

ẢNH HƯỞNG HÀNH VI LÃNH ĐẠO ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DU LỊCH Ở TỈNH QUẢNG NGÃI

THE EFFECTS OF LEADERSHIP BEHAVIORS TO HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN TOURISM INDUSTRY IN QUANG NGAI PROVINCE

Ngày nhận bài: 09/10/2017

Ngày chấp nhận đăng: 23/04/2018

Nguyễn Quốc Tuấn, Trần Thị Trương

TÓM TẮT

Phát triển nguồn nhân lực là tạo dựng môi trường phát triển năng lực và toàn diện các khía cạnh của con người trong tổ chức. Hành vi lãnh đạo chính là một trong những tiền đề tạo nên môi trường phát triển đó. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để nhận diện các hành vi lãnh đạo hiệu quả cho phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, trong đó có ngành du lịch, là một trong những ngành kinh doanh chủ đạo, ngành công nghiệp không khói của sự nghiệp công nghiệp hoá. Nghiên cứu này nhằm xác định các biến số hành vi lãnh đạo chính ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi. Kết quả nghiên cứu sẽ là những thông tin rất hữu ích cho các nhà quản lý ngành du lịch. 180 bản câu hỏi được gửi đến các doanh nghiệp kinh doanh du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 16.0 để phân tích dữ liệu, kết quả phân tích dữ liệu cho thấy có 2 biến số hành vi lãnh đạo ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi: Tự vệ và Định hướng nhóm

Từ khóa: nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực; ngành du lịch; hành vi lãnh đạo.

ABSTRACT

Human resource development is to create an environment that develops the capacity and comprehensiveness of the human aspects of the organization. Leadership is one of the prerequisites for that growth environment. The problem is how to identify effective leadership behaviors for human resource development in organizations, such as the tourism industry, as one of the key industries, not the industry. the smoke of the industrialization. This study aims to identify key leadership behavior variables that influence the development of tourism human resources in Quang Ngai Province. Research results will be very useful information for tourism managers. 180 questionnaires were sent to tourism businesses in Quang Ngai (n = 180). The study using SPSS 16.0 software for data analysis, data analysis showed that there are two variables that influence the development of tourism human resources in Quang Ngai province: Self-protective and Team-oriented behaviors.

Keywords: human resources; human resource development, tourism sector, leadership behavior.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định quan trọng của sản phẩm du lịch và ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của điểm đến. Phát triển nguồn nhân lực (Human resource development – HRD) giúp các tổ chức nâng cao kiến thức và khả năng của nhân viên, góp phần vào việc cung cấp chất lượng dịch vụ vượt trội và sự hài lòng của khách hàng.

Các biến số hành vi lãnh đạo ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch,

đặc biệt ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi, hiện nay chưa được nghiên cứu. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu là xác định các biến số hành vi lãnh đạo ảnh hưởng quan trọng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh nhà. Kết quả nghiên cứu sẽ là những thông tin rất hữu ích cho các nhà

Nguyễn Quốc Tuấn, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

Trần Thị Trương, Trường Đại học Tài chính Kế toán

quản lý ngành du lịch cũng như các nhà quản lý các doanh nghiệp kinh doanh du lịch trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi. Đây là một nghiên cứu ứng dụng, kết quả của nghiên cứu nhằm mục đích trực tiếp hỗ trợ cho việc ra quyết định của các nhà quản trị.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực hành vi tổ chức, quản trị nguồn nhân lực và quản trị tổ chức nói chung trên thế giới đã có những công trình nghiên cứu và công bố, có thể kể đến như nghiên cứu phát hiện 5 biến số văn hoá của Hofstede (1980), 7 biến số văn hoá của Trompenaars và Turner (1997), dự án GLOBE (Center for creative Leadership, 2014). Trong thời gian qua, các nghiên cứu của Hofstede được ứng dụng và phát triển rất nhiều trong các nghiên cứu về đa văn hoá và liên quan. Hofstede khảo sát dữ liệu từ con người của IBM, làm cho tính đại diện của đối tượng khảo sát hạn chế. Nghiên cứu GLOBE được thực hiện với quy mô và tính chất sâu rộng hơn, không chỉ phát triển biến số văn hoá mà còn nghiên cứu về đặc điểm hành vi lãnh đạo hiệu quả tại các cụm văn hoá. Nghiên cứu GLOBE được đánh giá là ngày càng có nhiều nhà nghiên cứu quan tâm và nhận thấy tính đương đại của nghiên cứu GLOBE và nhận thấy khả năng ứng dụng để gia tăng hiệu quả trong công tác quản trị tổ chức. Một số thông tin căn bản về dự án GLOBE:

