

NGHIÊN CỨU NĂNG LỰC QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP LỮ HÀNH TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

● NGUYỄN NGỌC CHÍ THÀNH

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này nhằm mục đích đo lường mô hình đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực quản trị doanh nghiệp và các yếu tố cấu thành năng lực quản trị tác động như thế nào đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Dữ liệu nghiên cứu được phân tích bằng phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) nhằm kiểm định thang đo và mô hình nghiên cứu.

Từ khóa: quản trị, kỹ năng của nhà lãnh đạo, năng lực quản trị, doanh nghiệp lữ hành.

1. Giả thuyết nghiên cứu

1.1. *Mối quan hệ giữa các nhóm nhân tố ảnh hưởng tới năng lực quản trị của nhà lãnh đạo*

Hollander (1978) đã cho rằng việc quản trị doanh nghiệp của nhà lãnh đạo là quá trình, trong đó nhà lãnh đạo và cấp dưới tương tác nhau một cách mạnh mẽ trong một tình huống hoặc môi trường cụ thể.

Chính vì vậy, Hollander đã xây dựng phương pháp tương hỗ về năng lực quản trị doanh nghiệp của nhà lãnh đạo. Theo đó, năng lực quản trị doanh nghiệp của nhà lãnh đạo chịu ảnh hưởng từ 3 nhóm nhân tố: nhóm thuộc về bản thân nhà lãnh đạo (tính cách, động lực cá nhân, sở thích, lịch sử cá nhân...); nhóm thuộc về cấp dưới (giá trị, quy tắc, sự cố kết...); và nhóm tình huống (môi trường vĩ mô, nhiệm vụ, sự căng thẳng...). Điều này cũng được Richard L. Hughes và cộng sự (2009) đề cập và

khẳng định lại trong tác phẩm “Năng lực lãnh đạo - Những bài học trải nghiệm”. Trong đó, các tác giả đã phân tích sâu sát hơn khung tương tác 3 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo của nhà lãnh đạo doanh nghiệp.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi xây dựng các giả thiết sau:

H1: Nhóm nhân tố thuộc về bản thân nhà lãnh đạo có ảnh hưởng thuận chiều đến kiến thức (a), kỹ năng (b), phẩm chất (c) của nhà lãnh đạo doanh nghiệp

H2: Nhóm nhân tố thuộc về đặc điểm tổ chức có ảnh hưởng thuận chiều đến kiến thức (a), kỹ năng (b), phẩm chất (c) của nhà lãnh đạo doanh nghiệp

H3: Nhóm nhân tố thuộc về môi trường, hoàn cảnh vĩ mô có ảnh hưởng thuận chiều đến kiến thức (a), kỹ năng (b), phẩm chất (c) của nhà lãnh đạo doanh nghiệp

1.2. Mối quan hệ của năng lực quản trị doanh nghiệp của nhà lãnh đạo tới kết quả hoạt động kinh doanh

Peterson và Sorenson (2005) có nhiều lý thuyết giải thích ảnh hưởng của năng lực quản trị doanh nghiệp của nhà lãnh đạo tới kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Carpenter (2004) cũng chỉ ra năng lực của nhà quản trị ảnh hưởng đến kết quả của doanh nghiệp. Hoặc Malik và cộng sự (2011) cũng cho rằng năng lực của giám đốc doanh nghiệp có mối liên hệ trực tiếp với kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Như vậy, kiến thức lãnh đạo là một yếu tố cấu thành năng lực lãnh đạo của nhà quản trị, nên tác giả đưa ra giả thuyết:

H4a: Kiến thức của nhà lãnh đạo có quan hệ thuận chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H4b: Kỹ năng lãnh đạo của nhà lãnh đạo có quan hệ thuận chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

H4c: Phẩm chất lãnh đạo của nhà lãnh đạo có quan hệ thuận chiều với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

