

TÁC ĐỘNG CỦA YẾU TỐ NỘI TẠI VÀ THỂ CHẾ ĐẾN NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO: BẰNG CHỨNG TỪ DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ TẠI HÀ NỘI

THE IMPACT OF INTERNAL AND INSTITUTIONAL FACTORS ON INNOVATION CAPABILITY:
EVIDENCE FROM SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN HANOI

Nguyễn Xuân Thắng^{1,*}

DOI: <https://doi.org/10.57001/huinh5804.2025.106>

TÓM TẮT

Bài báo này phân tích ảnh hưởng của các yếu tố nội tại doanh nghiệp và thể chế đến năng lực đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Hà Nội. Dựa trên cơ sở lý thuyết năng lực động và thể chế, mô hình nghiên cứu được xây dựng và kiểm định thông qua dữ liệu khảo sát từ 267 doanh nghiệp. Kết quả phân tích cho thấy, một số yếu tố nội tại và thể chế có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến năng lực đổi mới, trong khi một số yếu tố khác chưa thể hiện ảnh hưởng rõ rệt. Kết quả này góp phần làm rõ các điều kiện cần thiết để thúc đẩy đổi mới trong khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa tại các nền kinh tế đang chuyển đổi. Từ đó, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý khái quát nhằm nâng cao hiệu quả đổi mới, hướng đến hoàn thiện năng lực nội tại và cải thiện môi trường hỗ trợ đổi mới trong doanh nghiệp.

Từ khóa: Đổi mới sáng tạo; doanh nghiệp vừa và nhỏ; thể chế; Việt Nam.

ABSTRACT

This paper examines the impact of internal and institutional factors on the innovation capability of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Hanoi, Vietnam. Drawing on dynamic capability theory and institutional theory, a research model was developed and empirically tested using survey data from 267 firms. The analysis reveals that several internal and institutional factors have a positive and statistically significant effect on innovation capability, while others show no clear impact. The findings contribute to a deeper understanding of the conditions that support innovation in SMEs operating in transitional economies. Based on the results, the study offers general policy implications aimed at enhancing innovation performance by strengthening internal capacity and improving the institutional environment for innovation.

Keywords: Innovation capability; SMEs; institutional environment; Vietnam.

¹Viện Đào tạo Sau đại học, Đại học Kinh tế Quốc dân

*Email: thangnx@neu.edu.vn

Ngày nhận bài: 05/3/2025

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 15/4/2025

Ngày chấp nhận đăng: 25/4/2025

1. GIỚI THIỆU

Đổi mới sáng tạo đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh, cải thiện hiệu quả kinh doanh và đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Thông qua việc tạo ra sản phẩm, dịch vụ mới hoặc cải tiến quy trình sản xuất, hoạt động đổi mới giúp

doanh nghiệp thích ứng với thay đổi của môi trường và tối ưu hóa việc sử dụng nguồn lực [9, 26, 37, 44, 45]. Bên cạnh đó, đổi mới còn được xem là điều kiện quan trọng cho sự tồn tại dài hạn của doanh nghiệp [12] cũng như là cơ hội để mở rộng thị trường toàn cầu và đa dạng hóa hoạt động kinh doanh [31]. Mặc dù được đánh giá là động

lực tăng trưởng của nền kinh tế và là một trong ba đột phá chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, khu vực doanh nghiệp tại Việt Nam hiện vẫn có mức độ đổi mới sáng tạo và tỷ lệ đầu tư cho R&D ở mức thấp [30].

Trước thực trạng này, nhiều chính sách đã được ban hành nhằm thúc đẩy đổi mới, tập trung chủ yếu vào hỗ trợ khoa học công nghệ và tài chính đổi mới cho doanh nghiệp [13, 27]. Tuy nhiên, các nghiên cứu thực nghiệm hiện nay vẫn chủ yếu tiếp cận từ góc độ môi trường vĩ mô, như hệ sinh thái đổi mới, hoặc một số yếu tố tổ chức đơn lẻ như năng lực hấp thụ công nghệ, nguồn lực tài chính và phong cách lãnh đạo [13]. Trong khi đó, cách tiếp cận tổng hợp về các yếu tố nội tại như chiến lược đổi mới, văn hóa tổ chức, cấu trúc vận hành, và mối quan hệ đối tác - những yếu tố cấu thành năng lực động - vẫn chưa được kiểm định đầy đủ trong bối cảnh doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam. Đồng thời, vai trò của thể chế - đặc biệt là loại hình sở hữu - cũng cần được đặt trong mối liên hệ với khả năng đổi mới để làm rõ sự khác biệt trong hành vi và định hướng đổi mới giữa các nhóm doanh nghiệp.

