKD	
	Lợi nhuận từ hoạt động tài chính	
	Lợi tức đầu tư	
Tăng trưởng kinh doanh	Lợi nhuận từ thị phần trong dài hạn	Tác giả đề xuất
	Tăng trưởng dòng tiền	Man (2001)
	Tăng trưởng doanh thu của doanh nghiệp trong dài hạn	
Hiệu suất tương đối	Khả năng tăng trưởng thị trường của doanh nghiệp trong dài hạn	Man (2001)
	Tỷ suất lợi nhuận trên tổng tài sản	
	Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu	
	Tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu	
	Tỷ suất lợi nhuận ròng trên lợi tức đầu tư	
	Tỷ suất lợi nhuận trên dòng tiền	
Tỷ suất của thị phần	Tác giả đề xuất	

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

3.3 Phương pháp phân tích

3.3.1 Mẫu nghiên cứu

Để thông tin thu thập được có chất lượng, tác giả đã sử dụng

phương pháp chọn mẫu theo định mức, cỡ mẫu xác định cho nghiên cứu này là 550.

Cơ cấu phân bổ mẫu khảo sát theo kế hoạch được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 3.3: Cơ cấu phân bổ mẫu nghiên cứu

Tỉnh/TP	Số lượng doanh nghiệp	Số doanh nghiệp khảo sát		Số mẫu khảo sát theo kế hoạch (Người)
		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	
Long An	172	30	17,4	30
Tiền Giang	248	40	16,1	40
Bến Tre	149	30	20,1	30
Trà Vinh	88	20	22,7	20
Vĩnh Long	61	40	65,6	40
Đồng Tháp	73	40	54,8	40
An Giang	132	40	30,3	40
Kiên Giang	604	100	16,6	100
Cần Thơ	538	100	18,6	100
Hậu Giang	43	20	46,5	20
Sóc Trăng	88	20	22,7	20
Bạc Liêu	53	20	37,7	20
Cà Mau	127	50	39,4	50
Tổng	2.376	550	23,1	550

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp)

3.3.2 Phương pháp thu nhập số liệu

Dữ liệu thứ cấp: Thu thập thông qua Tổng Cục thống kê Việt Nam, Niên giám thống kê, Tổng cục du lịch Việt Nam, Cục thống kê các tỉnh ĐBSCL, Hiệp Hội du lịch ĐBSCL, Báo cáo thường niên ngành du lịch, Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam, Sở văn hóa thể thao và du lịch các tỉnh ĐBSCL, Báo cáo thường niên ĐBSCL.

Dữ liệu sơ cấp: Thông qua bảng câu hỏi có cấu trúc (câu hỏi đóng) bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp, qua email và khảo sát trực tuyến các doanh nhân tại các DNNVV ngành du lịch trên địa bàn ĐBSCL. Kết quả 10 chuyên gia nhằm hình thành, bổ sung thang đo cho nghiên cứu và 497 doanh nhân.

3.4 Phương pháp phân tích

Tác giả sử dụng một số phương pháp phân tích tác động của năng lực doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV ngành du lịch tại ĐBSCL như sau: Thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), phân tích sự khác biệt Anova (post-hoc One-way Anova), kiểm định Bootstrap.

CHƯƠNG 4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1 Mô tả mẫu nghiên cứu

Kết quả khảo sát 497 doanh nhân tại các doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch có 389 mẫu là nam chiếm 78,3%, có 108 mẫu là nữ chiếm 21,7%. Độ tuổi của doanh nhân được chia làm 4 nhóm khác nhau, trong đó nhóm độ tuổi từ 30 đến dưới 50 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất với 65,4%; các doanh nhân đều có trình độ học vấn khác nhau từ Cao đẳng đến Sau đại học và trình độ chuyên môn của các doanh nhân phù hợp với năng lực của một chủ doanh nghiệp. Qua phân tích về đặc điểm nhân chủng học của doanh nhân tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực du lịch tại ĐBSCL, ta thấy tỷ lệ nam nhiều hơn nữ, điều này cũng hợp lý vì theo Munro (2012) có rất nhiều cản trở đối với phụ nữ, chẳng hạn như quan niệm tại công sở là thách thức đối với khát vọng vươn tới vị trí lãnh đạo của phụ nữ. Bên cạnh đó, độ tuổi của doanh nhân được khảo sát tương đối trẻ và trình độ học vấn, chuyên môn cao.