1.3. Năng lực quản trị doanh nghiệp của nhà lãnh đạo đóng vai trò trung gian ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa nhóm các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả hoạt động kinh doanh

Năng lực lãnh đạo đóng vai trò trung gian điều phối mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp du lịch lữ hành. Từ đó, tác giả đưa ra các giả thuyết sau:

H5: Các yếu tố kiến thức (a), kỹ năng (b), phẩm chất (c) của nhà lãnh đạo doanh nghiệp đóng vai trò trung gian giữa mối quan hệ giữa bản thân nhà lãnh đạo có và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp lữ hành

H6: Các yếu tố kiến thức (a), kỹ năng (b), phẩm chất (c) của nhà lãnh đạo doanh nghiệp đóng vai trò trung gian giữa mối quan hệ giữa đặc

điểm của tổ chức có và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp lữ hành

H7: Các yếu tố kiến thức (a), kỹ năng (b), phẩm chất (c) của nhà lãnh đạo doanh nghiệp đóng vai trò trung gian giữa mối quan hệ giữa môi trường vĩ mô có và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp lữ hành

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Thiết kế bảng câu hỏi

Phương pháp khảo sát được sử dụng trong nghiên cứu này để thu thập dữ liệu qua bảng câu hỏi thực chứng cho mục đích kiểm tra mô hình. Đối tượng chủ đích cho quá trình thu thập dữ liệu được yêu cầu là những đối tượng đã hoặc đang làm việc tại công ty du lịch lữ hành. Cụ thể, dữ liệu được thu thập từ những người đã hoặc đang làm việc tại công ty du lịch lữ hành ở Hà Nội. Nghiên cứu hiện tại áp dụng thang đo từ các nghiên cứu trước và được điều chỉnh để phù hợp với bài nghiên cứu này. Tất cả các thang đo đều ở dạng Likert-5, từ 1 dấu hiệu hoàn toàn không đồng ý đến 5 dấu hiệu đồng ý.

Trong đó, có Bản thân nhà lãnh đạo có 7 biến quan sát, Đặc điểm của tổ chức có 6 biến quan sát, Môi trường vĩ mô có 5 biến quan sát, Kiến thức của nhà lãnh đạo có 7 biến quan sát, Kỹ năng của nhà lãnh đạo có 8 biến quan sát, Phẩm chất của nhà lãnh đạo có 7 biến quan sát và Kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp có 7 biến quan sát. Để có một bảng câu hỏi nhất quán và an toàn, chúng tôi đã áp dụng các kỹ thuật dịch thuật với các chuyên gia. Dự thảo này được thử nghiệm với 800 người tiêu dùng ngẫu nhiên ở thành phố Hà Nội.

2.2. Thu thập dữ liệu

Mục đích chính của nghiên cứu này là nghiên cứu nâng cao năng lực quản trị doanh nghiệp lữ hành tại thành phố Hà Nội. Vì vậy, đối tượng nghiên cứu của đề tài này là tập hợp những đối tượng đã hoặc đang làm việc tại công ty du lịch lữ hành ở Hà Nội. Tác giả đã áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản thông qua bảng câu

hỏi tại hiện trường. Bảng câu hỏi bao gồm 47 câu hỏi chính, như vậy theo cỡ mẫu là khoảng 800 bảng câu hỏi.

Nghiên cứu này được thực hiện trong 1 năm. Cuối cùng, tổng số 788 bảng câu hỏi hợp lệ đã được thu thập sau cuộc khảo sát.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đánh giá đo lường độ tin cậy

Để đánh giá các thang đo, nghiên cứu sử dụng tiêu chuẩn đánh giá là hệ số Cronbachs Alpha (Ca) với $Ca > 0.6$ và hệ số tương quan tổng biến > 0.3 . Tuy nhiên, trong nghiên cứu này có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của KT1 $>$ Hệ số Cronbach's Alpha của KT (0.912 $>$ 0.910). Nhưng biến KT1 là “Kiến thức về ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh” có ý nghĩa nghiên cứu nên tác giả giữ lại và hệ số tương quan của KT1 (0.587 $>$ 0.3). Chính vì vậy, biến KT1 vẫn là biến đạt độ tin cậy trong nghiên cứu này. Trong đó, giá trị Ca do động từ 0.862 đến 0.955, tất cả đều lớn hơn 0.6. Kết quả thu được thể hiện trong các Bảng 1.