- ✓ Được thực hiện từ năm 1991 bởi một nhóm nghiên cứu dưới sự chủ trì của Robert J. House, Trường Đại học Pennsylvania.
- ✓ Thực hiện hơn 10 năm và công bố lần đầu năm 2004 trong tài liệu “Văn hoá, Lãnh

đạo và Tổ chức: Nghiên cứu GLOBE từ 62 quốc gia”

- ✓ Vấn đề nghiên cứu đặt ra: Văn hoá liên quan như thế nào đến quốc gia, tổ chức và hiệu quả lãnh đạo?
- ✓ Kết quả chính của dự án nghiên cứu: (1) Xác định các biến số văn hoá và các cụm văn hoá (9 biến số và 10 cụm văn hoá); (2) Xác định các hành vi lãnh đạo (21 thang đo hành vi lãnh đạo, cấu thành 6 biến số hành vi lãnh đạo); (3) Xác định cấu trúc hành vi hiệu quả theo mỗi cụm văn hoá (Một cấu trúc 6 biến số hành vi lãnh đạo hiệu quả tương ứng với mỗi cụm văn hoá).

Trong nghiên cứu GLOBE, các quốc gia hình thành các cụm theo các biến số văn hoá, cụ thể đã được xác định 10 cụm, như Latin Europe (France, Israel, Italy, Portugal, Spain, and French-speaking Switzerland), Nordic Europe (Denmark, Finland, and Sweden), Nam Á (India, Indonesia, Iran, Malaysia, the Philippines and Thailand) và các khu vực khác.

Nghiên cứu GLOBE đã xác định được 21 hành vi lãnh đạo, gọi là các thang đo hành vi lãnh đạo, cấu thành 6 loại hành vi lãnh đạo, hay gọi là biến số hành vi lãnh đạo hiệu quả. Các biến số và thang đo hành vi lãnh đạo đa văn hoá đó là: Lãnh đạo bằng giá trị (Charismatic/value-based - CVB), 2/ Định hướng nhóm (Team oriented - TO), 3/ Tham gia (Participative - P), 4/ Quan tâm con người (Humane oriented (HO)), 5/ Uy tín (Autonomous - A), 6/ Tự vệ (Self-protective - SP).

Các hành vi lãnh đạo đạt được những hiệu ứng tích cực hay tiêu cực khác nhau tại mỗi cụm văn hoá. Từ đó hình thành nên một cấu trúc hành vi lãnh đạo hiệu quả tương ứng với mỗi cụm văn hoá. Chẳng hạn cấu trúc hành

vi lãnh đạo hiệu quả của các khu vực Trung Đông, Nam Á và Châu Á Nho giáo như sau: (1) Trung Đông (Morocco, Egypt, Turkey, Kuwait, and Qatar): *Tự vệ - Quan tâm con người - Uy tín - Giá trị - Định hướng nhóm - Tham gia*, (2) Nam Á (India, Indonesia, Iran, Malaysia, Philippines, Thailand): *Tự vệ - Giá trị - Quan tâm con người - Định hướng nhóm - Uy tín - Tham gia*, (3) Châu Á Nho giáo (China, Hong Kong, Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan): *Tự vệ - Định hướng nhóm - Quan tâm con người - Giá trị - Uy tín - Tham gia* (<http://www.tlu.ee/~sirvir/IKM/>).