Ngoài ra, về đặc điểm DNNVV trong lĩnh vực du lịch tại ĐBSCL do các doanh nhân làm chủ thì thời gian hoạt động của các doanh nghiệp du lịch chủ yếu tập trung nhỏ hơn 5 năm chiếm 72% và quy mô hoạt động của doanh nghiệp có số nhân viên làm việc dưới 50 người chiếm tỷ lệ cao 84,7%, loại hình doanh nghiệp chủ yếu tập trung nhiều vào doanh nghiệp tư nhân và công ty trách nhiệm hữu hạn tỷ lệ lần lượt là 26,2% và 52,3%. Như vậy, qua kết quả cho ta thấy ngành du lịch dễ khởi nghiệp hơn so với các ngành nghề khác.

4.2 Kiểm định thang đo

Luận án tiến hành kiểm định các thang đo dựa trên 2 phương pháp: Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phương

pháp phân tích nhân tố khẳng định (CFA).

4.2.1 Đánh giá độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha

Dựa vào cơ sở lý thuyết đã trình bày ở trên, thang đo đánh giá mức độ đồng ý về “*Tác động của năng lực doanh nhân đến KQKD của doanh nghiệp DBSCL: Trường hợp ngành du lịch*” gồm 2 thành phần, bao gồm: Năng lực doanh nhân và thành phần biến phụ thuộc là kết quả kinh doanh.

Thang đo năng lực doanh nhân, với 52 biến quan sát ban đầu được đưa vào phân tích, kết quả phân tích EFA rút trích còn 46 biến quan sát và 6 biến bị loại (DHCL2, DHCL6, DHCL8, PTST5, TCLD4, NLCN1) do tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0,3, được chia thành 9 nhóm nhân tố tương ứng với 9 nhóm năng lực kinh doanh thành phần. Tất cả các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát trong từng yếu tố được rút trích đều lớn hơn 0,5.

Thang đo KQKD, với 15 biến quan sát ban đầu được đưa vào phân tích, kết quả phân tích EFA rút trích còn 12 biến quan sát và loại thang đo Tăng trưởng kinh doanh (gồm TTKD1, TTKD2, TTKD3) do Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6, thang đo không có độ tin cậy. Tất cả các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát trong từng yếu tố được rút trích đều lớn hơn 0,5.

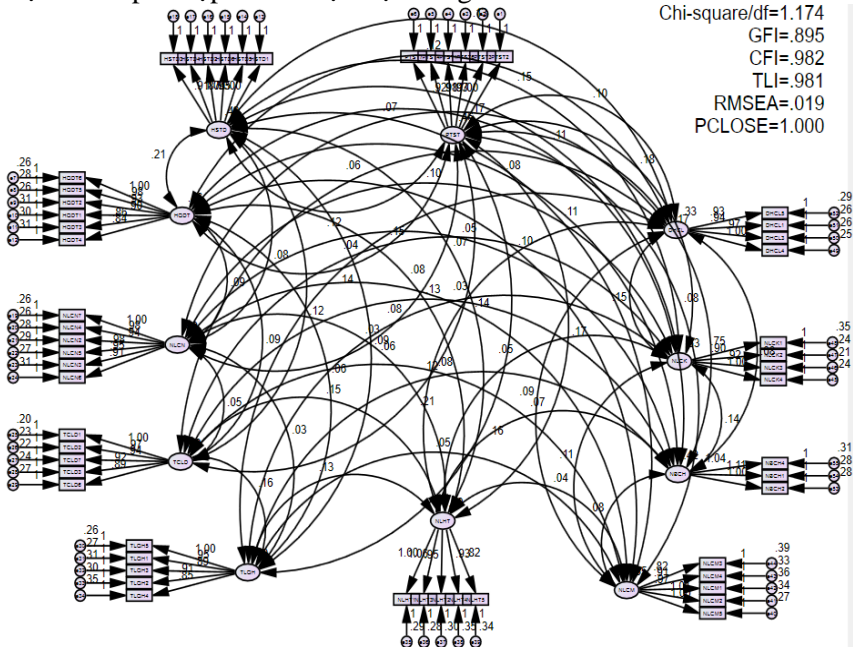
4.2.2 Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA)