Trên cơ sở đó, bài báo này tập trung phân tích ảnh hưởng của các yếu tố nội tại và thể chế đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp vừa và nhỏ, thông qua cách tiếp cận tổng hợp và thực chứng.

Phần còn lại của bài báo được cấu trúc như sau: Phần 2 tổng quan nghiên cứu; Phần 3 trình bày mô hình và giả thuyết; Phần 4 giới thiệu dữ liệu và phương pháp; Phần 5 phân tích kết quả; và Phần 6 là kết luận và hàm ý chính sách.

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đổi mới của doanh nghiệp đã thu hút sự quan tâm đáng kể từ giới học thuật và hoạch định chính sách. Trong đó, nhiều công trình tập trung làm rõ vai trò của môi trường thể chế và chính sách hỗ trợ từ nhà nước đối với đổi mới sáng tạo, đặc biệt trong các nền kinh tế đang phát triển [3, 14, 22]. Các chính sách đổi mới ở cấp quốc gia và địa phương cũng được ghi nhận là có ảnh hưởng tích cực đến khu vực doanh nghiệp [16, 40].

Bên cạnh yếu tố thể chế, đặc tính nội tại của doanh nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy năng lực đổi mới. Chiến lược đổi mới được coi là nền tảng định hướng cho các hoạt động sáng tạo trong doanh nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh và toàn cầu hóa [21, 25]. Các doanh nghiệp có chiến lược hướng đến xuất khẩu hoặc tạo ra giá trị khác biệt thường thể hiện mức độ đổi mới cao hơn so với những doanh nghiệp cung ứng sản phẩm truyền thống. Ngoài ra, văn hóa doanh

nh nghiệp cũng được xác định là yếu tố thúc đẩy môi trường sáng tạo, nơi nhân viên được khuyến khích đề xuất, thử nghiệm và chia sẻ ý tưởng mới [3, 7, 10, 20, 35].

Tiếp nối hai yếu tố chiến lược và văn hóa, cấu trúc tổ chức và cơ chế vận hành cũng ảnh hưởng đến năng lực đổi mới, đặc biệt thông qua cách thức phân bổ nguồn lực và mô hình quản trị. Cơ chế trao quyền và giám sát theo mục tiêu của lãnh đạo cấp cao có thể tạo điều kiện để nhân viên phát huy tính sáng tạo và năng lực cá nhân [1, 20, 32]. Trong đó, quản lý cấp trung đóng vai trò cầu nối, giúp lan tỏa định hướng chiến lược đổi mới tới các bộ phận chức năng [11]. Từ đó, năng lực tổ chức trong vận hành và phân bổ nguồn lực trở thành yếu tố then chốt trong việc hình thành hệ thống đổi mới hiệu quả [17].

Ngoài các yếu tố nội bộ, nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra vai trò của các mối quan hệ bên ngoài như khách hàng, nhà cung cấp, hay các đối tác trong mạng lưới đổi mới [3, 15]. Cường độ và chất lượng các mối quan hệ hợp tác có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả đổi mới thông qua chia sẻ công nghệ, kinh nghiệm và kỳ vọng thị trường [7, 24, 26, 31, 39].

Năng lực công nghệ và khả năng hấp thụ công nghệ cũng là thành tố quan trọng của đổi mới. Các doanh nghiệp có đầu tư cho R&D, sở hữu trang thiết bị hiện đại và khả năng tiếp thu công nghệ mới thường có khả năng tạo ra sản phẩm và dịch vụ tiên phong trên thị trường [3, 39].

Cuối cùng, một số yếu tố nền tảng như quy mô, độ tuổi và lĩnh vực hoạt động cũng được xem xét trong mối liên hệ với năng lực đổi mới [3, 5]. Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam - một nền kinh tế chuyển đổi với sự tham gia của cả doanh nghiệp nhà nước, tư nhân và FDI - thì yếu tố về cấu trúc sở hữu có thể tạo nên sự khác biệt rõ rệt trong khả năng đổi mới giữa các nhóm doanh nghiệp. Trong khi các doanh nghiệp tư nhân và FDI thường năng động và linh hoạt hơn trong đổi mới, các doanh nghiệp nhà nước lại có thể gặp hạn chế về cơ chế vận hành, động lực thị trường và quản trị hiệu quả.

3. GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

3.1. Cơ sở lý thuyết và đề xuất giả thuyết

Hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố nội tại và thể chế. Trên cơ sở lý thuyết năng lực động và lý thuyết thể chế, nghiên cứu này đề xuất mô hình giả thuyết với các nhóm yếu tố được kỳ vọng có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Thứ nhất, chiến lược đổi mới được xác định là yếu tố định hướng quan trọng trong việc thiết lập mục tiêu và

triển khai các hoạt động sáng tạo. Theo [19] và [11], một chiến lược đổi mới rõ ràng và gắn với mục tiêu kinh doanh cụ thể giúp doanh nghiệp chủ động hơn trong việc thích ứng và tạo ra giá trị mới. Cách tiếp cận này phù hợp với quan điểm của lý thuyết năng lực động, nhấn mạnh vai trò của sự vận hành chiến lược trong việc phát triển năng lực đổi mới [21]. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H1: Chiến lược đổi mới có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Biến này được đo lường bằng ba chỉ báo kế thừa từ [21] và [39], phản ánh mức độ cam kết trong tầm nhìn, định hướng nâng cao chất lượng dịch vụ và cải tiến quy trình quản lý.

Thứ hai, văn hóa tổ chức được xem là nền tảng thúc đẩy sự sáng tạo và chia sẻ tri thức trong doanh nghiệp. Theo [2], văn hóa là nơi thể hiện các giá trị và niềm tin hỗ trợ hoạt động đổi mới. Các tổ chức có môi trường khuyến khích nhân viên phát huy sáng kiến thường đạt hiệu quả đổi mới cao hơn [23, 25, 29, 36]. Vì vậy, giả thuyết tiếp theo được đề xuất:

H2: Văn hóa tổ chức có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Ba biến quan sát kế thừa từ [21, 36, 39] được sử dụng để đo lường, bao gồm mức độ khuyến khích nhân viên tự giám sát, thử nghiệm ý tưởng mới và chia sẻ kiến thức trong tổ chức.

Thứ ba, cấu trúc tổ chức - đặc biệt là cơ chế điều hành và phân bổ nguồn lực - ảnh hưởng đáng kể đến khả năng thực thi các sáng kiến đổi mới. Các nghiên cứu trước chỉ ra rằng việc trao quyền và giám sát theo mục tiêu có thể nâng cao tính tự chủ và sáng tạo của nhân viên [1, 20, 32]. Ngoài ra, vai trò của nhà quản lý cấp trung trong truyền đạt và triển khai mục tiêu đổi mới cũng được nhấn mạnh [11]. Do đó, nghiên cứu đề xuất:

H3: Cấu trúc điều hành nội bộ hướng đến đổi mới có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Ba biến quan sát được kế thừa từ [17] và [39], phản ánh năng lực phân bổ nguồn lực, cơ chế giám sát đổi mới và mức độ cam kết của nhân viên với mục tiêu sáng tạo.

Thứ tư, các mối quan hệ đối tác trong chuỗi giá trị, bao gồm khách hàng và nhà cung cấp, là nguồn lực bên ngoài hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới. Nghiên cứu [24] cho thấy, nhu cầu khách hàng và khả năng hợp tác công nghệ với đối tác có vai trò thúc đẩy đổi mới sản phẩm, quy trình và mô hình kinh doanh. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất:

H4: Mối quan hệ đối tác có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Thang đo được xây dựng dựa trên nghiên cứu của [24] và [39], thông qua các tuyên bố về sự tương thích công nghệ với khách hàng/nhà cung cấp và vai trò của sự hài lòng khách hàng trong nâng cao lợi thế cạnh tranh.

Thứ năm, năng lực công nghệ - bao gồm khả năng tiếp nhận, vận hành và áp dụng công nghệ mới - được xem là điều kiện tiên quyết cho đổi mới sáng tạo. Theo mô hình chấp nhận công nghệ và các nghiên cứu mở rộng, khả năng đổi mới phụ thuộc vào cả tư duy đổi mới và việc giảm thiểu rủi ro khi áp dụng công nghệ. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất:

H5: Năng lực công nghệ có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Các biến đo lường kế thừa từ [39], phản ánh quan điểm của doanh nghiệp về vai trò công nghệ trong tăng trưởng, khả năng tiếp nhận và ứng dụng công nghệ mới.