Kết quả kiểm định thang đo các nhóm yếu tố. Qua số liệu phân tích có thể thấy, tất cả giá trị Cronbach's alpha đều lớn hơn 0.5. Điều này cho thấy 7 nhóm yếu tố trên đủ điều kiện để phân tích các bước tiếp theo.

3.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Sau khi đánh giá các thang đo đạt chuẩn, cả 7 nhóm nhân tố đều đủ điều kiện là cơ sở tiến hành phân tích EFA. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho kết quả như Bảng 2.

Giá trị trị số KMO= 0,944 ($0,5 \leq KMO \leq 1$); sig Bartlett's Test = 0.000 ($<1\%$). Kết quả này đồng nghĩa với việc các biến có tương quan với nhau trong tổng thể và việc áp dụng phân tích nhân tố là thích hợp.

Có 7 nhân tố được trích dựa vào tiêu chí Eigenvalue = 1.351 $>$ 1 và 7 nhân tố này tóm tắt thông tin của 47 biến quan sát đưa vào EFA một cách tốt nhất. Tổng phương sai mà 7 nhân tố này trích được là 67.562% $>$ 50%, nên 5 nhân tố được

Bảng 1. Thống kê độ tin cậy Cronbach's alpha

Yếu tố	Cronbach's Alpha (Ca)
Kiến thức của nhà lãnh đạo (KT)	0.910
Kỹ năng của nhà lãnh đạo (KN)	0.908
Phẩm chất của nhà lãnh đạo (PC)	0.905
Bản thân nhà lãnh đạo (BT)	0.922
Đặc điểm của tổ chức (DDTC)	0.898
Môi trường vĩ mô (MTVM)	0.862
Kết quả hoạt động kinh doanh (KQ)	0.955

Nguồn: Tác giả thực hiện

Bảng 2. Kết quả phân tích EFA

Yếu tố đánh giá	Giá trị kiểm định
Hệ số KMO	0.944
Giá trị sig trong kiểm định Bartlett's	0.000
Tổng phương sai trích	67.562
Giá trị Eigenvalue	1.351

Nguồn: Tác giả thực hiện

trích giải thích 67.562% biến thiên dữ liệu của 47 biến quan sát tham gia vào EFA.

Sau khi kiểm định với cỡ mẫu là 788 bằng phần mềm SPSS, các thang đo được xác định trong mô hình nghiên cứu lý thuyết đều đạt tiêu chuẩn, không có thành phần thang đo nào cần loại bỏ. Do đó, các nhân tố đề xuất trong mô hình không có sự thay đổi, đồng thời giữ nguyên nội hàm của các khái niệm. Mô hình nghiên cứu chính thức không khác biệt so với mô hình đề xuất. Dựa vào kết quả này, ta tiến hành thực hiện CFA.

3.3. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Cần xác định các điều kiện đo lường độ phù hợp của mô hình với dữ liệu để đảm bảo tính đơn hướng cho tập biến quan sát (Hu and Bentler 1999). Để xác định độ phù hợp này, nghiên cứu này sử dụng các chỉ tiêu: CMIN, CMIN/df, CFI, GFI, TLI, chỉ số RMSEA và PCLOSE.

Kết quả sau khi phân tích CFA, ta có: CMIN/df = 2.613 ($\text{CMIN/df} \leq 3$); GFI = 0.876 ($8 < \text{GFI} < 9$); CFI = 0.937 ($\text{CFI} \geq 0.9$); TLI = 0.933 ($\text{TLI} \leq 0.9$); RMSEA = 0.045 ($\text{RMSEA} \leq 0.6$); PCLOSE = 1.000 ($\text{PCLOSE} \geq 0.05$). Bởi vì sự giới hạn của cỡ mẫu nên GFI = 0.876 vẫn chấp nhận được theo Baumgartner and Homburg (1995) và của Doll, Xia, and Torkzadeh (1994).