Sau khi tiến hành kiểm tra mức độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha đối với thang đo, các biến có trọng số (factor loading) nhỏ hơn 0,5 trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) sẽ tiếp tục bị loại. Kết quả cho ta thấy có 11 nhân tố mới được hình thành. Hệ số KMO = 0,901 lớn hơn 0,5 và kiểm định Bartlett's về tương quan của các biến quan sát có giá trị Sig = 0,000 < 5% chứng tỏ là các biến có liên quan chặt chẽ (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Tổng phương sai trích bằng 66,914, kết quả này cho biết 11 nhân tố này giải thích được 66,914% biến thiên của dữ liệu. Hệ số tải của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5, như vậy các biến quan sát này đều có ý nghĩa đóng góp vào mô hình (Hair et al, 2009). Do vậy, các biến thành phần tiếp tục được giữ lại để thực hiện các bước phân tích tiếp theo.

4.2.3 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Kết quả nhân tố khẳng định (CFA) cho ta thấy các chỉ số trong

mô hình đều đạt yêu cầu: $CMIN/df = 1,174 < 3$ là tốt; $GFI = 0,895$ và $CFI = 0,982 > 0,8$ là chấp nhận được; $RMSEA = 0,019 < 0,08$ là tốt; $PCLOSE = 1,000 \geq 0,05$ là tốt. Nhìn chung, kết quả nhân tố khẳng định CFA phù hợp với dữ liệu thị trường.