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Đối với nghiên cứu này, để biết được hành vi lãnh đạo ảnh hưởng như thế nào đến phát triển nguồn nhân lực, nhóm tác giả sử dụng 21 thang đo hành vi lãnh đạo (các chỉ báo / các biến quan sát), cấu thành 6 biến số hay loại hành vi lãnh đạo của dự án GLOBE gồm: 1/ Lãnh đạo bằng giá trị (Charismatic/value-based (C/V-B)) với các thang đo: tầm nhìn (visionary), truyền cảm hứng (inspirational), đức hy sinh (self-sacrifice), chính trực (integrity), quyết đoán (decisive), định hướng thành tích (performance oriented). 2/ Định hướng nhóm (Team oriented (TO)) với các thang đo: định hướng hợp tác nhóm (collaborative team orientation), liên kết nhóm (team integrator), ngoại giao (diplomatic), ác ý (malevolent (biến tính đảo giá trị đo)), tính chất hành chính (administratively competent). 3/ Tham gia (Participative (P)) với các thang đo: chuyên quyền (autocratic (biến tính đảo giá trị đo)), thiếu tham gia (non-participative (biến tính đảo giá trị đo)). 4/ Quan tâm con người (Humane oriented (HO)) với các thang đo: khiêm tốn (modesty), quan tâm con người (humane oriented). 5/ Uy tín (Autonomous (A)) với thang đo: Uy tín

(autonomous). 6/ Tự vệ (Self-protective (SP)) với các thang đo: tập trung bản thân (self-centered), tỉnh táo (status conscious), người gây xung đột (conflict inducer), giữ thể diện (face saver), thủ tục (procedural).

Các thang đo các biến số hành vi lãnh đạo của dự án GLOBE đã được phát triển, nghiên cứu này sẽ kiểm định xem các thang đo đó có đảm bảo độ tin cậy và giá trị tại Việt Nam, cụ thể là tại các doanh nghiệp kinh doanh du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi.

Đối với biến số phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch Quảng Ngãi, nhóm tác giả dựa vào nghiên cứu của (Gilley & Eggland, 1989), sau đó phát triển bằng cách thảo luận nhóm với nhóm chuyên gia, gồm các giảng viên trong lĩnh vực quản trị, những nhà quản trị thực hành và đã cho được danh mục thang đo (các chỉ báo) gồm có: phát triển cá nhân (HRD1), phát triển nghề nghiệp (HRD2), phát triển tổ chức (HRD3); đáp ứng nhu cầu hoạt động kinh doanh (HRD4).

Đây là nghiên cứu ứng dụng hành vi lãnh đạo đến phát triển nguồn nhân lực dựa trên thang đo đã có để nghiên cứu trong một môi trường được xem là mới nên nhà nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố khám phá trước, sau đó sử dụng kết quả các chỉ báo trong phân tích này để thực hiện kiểm tra hệ số Cronbach Alpha để đảm bảo độ tin cậy của hệ thống thang đo được sử dụng. Các kỹ thuật phân tích độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá (EFA), hồi quy bội được thực hiện trên phần mềm SPSS 16.0.

Đối tượng nghiên cứu là các nhân viên và các nhà quản lý trong các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực du lịch tại tỉnh Quảng Ngãi. Số lượng mỗi nhóm của mẫu khảo sát được chọn tương ứng với tỷ lệ của nhóm đó trong các doanh nghiệp của tỉnh Quảng Ngãi, như tỷ lệ nữ chiếm trên 2/3 tổng nhân viên

trong các doanh nghiệp kinh doanh du lịch; số lượng lựa chọn loại hình doanh nghiệp (tư nhân, tập thể, nhà nước) cũng dựa trên tỷ lệ các loại hình doanh nghiệp trong ngành du lịch tại tỉnh Quảng Ngãi.

3. Kết quả và bình luận

3.1. Mô tả mẫu

Thông tin số liệu thống kê của mẫu thể hiện ở Bảng 1 dưới đây.