Như vậy, kết quả phân tích CFA cho thấy mô hình đo lường phù hợp với dữ liệu thực tế. Để tiếp tục nghiên cứu, ta xét độ tin cậy, độ hội tụ và giá trị phân biệt của các thang đo.

Đầu tiên, để kiểm định độ tin cậy, nghiên cứu đánh giá hệ số tải chuẩn hóa (≥ 0.5) và độ tin cậy tổng hợp ($\text{CR} \geq 0.7$). Tiếp theo, để kiểm định tính hội tụ, nghiên cứu đánh giá dựa trên chỉ số AVE (≥ 0.5). Cuối cùng, để đạt được tính phân biệt, các chỉ số MSV phải nhỏ hơn chỉ số AVE tương ứng; đồng thời, chỉ số SQRTAVE phải lớn hơn các chỉ số Inter-Construct Correlations.

4.4. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ tiêu phân tích đều đạt tiêu chuẩn cần thiết, khẳng định mô hình nghiên cứu đạt mức độ phù hợp với dữ liệu thu thập được.

Cụ thể: CMIN/df = 2.802 ($\text{CMIN/df} \leq 3$); GFI = 0.868 ($8 < \text{GFI} < 9$); CFI = 0.930 ($\text{CFI} \geq 0.9$); TLI = 0.925 ($\text{TLI} \geq 0.9$); RMSEA = 0.048 ($\text{RMSEA} \leq 0.6$); PCLOSE = 0.956 ($\text{PCLOSE} \geq 0.05$).

Bởi vì sự giới hạn của cỡ mẫu nên chỉ số GFI = 0.868 vẫn chấp nhận được theo Baumgartner and Homburg (1995) và của Doll, Xia, and Torkzadeh (1994).

Thông qua các chỉ tiêu thống kê, tác giả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu đã đề xuất. Kết quả phân tích SEM cho tất cả các mối quan hệ đều mang ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 95% ($p < 0.05$) và các mối quan hệ có tác động thuận chiều với nhau vì hệ số ước lượng dương, riêng KN <--- MTVM có chiều tác động âm.

Từ Bảng 3 và kết luận các ý nghĩa của giá trị trên, tác giả tiến hành kiểm định các giả thuyết nghiên cứu đề xuất. Cụ thể, các giả thuyết là H1a, H1b, H1c, H2a, H2b, H2c, H3a, H3b, H3c, H4a, H4b, H4c đều được chấp nhận ($P\text{-value} < 0.05$).

Bằng cách sử dụng Indirect effects, thu được kết quả như Bảng 4, ta thấy các biến KT, KN và PC đều có vai trò trung gian ảnh hưởng lên mối quan hệ giữa BT và KQ; DDTC và KQ; MTVM và KQ (vì $p < 0.05$).

Kết quả phân tích cho thấy mối quan hệ trung gian của KT, KN và PC đều có ý nghĩa. Từ Bảng 4, tác giả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu đề xuất. Cụ thể, các giả thuyết H5a, H5b, H5c, H6a, H6b, H6c, H7a, H7b, H7c là đều được chấp nhận.

5. Kết luận và bàn luận

Các thang đo về năng lực quản trị, thang đo về các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực quản trị, thang đo về kết quả hoạt động của doanh nghiệp đã sử dụng ở Việt Nam và trên thế giới đã được kế thừa, hiệu chỉnh, bổ sung và chuyển đổi thành công vào nghiên cứu tại khu vực Hà Nội.