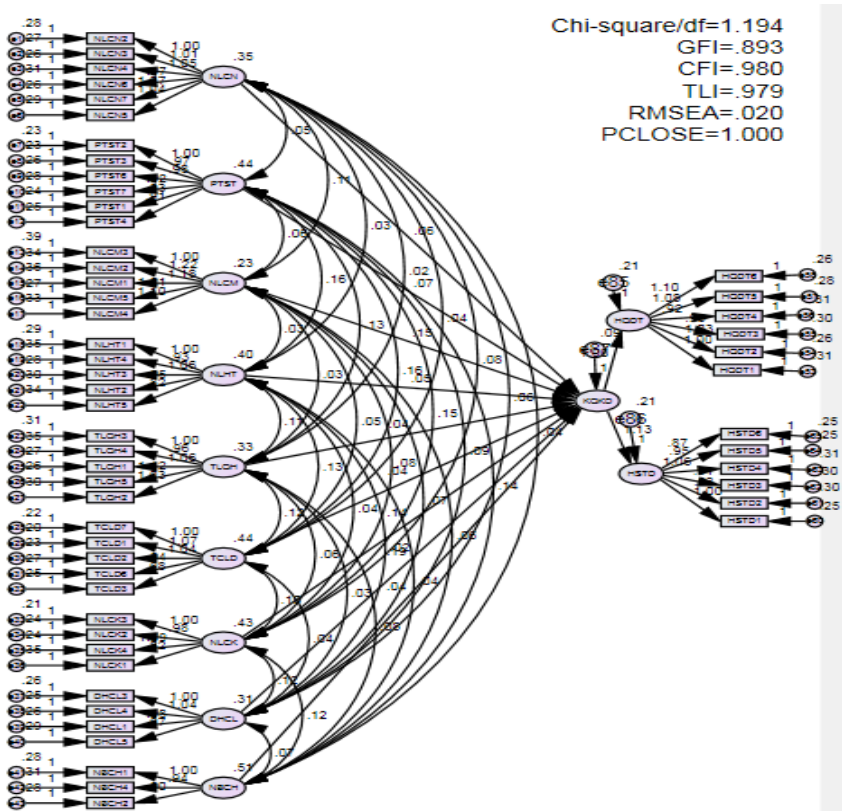


Hình 4.1: Mô hình phân tích CFA tối hạn

Nguồn: Kết quả xử lý từ khảo sát của tác giả

4.3 Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM cho thấy chỉ tiêu $CMIN/df$ và chỉ tiêu $RMSEA$ của mô hình đáp ứng được yêu cầu của nghiên cứu này do $CMIN/df = 1,194 < 3$ và $RMSEA = 0,020 < 0,08$. Ngoài ra, các chỉ tiêu khác cũng đạt yêu cầu về lý thuyết ($TLI = 0,979$, $CFI = 0,980 > 0,9$ và $PCLOSE = 1,000 \geq 0,05$). Điều này khẳng định mô hình nghiên cứu rất thích hợp với dữ liệu thị trường. Mô hình tác động của năng lực doanh nhân đến quả hoạt động kinh doanh của các DNNVV ở ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch thể hiện ở hình sau:



Hình 4.2: Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Nguồn: Kết quả xử lý từ khảo sát của tác giả

Kết quả kiểm định giả thuyết

Với độ tin cậy 95% nghiên cứu đã tìm ra sự mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 4.1: Trọng số hồi quy

Giả thuyết	Tương quan	Ước lượng	S.E.	C.R.	P	Chấp nhận/ Bác bỏ giả thuyết
H1	DHCL → KQKD	0,162	0,042	3,901	0,000	Chấp nhận
H2	NLCK → KQKD	0,143	0,033	4,290	0,000	Chấp nhận

H3	NLCH	→	KQKD	0,108	0,032	2,244	0,000	Chấp nhận
H4	PTST	→	KQKD	0,064	0,030	2,126	0,023	Chấp nhận
H5	TLQH	→	KQKD	0,054	0,036	2,484	0,038	Chấp nhận
H6	TCLD	→	KQKD	0,044	0,033	2,785	0,033	Chấp nhận
H7	NLHT	→	KQKD	0,063	0,032	3,401	0,000	Chấp nhận
H8	NLCN	→	KQKD	0,044	0,034	2,293	0,026	Chấp nhận
H9	NLCM	→	KQKD	0,070	0,047	1,901	0,050	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả xử lý từ khảo sát của tác giả

Qua việc kiểm định giả thuyết từ bảng hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa ta thấy, tất cả mối tác động đều có ý nghĩa trong mô hình do p-value đều nhỏ hơn 0,05 và các biến bậc một đều có đóng góp vào biến bậc hai do p-value đều nhỏ hơn 0,05. Qua phân tích ta thấy biến độc lập Năng lực doanh nhân giải thích được 49,5% sự biến thiên của biến KQKD.

Kết quả kiểm định sự khác biệt: Trình độ học vấn, giới tính đều ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại ĐBSCL trong lĩnh vực du lịch với P-value < 0,05.

4.4 Kiểm định ước lượng mô hình bằng Bootstrap

Kết quả phân tích Bootstrap cho thấy giá trị tuyệt đối CR của các mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu có kết quả ước lượng C.R < 1,96, như thế ta kết luận được mô hình ước lượng có thể tin cậy được. Do đó, phương pháp này chứng tỏ mô hình lý thuyết có thể tin cậy ở cỡ mẫu lớn hơn (Stepień, 2016).

4.5 Thảo luận kết quả nghiên cứu

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu của luận án đã lấp đầy khoảng trống của các nghiên cứu thực nghiệm về tác động của năng lực doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV tại ĐBSCL: Trường hợp ngành du lịch. Kết quả kiểm định các giả thuyết cho thấy có tất cả 10 giả thuyết đều được chấp nhận, trong đó có 9 tác động trực tiếp và hai giả thuyết điều tiết (H10a, H10b) (bảng 4.2).

Bảng 4.2 Tổng hợp kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết		Kết luận
H1	Năng lực định hướng chiến lược của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận

Giả thuyết		Kết luận
H2	Năng lực cam kết của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H3	Năng lực nắm bắt cơ hội của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H4	Năng lực phân tích – sáng tạo của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H5	Năng lực thiết lập quan hệ của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H6	Năng lực tổ chức – lãnh đạo của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H7	Năng lực học tập của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H8	Năng lực cá nhân của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H9	Năng lực chuyên môn của doanh nhân ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	Chấp nhận
H10a	Giới tính có ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp	
H10b	Trình độ học vấn có ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Năng lực định hướng chiến lược (Giả thuyết H1): Với P-value = 0,000 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa = 0,307 cho thấy sự ảnh hưởng cùng chiều của năng lực định hướng chiến lược đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Năng lực này giúp doanh nhân nhận diện được các cơ hội kinh doanh hấp dẫn, thấy được viễn cảnh, có được mục tiêu hành động rõ ràng, biết cách kết nối giữa các nguồn lực doanh nghiệp với năng lực kinh doanh của chính họ để tạo

ra những chuyển biến tích cực trong KQKD của DN. Nghiên cứu này tương tự với nghiên cứu của Man và cộng sự (2001, 2008), José Sánchez (2011), Shehnaz Tehseen, T. Ramayah (2015), Nguyễn Thành Long (2016), Endi Sarwoko (2016), Hoàng La Phương Hiền (2019), Yunusa Mohammed Kaigama (2023) và nghiên cứu này đã tìm ra được bằng chứng thống kê thuyết phục về sự tác động của năng lực định hướng chiến lược đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp du lịch.

Năng lực cam kết (Giả thuyết H2): Với P-value = 0,000 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa = 0,277. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với nghiên cứu của Man và cộng sự (2008), Sánchez (2011), Hoàng La Phương Hiền (2019). Trong bối cảnh cạnh tranh như hiện nay, nếu các doanh nhân không thực sự kiên trì, không nỗ lực hết mình vì sự nghiệp kinh doanh và mục tiêu đặt ra và không cam kết bằng tất cả các nguồn lực của bản thân để theo đuổi khát vọng thì thất bại là điều không thể tránh khỏi của doanh nghiệp.

Năng lực nắm bắt cơ hội (Giả thuyết H3): Với kết quả phân tích P-value= 0,000 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,088, tức là khi năng lực nắm bắt cơ hội thay đổi 1 đơn vị (trong thang đo Likert) thì kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp của họ cũng sẽ thay đổi cùng chiều 0,088 đơn vị. Nghiên cứu này tương tự nghiên cứu của Sakib, M.N và cộng sự (2022), Bendary và Minyaw (2015), Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Sony và Iman (2005), Man và cộng sự (2008).

Năng lực phân tích - sáng tạo (Giả thuyết H4): Qua kết quả phân tích đã chứng minh được mối tương quan cùng chiều giữa 2 biến số này với P-value= 0,023 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,162. Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả của Man (2001), Sánchez (2011), Hoàng La Phương Hiền (2019) khi họ đã khẳng định được sự tồn tại của mối quan hệ giữa năng lực phân tích sáng tạo và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong các nghiên cứu của họ. Vì vậy, để phát triển được nhóm năng lực này thì các doanh nhân phải sáng tạo và tìm ra những cách thức tốt nhất để khai thác cơ hội hoặc tạo ra những sản phẩm/dịch vụ mới, những giải pháp kinh doanh tốt hơn để làm hài lòng khách hàng.

Năng lực thiết lập quan hệ (Giả thuyết H5): Với P-value= 0,038 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,070, kết quả nghiên cứu này cho thấy, nếu khả năng đáp ứng của doanh nhân đối với

nhóm năng lực thiết lập quan hệ càng cao thì KQKD của doanh nghiệp cũng sẽ được cải thiện đáng kể. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với nghiên cứu của các tác giả Lopa, N. Z., & Bose, T. K. (2014), Man và cộng sự (2008), Baum và cộng sự (2001), Bird (1995). Thực tế tại ĐBSCL cho thấy KQKD của các DNNVV ngành du lịch thường phụ thuộc nhiều vào các mối quan hệ với các đối tác như khách hàng, nhà cung ứng, người lao động, cơ quan chính quyền, đối thủ cạnh tranh, cổ đông hay nhà đầu tư để nắm bắt thông tin và tiếp cận nguồn lực.

Năng lực tổ chức – lãnh đạo (Giả thuyết H6): Với kết quả phân tích P-value= 0,033 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,089 cho ta thấy năng lực này của doanh nhân là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Nghiên cứu này tương tự với nghiên cứu của Baum và cộng sự (2001), Ahmad (2007), Hoàng La Phương Hiền (2019).