Bảng 1: Mô tả thống kê mẫu

Yếu tố	Phân nhóm	Số lượng	Tỷ lệ	Tỷ lệ tích lũy
Giới tính	Nữ	124	68.9	68.9
	Nam	56	31.1	100.0
	T.cộng	180	100.0	
Nhóm tuổi	Từ 20 đến 29 tuổi	93	51.7	51.7
	Từ 30 đến 39 tuổi	49	27.2	78.9
	Từ 40 đến 49 tuổi	38	21.1	100.0
	T.cộng	180	100.0	
Ngành	Du lịch	180	100.0	100.0
Loại hình doanh nghiệp	DN Nhà Nước	29	16.1	16.1
	DN tư nhân	87	48.3	64.4
	DN tập thể	64	35.6	100.0
	T.cộng	180	100.0	

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả)

Mẫu nghiên cứu có tỷ lệ nữ (68.9%) cao hơn nam (31.1%); nhóm tuổi từ 20 đến 29 tuổi chiếm 51.7%; 100% các đối tượng phỏng vấn làm việc tại các doanh nghiệp kinh doanh du lịch thuộc các loại hình doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp nhà nước chiếm 16.1%; doanh nghiệp tư nhân chiếm 48.3%; doanh nghiệp tập thể chiếm 35.6%.

Để đo lường sự tác động của hành vi lãnh đạo đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) và sau đó được kiểm định độ tin cậy thang đo của từng yếu tố được trích rút từ EFA thông qua công cụ hệ số tin cậy Cronbach's Alpha.

3.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) và đánh giá độ tin cậy thang đo

Kết quả phân tích cho thấy, giá trị KMO = $0.787 > 0.5$, $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ nên ta có thể khẳng định dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố. Kết quả phân tích cho thấy, giá trị KMO = $0.787 > 0.5$, $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ nên ta có thể khẳng định dữ liệu phù hợp để phân tích nhân tố.

Bảng 2: Kiểm định KMO và Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.787
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2325.994
	df	210
	Sig.	.000

Kết quả phân tích EFA có 5 nhân tố rút trích từ 21 chỉ báo ban đầu (vì có 5 nhân tố có eigenvalue lớn hơn 1 và tổng phương sai trích của 5 nhân tố là $69.704\% > 50\%$).

Đặt tên các biến như sau:

Nhân tố F1: Lãnh đạo bằng giá trị (được đo lường bởi các biến quan sát CVB1, CVB2, CVB3, CVB4, CVB5, CVB6)

Nhân tố F2: Tự vệ (được đo lường bởi các biến quan sát SP1, SP2, SP3, SP4, SP5, SP6)

Nhân tố F3: Định hướng nhóm (được đo lường bởi các biến quan sát TO1, TO2, TO3, TO4, TO5)

Nhân tố F4: Quan tâm con người (được đo lường bởi các biến quan sát HO1, HO2)

Nhân tố F5: Tham gia (được đo lường bởi các biến quan sát P1, P2)

Sau khi đã biết được các biến đo lường cho mỗi biến tiềm ẩn, sử dụng các biến này để tính hệ số Cronbach Alpha của từng biến số nhằm đo lường tính nhất quán nội tại. Sau khi thực hiện phân tích, các biến số này đều có giá trị Alpha >0.7, tương quan biến tổng khi phân tích Cronbach Alpha đều lớn hơn 0.3 nên có thể kết luận các biến số này đảm bảo tính nhất quán nội tại.

Bảng 3: Phân tích nhân tố hành vi lãnh đạo

	Component				
	1	2	3	4	5
CVB3	.838				
CVB2	.838				
CVB5	.829				
CVB4	.775				
CVB6	.772				
CVB1	.695				
SP1		.821			
SP4		.818			
SP2		.814			
SP5		.812			
SP3		.653			
A		.499			
TO1			.876		
TO4			.863		
TO3			.858		
TO5			.700		
TO2			.685		
HO1				.850	
HO2				.811	
P2					.888
P1					.845
Eigenvalue	6.269	3.092	2.077	1.822	1.378
%of Variance	29.853	14.724	9.889	8.678	6.560
Cummulative % of Variance	29.853	44.577	54.466	63.144	69.704
Cronbach Alpha	0.893	0.857	0.882	0.801	0.733

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Phân tích nhân tố phụ thuộc “phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch” cho kết quả như ở Bảng 4 dưới đây.