Về kiến thức lãnh đạo, kết quả cho thấy, nhìn chung theo đánh giá về các lãnh đạo đã đáp ứng khá tốt về các kiến thức ngành nghề lĩnh vực kinh doanh; văn hóa xã hội; chính trị pháp luật; lãnh đạo bản thân; marketing, tài chính kế toán; quản trị sản xuất dịch vụ... Tuy nhiên, giám đốc doanh nghiệp còn hạn chế các kiến thức về xây dựng tầm nhìn và lập chiến lược, quản trị sự thay đổi - rủi ro, và kiến thức văn hóa doanh nghiệp,...

Về kỹ năng lãnh đạo, giám đốc doanh nghiệp đã thể hiện khá tốt kỹ năng thấu hiểu bản thân, kỹ năng cân bằng công việc và cuộc sống; kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng lãnh đạo. Tuy nhiên, giám đốc và cấp dưới đều đánh giá, giám đốc doanh nghiệp còn hạn chế các kỹ năng liên quan đến hoạt động xây dựng tầm nhìn và lập chiến lược, phát triển đội ngũ, huy động và phối hợp nguồn lực, khởi xướng sự thay đổi, động viên - khuyến khích.

Bảng 3. Bảng trọng số hồi quy

Giả thuyết	Tương quan			Ước lượng	S.E	C.R	P
H1a	KT	←	BT	.078	.038	2.040	.041
H1b	KN	←	BT	.137	.029	4.798	***
H1c	PC	←	BT	.100	.024	4.162	***
H2a	KT	←	DDTC	.231	.050	4.658	***
H2b	KN	←	DDTC	.102	.036	2.826	.005
H3b	KN	←	MTVM	-.094	.033	-2.858	.004
H2c	PC	←	DDTC	.089	.031	2.923	.003
H3c	PC	←	MTVM	.508	.038	13.228	***
H3a	KT	←	MTVM	.349	.046	7.564	***
H4a	KQ	←	KT	.285	.039	7.250	***
H4b	KQ	←	KN	.141	.054	2.630	.009
H4c	KQ	←	PC	.986	.070	14.104	***

Nguồn: Tác giả thực hiện

Bảng 4. Bảng mối quan hệ trung gian

Giả thuyết	Mối quan hệ	Ước tính không chuẩn hóa	Giới hạn trên	Giới hạn dưới	Giá trị P (Sig)	Ước tính chuẩn hóa
H5a	BT → KT → KQ	0.022	0.003	0.048	0.048	0.020*
H5b	BT → KN → KQ	0.019	0.007	0.038	0.005	0.018**
H5c	BT → PC → KQ	0.099	0.056	0.142	0.001	0.090**
H6a	DDTC → KT → KQ	0.066	0.042	0.097	0.001	0.047***
H6b	DDTC → KN → KQ	0.014	0.005	0.030	0.009	0.010**
H6c	DDTC → PC → KQ	0.088	0.040	0.145	0.003	0.063**
H7a	MTVM → KT → KQ	0.100	0.071	0.138	0.001	0.072***
H7b	MTVM → KN → KQ	-0.013	-0.027	-0.004	0.007	-0.010**
H7c	MTVM → PC → KQ	0.501	0.434	0.586	0.001	0.363***

Nguồn: Tác giả thực hiện

Về phẩm chất lãnh đạo, nhìn chung giám đốc đã có mức độ đáp ứng tốt các phẩm chất như tính mạo hiểm và quyết đoán, ham học hỏi, linh hoạt và nhạy bén, tính bao quát, đạo đức nghề nghiệp và sự tự

tin. Hai phẩm chất còn hạn chế đó là tầm nhìn xa trông rộng và tư duy đổi mới sáng tạo.

Kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực quản trị của nhà lãnh đạo các doanh

ng nghiệp du lịch lữ hành tại thành phố Hà Nội: cả 3 nhóm nhân tố có ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo của giám đốc, đó là nhóm nhân tố thuộc về bản thân nhà lãnh đạo; nhóm thuộc về đặc điểm của tổ chức và nhóm nhân tố thuộc về môi trường vĩ mô.