Năng lực học tập (Giả thuyết H7): Nghiên cứu này cũng tương tự với nghiên cứu của Man (2001), Hoàng La Phương Hiền (2019), Sakib và cộng sự (2022), Yunusa Mohammed Kaigama (2023) và với kết quả nghiên cứu P-value= 0,000 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,090. Chính năng lực này giúp doanh nhân ĐBSCL tiếp cận và trang bị các kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp để vận hành hoạt động kinh doanh và đạt được KQKD cao trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.0 như hiện nay.

Năng lực cá nhân (Giả thuyết H8): Với kết quả phân tích P-value= 0,026 < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,118. Do đó, việc các doanh nhân tại các DNNVV trong lĩnh vực du lịch trên địa bàn nghiên cứu sở hữu nhóm năng lực cá nhân sẽ được trang bị những kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp để kinh doanh thành công và nghiên cứu này tương tự với nghiên cứu của Man và cộng sự (2001), Ahmad (2007), Hoàng La Phương Hiền (2019).

Năng lực chuyên môn (Giả thuyết H9): Qua kết quả phân tích cho ta thấy mối tương quan cùng chiều giữa 2 biến số này với P-value < 0,05 và hệ số hồi quy chuẩn hóa bằng 0,214, tức là khi năng lực chuyên môn thay đổi 1 đơn vị (trong thang đo Likert) thì kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp của họ cũng sẽ thay đổi cùng chiều 0,214 đơn vị. Kết quả nghiên cứu này phù hợp tương đồng với nghiên cứu của Baum và cộng sự (2001), Sony, H. P., & Iman, S. (2005), Ahmad và cộng sự (2010). Trong bối cảnh hiện

nay, doanh nhân của các DNNVV ngành du lịch phải vận hành các DN nhỏ về quy mô, hạn chế về nguồn lực, nên phải trực tiếp làm công việc, hỗ trợ chuyên môn cho người lao động, tự xây dựng và triển khai thực thi kế hoạch kinh doanh tại DN.

CHƯƠNG 5

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1 Kết luận

5.1.1 Kết quả mô hình thang đo

Thứ nhất, kết quả kiểm định các thang đo đều có độ tin cậy và giá trị hội tụ cao đã góp phần vào việc đo lường tác động từ năng lực doanh nhân đến kết quả hoạt động của DNNVV ngành du lịch tại ĐBSCL.

Thứ hai, kết quả nghiên cứu này cũng khẳng định mối quan hệ giữa năng lực doanh nhân kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp ngành du lịch thông qua biến điều tiết giới tính và trình độ học vấn.

Cuối cùng, kết quả nghiên cứu của mô hình giúp các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị du lịch sử dụng các thang đo trong nghiên cứu có độ tin cậy và giá trị khi dùng để đo lường.

5.1.2 Kết quả mô hình nghiên cứu

Với dữ liệu là 497 mẫu hợp lệ thu thập được, việc kiểm định mô hình và các giả thuyết đề xuất dựa vào phương pháp mô hình phương trình cấu trúc (SEM) đã cho thấy sự phù hợp với dữ liệu thị trường và có 10 giả thuyết được chấp nhận. Cụ thể, năng lực doanh nhân ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh là 49,5%.

Bên cạnh đó, luận án cũng tìm ra được bằng chứng sự chi phối của năng lực doanh nhân đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV ngành du lịch, trong đó năng lực định hướng chiến lược chi phối kết quả hoạt động kinh doanh mạnh nhất.

Ngoài ra, luận án tiến hành kiểm định Bootstrap với số lượng quan sát lặp lại $N = 1.000$ lần, kết quả cho thấy giá trị tuyệt đối CR của các mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu có kết quả ước lượng $C.R < 1,96$, như thế ta kết luận được mô hình ước lượng tin cậy.

5.2 Hàm ý quản trị

Kết quả phân tích của luận án này đã tìm ra được những bằng chứng thống kê về sự tác động cùng chiều của năng lực doanh nhân

đến kết quả hoạt động kinh doanh của DNNVV ngành du lịch tại ĐBSCL. Qua đó, luận án này tập trung vào việc đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm hoàn thiện năng lực doanh nhân tại các DNNVV ngành du lịch tại ĐBSCL và cũng thông qua đó đề nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp này.