Bảng 4: Phân tích nhân tố Phát triển nguồn nhân lực

	Component
	1
HRD4	.897
HRD3	.888
HRD2	.838
HRD1	.647
Eigenvalue	2.714
%of Variance	67.846
Cumulative % of Variance	67.846
Cronbach Alpha	0.837

3.3. Phân tích hồi quy bội

3.3.1. Phân tích tương quan

Hệ số tương quan giữa biến phụ thuộc phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch (HRD) và 5 biến độc lập thấp nhất là 0.037 và cao nhất là 0.699, như vậy giữa biến phụ thuộc và biến độc lập có mối tương quan với nhau. Sơ bộ ta có thể kết luận các biến độc lập này có thể đưa vào mô hình để giải thích cho biến phụ thuộc “phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch”.

3.3.2. Phân tích hồi quy bội

Phương pháp hồi quy theo từng bước (STEPWISE) được sử dụng trong phân tích hồi quy bội vì bản chất của nghiên cứu này là nghiên cứu khám phá. Phương pháp stepwise phù hợp với nghiên cứu khám phá.

Bảng 5. Phân tích phương sai (ANOVA^h)

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình cộng	F	Mức ý nghĩa Sig.
Hồi quy	23,018	2	11,509	93,151	0,000 ^g
Phần dư	21,869	177	0,124		
Tổng	44,887	179			

(Nguồn: Kết quả xử lý của nhóm tác giả)

Đối với hồi quy tuyến tính bội sử dụng phương pháp stepwise, mô hình sử dụng để diễn giải kết quả là mô hình cuối cùng (mô hình thứ 2). Theo bảng 5, vì $F = 93.151$ và $Sig = 0.000 < 0.05$ nên có thể khẳng định tồn tại mối quan hệ giữa các biến độc lập CVB, SP, TO, HO, P với biến phụ thuộc HRD với độ tin cậy 95%.

Bảng 6. Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp từng bước (Coefficients^a)

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai lệch chuẩn				Hệ số Tolerance	VI F
2(Const)	.411	.236		1.744	.083		
SP	.709	.064	.633	11.083	.000	.843	1.186
TO	.147	.050	.167	2.930	.004	.843	1.186

(Nguồn: Kết quả xử lý của nhóm tác giả)

Qua phân tích lý thuyết, có thể thiết lập mô hình lý thuyết thể hiện mối quan hệ giữa các biến độc lập và các biến phụ thuộc trên tổng thể như sau:

$$HRD_i = B_0 + B_1CVB_i + B_2SP_i + B_3TO_i + B_4H_i + B_5A_i + B_6P_i + \varepsilon_i$$

Với kết quả phân tích tại bảng 6 (Mô hình 2), tất cả các giá trị $sig.=p(t)$ tương ứng với các biến SP, TO lần lượt là 0.000; 0.004 đều nhỏ hơn 0.05. Hệ số Tolerance lớn và hệ số VIF nhỏ, lớn nhất 1.186 (< 3), nên các biến không có dấu hiệu đa cộng tuyến. Do vậy, có thể khẳng định các biến số này có ý nghĩa trong mô hình và mô hình thực tế được thiết lập như sau:

$$PT_i = 0,411 + 0,709SP_i + 0,147TO_i + \varepsilon_i$$

Qua phương trình trên, có thể nhận thấy rằng 2 nhân tố gồm: Tự vệ (SP); Định hướng nhóm (TO) là 2 biến số giải thích tốt nhất cho biến số hành vi lãnh đạo ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi. Với một cấp độ thay đổi về yếu tố “Tự vệ” thì phát triển nguồn nhân lực sẽ tăng 0.709 cấp độ. Giải thích tương tự như trên với yếu tố còn lại.