Nghiên cứu cũng đã lượng hóa được sự ảnh hưởng của năng lực quản trị của nhà lãnh đạo các doanh nghiệp du lịch lữ hành tại thành phố Hà Nội đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Theo đó, các thành phần “Kiến thức của nhà lãnh đạo”, “Kỹ năng của nhà lãnh đạo”, “Chất lượng của nhà lãnh đạo” đều tác động cùng chiều đến “Kết quả hoạt động của doanh nghiệp” với hệ số tác động lần lượt là: 0.225; 0.075 và 0.582.

Tuy nhiên, quá trình nghiên cứu không tránh khỏi những hạn chế và thiếu sót. Các nghiên cứu tiếp theo có thể định hướng tìm hiểu theo một số gợi ý sau:

Nghiên cứu đã thực hiện lấy mẫu khảo sát với

quy mô trung bình ($n = 788$), phương pháp lấy mẫu là phương pháp phi xác suất. Các kết quả thống kê của nghiên cứu tương đối hợp lý trong các thành phần của nghiên cứu, nhưng bản chất phương pháp phi xác suất có ảnh hưởng đến tính đại diện của mẫu, ảnh hưởng đến tính phổ quát của kết quả nghiên cứu.

Nghiên cứu đã thực hiện lấy mẫu khảo sát trên Google Form với đối tượng khảo sát là thành viên trong các công ty du lịch lữ hành trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, vì thực hiện trên phạm vi hẹp và dùng internet làm phương tiện khảo sát nên thông tin các phiếu kết quả gửi về có tính đại diện chưa cao.

Cần mở rộng số lượng nghiên cứu > 1.000 mẫu và nghiên cứu đến các khu vực, các địa phương khác để tăng tính khái quát của các mô hình nghiên cứu. Thang đo kết quả hoạt động doanh nghiệp cần bổ sung thêm một số các chỉ tiêu đo lường và cần phải được lượng hóa cụ thể hơn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Anand Bhardwaj (2013). Leadership competencies and their influence on leadership performance: A literature review. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2.
2. Bass B.M. (1990). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.
3. Baum T. (2001). Benchmarking Best Practice in Hotel Front Office: The Western European experience. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 2, 3/4, 93-109.
4. Baumgartner et al. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: a review. *International Journal of Research in Marketing* 13(2), 139-161.
5. Berzina K. et al. (2017). Tourism enterprise cooperation specifics: Comparative study of Riga and Novosibirsk travel agencies. *European Research Studies Journal*, 20(3), Part A.
6. Doll W.J., Xia W., Torkzadeh G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 357-369.
7. Hollander (1978). *The competent manager: A model for effective performance*. USA: John Wiley & Sons.
8. Hughes et al. (2009). Expertise dissimilarity and creativity: The contingent roles of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 816.
9. Malik, A. et al. (2011). Extending the “size matters” debate: Drivers of training in three business process outsourcing SMEs in India. *Management Research Review*, 34(1), 111-132.

10. Peterson, Sorenson (2005). Business travel decisions and high-speed trains: An ordered logit approach. European Regional Science Association, 6(3), 1-16.

Ngày nhận bài: 8/11/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/11/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 2/12/2023

Thông tin tác giả:

NCS NGUYỄN NGỌC CHÍ THÀNH

Khoa Quản trị Doanh nghiệp, Học viện Khoa học xã hội

A STUDY ON THE CORPORATE GOVERNANCE CAPACITY OF TOURISM BUSINESSES IN HANOI

● Ph.D student **NGUYEN NGOC CHI THANH**

Faculty of Business Administration,
Graduate Academy of Social Sciences

ABSTRACT:

This study measured the evaluation model of factors affecting corporate governance capacity and how the corporate governance factors impact business performance. The linear structural modeling (SEM) was used to test the scale research model.

Keywords: management, leadership skills, administrative capacity, tourism businesses.