- Hàm ý quản trị đối với năng lực định hướng chiến lược.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực năng lực cam kết.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực phân tích - sáng tạo.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực nắm bắt cơ hội.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực tổ chức và lãnh đạo.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực thiết lập quan hệ.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực học tập.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực cá nhân.
- Hàm ý quản trị đối với năng lực chuyên môn.

5.3 Kiến nghị

Trên cơ sở kết quả đã nghiên cứu và những nhận định trong phần thảo luận, để hoàn thiện và phát triển năng lực doanh nhân nhằm nâng cao KQKD của các DNNVV trong lĩnh vực du lịch tại ĐBSCL, luận án đề xuất một số kiến nghị cho các nhà lãnh đạo doanh nghiệp nói riêng, lãnh đạo các tỉnh, thành phố trong vùng nói chung có thể vận dụng giúp nâng cao năng lực lãnh đạo và chất lượng nguồn nhân lực du lịch của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, góp phần đánh thức tiềm năng của vùng và phát triển doanh nghiệp ngày càng lớn mạnh trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế trong vùng, giúp nâng cao mức sống người dân và tăng thu ngân sách Nhà nước.

- Kiến nghị đối với Nhà nước.
- Kiến nghị đối với Hiệp hội du lịch ĐBSCL.

5.4 Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù luận án có một số đóng góp không nhỏ về mặt lý luận cũng như thực tiễn, tuy nhiên cũng không tránh khỏi một số hạn chế. Đó là:

- Việc đánh giá năng lực doanh nhân tại các doanh nghiệp du lịch theo hướng tiếp cận năng lực là một phương pháp đánh giá phù hợp với xu thế mới. Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng danh mục năng lực dành cho các đối tượng này, tác giả nhận thấy không nhiều doanh nghiệp thực sự hiểu về năng lực, phần lớn các doanh nghiệp

còn chưa biết đến việc áp dụng quản trị theo năng lực trong quá trình hoạt động của mình. Do vậy, tác giả cho rằng nếu đã có kinh nghiệm về việc áp dụng quản trị theo năng lực vào hoạt động thực tiễn của doanh nghiệp, thì ý kiến đóng góp của các chuyên gia sẽ càng thiết thực hơn.

- Quá trình nghiên cứu cơ sở lý luận nhằm xây dựng danh mục năng lực doanh nhân tại các doanh nghiệp du lịch ĐBSCL, luận án sử dụng hầu hết các tài liệu của các nhà nghiên cứu ở nước ngoài, rất ít công trình nghiên cứu về năng lực du lịch ở Việt Nam, do vậy, tác giả cho rằng sẽ còn có những năng lực của doanh nhân phù hợp hơn đối với nhân lực và môi trường kinh doanh du lịch ở Việt Nam nhưng chưa được nhắc đến trong những tài liệu này.

- Để đánh giá doanh nhân tại các doanh nghiệp du lịch, đề tài thực hiện lấy phiếu khảo sát dựa trên kết quả tự đánh giá của doanh nhân tại các doanh nghiệp thuộc phạm vi nghiên cứu. Những ý kiến tự đánh giá này còn mang tính chủ quan của người trả lời phiếu khảo sát. Mặc dù đã xây dựng được danh mục năng lực để đánh giá, tuy nhiên luận án chưa xây dựng được các công cụ đánh giá năng lực của đội ngũ doanh nhân một cách khách quan hơn và mang tính định lượng hơn. Các kết quả đánh giá doanh nhân tại các doanh nghiệp du lịch chỉ mới thực hiện đánh giá cho từng ngành nghề, chưa có các đánh giá so sánh giữa các nhóm doanh nhân thuộc các ngành kinh doanh khác nhau.

- Ngoài ra, khi đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp chỉ dừng lại ở việc lượng hóa thông qua 5 mức độ đo lường của thang đo Likert mà nên thể hiện KQKD bằng con số cụ thể về doanh thu, lợi nhuận đạt được.

Với những thành quả đạt được cũng như hạn chế mà luận án gặp phải, hy vọng sẽ mở ra những cơ hội nghiên cứu tiếp theo cho các nhà khoa học quan tâm đến chủ đề này.