Thứ sáu, thể chế được xem là yếu tố môi trường tác động đến chiến lược, cấu trúc và hành vi đổi mới của doanh nghiệp. Theo [34] và [8], các yếu tố thể chế định hình hành vi kinh doanh thông qua khung pháp lý, chính sách hỗ trợ và mức độ ổn định vĩ mô. Nghiên cứu [41] cho thấy, các rào cản thể chế, bao gồm chính sách thiếu ổn định và bảo hộ chưa rõ ràng, có thể làm suy giảm động lực đổi mới. Trong khi đó, nghiên cứu [40] chỉ ra rằng chính sách hỗ trợ từ chính phủ có ảnh hưởng tích cực đến hoạt động đổi mới trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Do đó, nghiên cứu đề xuất:

H6: Chính sách hỗ trợ đổi mới có tác động tích cực đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

H7: Loại hình sở hữu có ảnh hưởng đến mức độ đổi mới sáng tạo, trong đó doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI có khả năng đổi mới cao hơn so với doanh nghiệp nhà nước.

Cuối cùng, biến phụ thuộc "năng lực đổi mới" được đo lường thông qua ba chỉ báo phản ánh mức độ đổi mới trong ba năm gần nhất: cung cấp sản phẩm/dịch vụ mới, đổi mới phương thức truyền thông và tiếp thị, và cải tiến máy móc, thiết bị hoặc ứng dụng công nghệ mới.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu: Trên cơ sở các giả thuyết đã đề xuất, nghiên cứu xây dựng mô hình định lượng nhằm kiểm định ảnh hưởng của các yếu tố nội tại và thể chế đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Mô hình hồi quy tuyến tính đa biến được sử dụng để lượng hóa mức độ tác động của các yếu tố này, với biến phụ thuộc là năng lực đổi mới sáng tạo như sau:

$$NC = B_0 + B_1 * CLDM + B_2 * VHDM + B_3 * CTTC + B_4 * MQH + B_5 * NLCN + B_6 * CSCP + B_7 * CTSH + B_8 * Age$$

Trong đó:

- NC: Năng lực đổi mới sáng tạo
- CLDM: Chiến lược đổi mới
- VHDM: Văn hóa đổi mới
- CTTC: Cấu trúc tổ chức
- MQH: Mối quan hệ đối tác
- NLCN: Năng lực công nghệ
- CSCP: Chính sách hỗ trợ
- CTSH: Cấu trúc sở hữu (loại hình sở hữu)
- Age: Tuổi doanh nghiệp
- B₀...B₈: Các hệ số hồi quy ước lượng

4. DỮ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

4.1. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát bảng hỏi, sau khi loại những bảng hỏi không phù hợp do thiếu thông tin hoặc câu trả lời thiếu tính nhất quán và phù hợp, một mẫu gồm 267 phản hồi từ các doanh nghiệp mà đối tượng trả lời từ lãnh đạo cấp trung của các doanh nghiệp được khảo sát trên địa bàn Hà Nội được sử dụng trong phân tích. Các doanh nghiệp trong mẫu hoạt động trong các lĩnh vực Công nghiệp - chế tạo, thương mại - dịch vụ, xây dựng - xây lắp và nông - lâm. Về cấu trúc sở hữu, các doanh nghiệp trong mẫu dữ liệu gồm 54% các doanh nghiệp tư nhân, 18% các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 28% các doanh nghiệp có vốn nhà nước.

4.2. Phương pháp phân tích

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để kiểm định mô hình và các giả thuyết đã đề xuất. Dữ liệu khảo sát được xử lý và phân tích bằng phần mềm thống kê SPSS 24, thông qua ba bước phân tích chính.

Thứ nhất, phân tích độ tin cậy thang đo được thực hiện bằng hệ số Cronbach's Alpha nhằm loại bỏ các biến quan sát không đảm bảo tính nhất quán nội tại. Ngưỡng chấp nhận là Cronbach's Alpha > 0,6 và hệ số tương quan biến - tổng > 0,5.

Thứ hai, phân tích nhân tố khám phá (EFA - Exploratory Factor Analysis) được sử dụng để đánh giá giá trị hội tụ và xác định cấu trúc nhân tố của thang đo. Các biến có hệ số tải nhân tố thấp sẽ bị loại bỏ, với điều kiện tổng phương sai trích đạt tối thiểu 50%.

Thứ ba, hồi quy tuyến tính đa biến được thực hiện nhằm kiểm định mức độ và chiều hướng ảnh hưởng của

các biến độc lập đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Kết quả hồi quy chỉ được báo cáo khi mô hình đảm bảo không vi phạm các giả định cơ bản như đa cộng tuyến hay tự tương quan, nhằm đảm bảo tính tin cậy và ổn định của mô hình.

5. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG ĐỔI MỚI SÁNG TẠO

Phân tích độ tin cậy của thang đo các biến

Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo được trình bày trong bảng 1 cho thấy, tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha vượt ngưỡng 0,7 - mức được xem là tốt theo tiêu chuẩn của Nunnally, cho thấy các biến quan sát có độ nhất quán nội tại cao và phù hợp để tiếp tục phân tích nhân tố khám phá.

Cụ thể, các thang đo thuộc nhóm biến độc lập như chiến lược đổi mới (0,851), văn hóa tổ chức (0,763), cấu trúc tổ chức (0,734), mối quan hệ đối tác (0,707) và năng lực công nghệ (0,744) đều đạt hệ số Cronbach's Alpha ở mức chấp nhận được hoặc cao. Hệ số tương quan biến-tổng thấp nhất của mỗi thang đo đều vượt ngưỡng 0,3, khẳng định không có biến quan sát nào cần loại bỏ ở bước này. Ngoài ra, giá trị Cronbach's Alpha nếu loại bỏ từng biến trong mỗi thang đo đều không vượt quá giá trị ban đầu, cho thấy các biến quan sát đóng góp tích cực vào độ tin cậy chung của thang đo.

Đối với biến phụ thuộc "năng lực đổi mới", hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,736, cùng với hệ số tương quan biến tổng thấp nhất là 0,457, cho thấy thang đo này cũng đạt yêu cầu về độ tin cậy để tiếp tục đưa vào phân tích nhân tố.

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo biến

Biến độc lập và biến phụ thuộc	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's alpha	Cronbach's alpha nếu loại bỏ biến lớn nhất	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất
Chiến lược đổi mới	3	0,851	0,882	0,629
Cấu trúc tổ chức	3	0,734	0,673	0,535
Mối quan hệ đối tác	3	0,707	0,674	0,477
Văn hóa tổ chức	3	0,763	0,731	0,554
Năng lực công nghệ	5	0,744	0,750	0,383
Năng lực đổi mới	5	0,736	0,750	0,457

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm kiểm định giá trị hội tụ và phân nhóm của các biến

quan sát đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu, bao gồm: chiến lược đổi mới, văn hóa tổ chức, cấu trúc tổ chức, mối quan hệ đối tác, năng lực công nghệ và năng lực đổi mới. Phương pháp trích nhân tố sử dụng trong phân tích là Principal Axis Factoring kết hợp phép quay Promax (không vuông góc), với điều kiện điểm dừng là eigenvalue ≥ 1 và hệ số tải nhân tố $\geq 0,5$.

Kết quả phân tích EFA cho thấy trị số KMO đạt 0,851, thuộc khoảng giá trị phù hợp ($0,5 \leq KMO \leq 1$), cho thấy dữ liệu đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố. Đồng thời, kiểm định Bartlett's Test có giá trị Sig = 0,000 < 0,05, cho thấy mối tương quan giữa các biến quan sát là đủ mạnh để hình thành các nhân tố tiềm ẩn.

Ma trận xoay nhân tố thể hiện trong bảng 2 cho thấy, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải lớn hơn 0,5 và được phân nhóm rõ ràng theo từng khái niệm nghiên cứu. Cụ thể, EFA đã trích được 6 nhân tố tương ứng với 6 khái niệm lý thuyết: năng lực đổi mới, chiến lược đổi mới, văn hóa tổ chức, cấu trúc tổ chức, chính sách hỗ trợ và mối quan hệ đối tác. Tổng phương sai trích được là 66,03%, vượt ngưỡng 50% theo khuyến nghị, cho thấy các nhân tố được trích có khả năng giải thích tốt biến thiên của dữ liệu.

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
NLDM5	0,654					
NLDM4	0,563					
NLDM1	0,545					
NLDM3	0,532					
NLDM2	0,502					
CLDM3		0,783				
CLDM1		0,726				
CLDM2		0,541				
VHDM1			0,892			
VHDM2			0,647			
VHDM3			0,580			
CTTC2				0,700		
CTTC3				0,647		
CTTC1				0,552		
CSHT1					0,733	
CSHT2					0,728	
CSHT3					0,615	
MQH1						0,831
MQH3						0,624
MQH2						0,502

Phân tích tương quan và hồi quy

Phân tích tương quan

Phân tích tương quan được thực hiện nhằm kiểm tra mối quan hệ tuyến tính giữa các biến trong mô hình, qua đó cung cấp cơ sở ban đầu cho phân tích hồi quy. Ma trận hệ số tương quan được trình bày trong bảng 3.