Theo kết quả hệ số Beta, thể hiện mức độ tác động của các biến số hành vi đến phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp theo thứ tự như sau: Nhân tố “Tự vệ” tác động đến phát triển nguồn nhân lực mạnh nhất (Beta chuẩn hoá = 0.633); nhân tố tác động mạnh thứ hai là nhân tố “Định hướng nhóm” (Beta chuẩn hoá = 0.167).

3.3.3. Mức độ giải thích của mô hình

Mô hình phân tích tóm tắt thể hiện ở Bảng 7 dưới đây. $R = 0.716$ cho thấy mối quan hệ giữa các biến trong mô hình khá chặt chẽ. $R^2 = 0.513$, có nghĩa là 2 biến SP, TO giải thích được 51,3% nhân tố hành vi lãnh đạo ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch. Vậy độ thích hợp của mô hình là 51,3%. Kết quả cho thấy mô hình có độ phù hợp đạt yêu cầu với hệ số xác định R^2 hiệu chỉnh là 0.507. Giá trị này cho thấy sự biến thiên của biến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch (HRD) được giải thích 50.7% bởi tác động của các biến độc lập trong mô hình, còn lại 49.3% được giải

thích bởi các biến ngoài mô hình. Mức ý nghĩa của giá trị thống kê F của mô hình < 0.05 cho thấy sẽ an toàn khi bác bỏ giả thuyết cho rằng tất cả các hệ số hồi quy trong mô hình hồi quy tổng thể bằng 0.

Bảng 7. Mô hình tóm tắt (Model Summary^h)

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn của ước lượng	Thông kê thay đổi				Durbin-Watson
					R ² thay đổi	F thay đổi	df1	df2	
2	.716 ^a	.513	.507	.3515	.024	8.582	1	177	1.921
				0				0.004	

Phân tích cho thấy mô hình không có dấu hiệu đa cộng tuyến; giả định liên hệ tuyến tính; giả định phương sai của sai số không đổi; giả định về phân phối chuẩn của phần dư đều được thỏa mãn.

3.4. Bình luận kết quả

Kết quả phân tích trên cho thấy, có hai biến số hành vi lãnh đạo là “Tự vệ” và “Định hướng nhóm” có tác động ảnh hưởng chính đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi. Mặc dù Việt Nam chưa có dữ liệu thuộc cụm văn hoá nào trong dự án nghiên cứu GLOBE, tuy nhiên nếu so sánh với với cấu trúc hành vi lãnh đạo ở các khu vực của các nước xung quanh, gồm khu vực Nam Á và Châu Á Nho giáo thì kết quả nghiên cứu khá thích hợp. Tại cả hai cụm văn hoá Nam Á và Châu Á Nho giáo, hành vi lãnh đạo “Tự vệ” chiếm ở vị trí đầu tiên trong cấu trúc hành vi lãnh đạo hiệu quả và kết quả nghiên cứu này thì “Tự vệ” có mức tác động hàng đầu. Hành vi lãnh đạo “Định hướng nhóm” có vị trí tác dụng thứ hai đối với phát triển nguồn nhân lực trong nghiên cứu này ở vị trí thứ hai trong cấu trúc hành vi

lãnh đạo đối với Châu Á Nho giáo và vị trí thứ tư đối với Nam Á.

Kết quả nghiên cứu cung cấp cho chúng ta thông tin khách quan để đề xuất các giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi, bên cạnh đó cũng cảnh báo cho chúng ta những vấn đề đối diện trong công tác quản trị trong bối cảnh toàn cầu hoá.

Kết quả nghiên cứu trước hết giúp chúng ta thừa nhận rằng hành vi lãnh đạo “Tự vệ”, theo đó người lãnh đạo tập trung vào việc tạo dựng hình ảnh bản thân, giữ thể diện, hành động theo những thủ tục chính thức có sự ảnh hưởng tác động tích cực đối với phát triển nguồn nhân lực. Hành vi “Định hướng nhóm” chiếm vị trí quan trọng giúp các nhà quản trị nhận thấy sự cần thiết đối với phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi bằng cách tạo dựng các nhóm làm việc, thúc đẩy hình thành cấu trúc nhóm, sử dụng các phương pháp thảo luận nhóm, các hoạt động nhóm trong các chương trình phát triển nhân viên và phát triển nguồn nhân lực nói chung.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng cung cấp những thông tin có tính chất cảnh báo trong bối cảnh toàn cầu hoá. Trong số 10 cụm văn hoá của dự án GLOBE, hành vi lãnh đạo lãnh đạo bằng “Giá trị” đang chiếm ưu thế, cùng với hành vi lãnh đạo “Định hướng nhóm” là những hành vi lãnh đạo mang tính toàn cầu, trong khi đó hành vi lãnh đạo “Tự vệ” hiệu quả tùy theo cụm văn hoá và thuộc nhóm ít có tác dụng mạnh đối với nhiều khu vực (Center for Creative Leadership, 2014). Quá trình toàn cầu hoá sẽ làm vai trò của hành vi lãnh đạo bằng “Giá trị” này càng chiếm ưu thế hơn, cùng với hành vi “Định hướng nhóm”. Trong bối cảnh toàn cầu hoá, sự tác động của nó không chỉ trong các lĩnh vực hoạt động kinh tế, văn hoá mà cả trong công tác quản trị ở các tổ chức, trong đó có

lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực (Nguyễn Quốc Tuấn, 2016). Như vậy, nhà quản trị một mặt phát huy những mặt tích cực của hành vi lãnh đạo “Tự vệ”, một mặt cần xem xét điều chỉnh phù hợp với xu hướng toàn cầu hoá ở các khía cạnh mà hành vi lãnh đạo bằng “Giá trị” có ý nghĩa phát huy tác dụng. Đối với hành vi lãnh đạo “Định hướng nhóm” là yếu tố quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực, vừa là hành vi có phạm vi tác dụng cho hiệu quả lãnh đạo ở phạm vi toàn cầu nên việc phát huy các yếu tố của hành vi này phù hợp với thực tiễn hiện nay, như kết quả nghiên cứu cho thấy, và cũng phù hợp với việc quản trị trong bối cảnh toàn cầu hoá.

4. Kết luận

Nghiên cứu phân tích nhân tố khám phá (EFA), kết hợp phân tích hồi quy bội, với sự hỗ trợ phần mềm SPSS 16.0, đã xác định

được các biến số hành vi lãnh đạo “Tự vệ” và “Định hướng nhóm” có mức độ ảnh hưởng chính đối với phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch ở tỉnh Quảng Ngãi trong mối tương quan với các hành vi lãnh đạo hiệu quả khác trong số 6 biến số hành vi lãnh đạo. Kết quả nghiên cứu được bình luận và đưa ra khuyến nghị về việc ứng dụng cho phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi, bên cạnh đó cũng đưa ra các khuyến nghị vận dụng và xem xét trong bối cảnh toàn cầu hoá. Kết quả nghiên cứu và những khuyến nghị sẽ giúp cho các nhà quản trị thực hành ở ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi định hướng tốt hơn hành vi lãnh đạo trong thời gian đến để đạt được hiệu quả lãnh đạo và sự ảnh hưởng tốt hơn đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Center for Creative Leadership (2014). *Leder Effectiveness and Culture: The GLOBE Study*.
- Fons Trompenaars, Charles Hampden-Turner (1997). *Riding the Waves of Culture*, McRraw-Hill, US.
- Gilley, Ann M. and Eggland, Steven A. (1989), *Principle Human Resource Development*, Cambridge, Mass: Perseus.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International culture differences in work-related values*, London: Sage.
- Nguyễn Quốc Tuấn (2016). Quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế: Nhìn từ góc độ đa văn hoá, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quản trị và Kinh doanh 2016 (COMB2016)*, ISBN 978-604-84-1850-2), Trang 209-223.
- Sirje Virkus (2009), *Leadership Dimensions: Culture and Leadership* (http://www.tlu.ee/~sirvir/IKM/Leadership%20Dimensions/leadership_behavior_and_culture_clusters.html, truy cập 05/10/2017.)