Bảng 3. Ma trận hệ số tương quan giữa các biến

Biến	CLDM	MQH	VHDM	NLCN	NCDM	CTSH
CLDM1	1					
MQH	0,328**	1				
VHDM	0,454**	0,354**	1			
NLC	0,382**	0,451**	0,428**	1		
NLDM	0,508**	0,451**	0,497**	0,442**	1	
CTSH	0,015	-0,028	0,114**	0,024	-0,067**	1

Ghi chú: * và ** tương ứng với mức ý nghĩa thống kê 5% và 1%.

Kết quả phân tích cho thấy phần lớn các biến độc lập có tương quan dương và có ý nghĩa thống kê với biến phụ thuộc (năng lực đổi mới - NLDM). Điều này gợi ý về mối quan hệ cùng chiều giữa các yếu tố như chiến lược đổi mới (CLDM), văn hóa tổ chức (VHDM), mối quan hệ đối tác (MQH) và năng lực công nghệ (NLCN) với năng lực đổi mới của doanh nghiệp. Mặc dù hệ số tương quan không thể hiện quan hệ nhân quả, kết quả này cung cấp căn cứ ban đầu để tiếp tục kiểm định mức độ ảnh hưởng thông qua phân tích hồi quy ở bước tiếp theo.

Phân tích hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ đổi mới sáng tạo.

Kết quả phân tích hồi quy được trình bày trong bảng 4, dựa trên mô hình kiểm định ảnh hưởng của các yếu tố: chiến lược đổi mới (CLDM), văn hóa tổ chức (VHDM), cấu trúc tổ chức (CTTC), mối quan hệ đối tác (MQH), năng lực công nghệ (NLCN), chính sách hỗ trợ (CSHT), cấu trúc sở hữu (CTSH) và tuổi doanh nghiệp (Age) đến năng lực đổi mới sáng tạo. Mô hình đạt yêu cầu về độ phù hợp thống kê và không vi phạm các giả định cơ bản: không có hiện tượng đa cộng tuyến ($VIF < 5$) và không có tự tương quan ($1 < \text{Durbin-Watson} < 3$).

Kết quả hồi quy cho thấy, năm yếu tố có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp gồm: chiến lược đổi mới ($\beta = 0,208$; $p < 0,01$), văn hóa tổ chức ($\beta = 0,215$; $p < 0,01$), mối quan hệ đối tác ($\beta = 0,187$; $p < 0,01$), cấu trúc tổ chức ($\beta = 0,203$; $p < 0,01$) và năng lực công nghệ ($\beta = 0,112$; $p < 0,05$). Trong đó, văn hóa tổ chức và chiến lược đổi mới là hai yếu tố có tác động mạnh nhất.

Ngược lại, các biến chính sách hỗ trợ và tuổi doanh nghiệp không cho thấy tác động có ý nghĩa thống kê. Biến kiểm soát về cấu trúc sở hữu (CTSH) có tác động âm ($\beta = -0,100$; $p < 0,05$), cho thấy doanh nghiệp ngoài quốc doanh (tư nhân, FDI) có xu hướng đổi mới cao hơn so với doanh nghiệp nhà nước, khi các yếu tố khác không đổi.

Bảng 4. Kết quả hồi quy đa biến các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

Biến độc lập	B (Hệ số chưa chuẩn hóa)	SE (Sai số chuẩn)	Beta (Hệ số chuẩn hóa)	T	Sig.	VIF
Hằng số	0,820	0,288	—	2,850	0,005	—
CLDM	0,186	0,050	0,208	3,702	0,000	1,539
MQH	0,164	0,046	0,187	3,568	0,000	1,350
VHDM	0,200	0,052	0,215	3,881	0,000	1,502
NLCN	0,128	0,063	0,112	2,031	0,043	1,474
CTTC	0,181	0,049	0,203	3,685	0,000	1,481
CTSH	-0,129	0,060	-0,100	-2,164	0,031	1,049
CSHT	-0,010	0,017	-0,027	-0,589	0,557	1,015
Age	-0,007	0,036	-0,009	-0,202	0,840	1,051

Ghi chú: Biến phụ thuộc: năng lực đổi mới (NLDLM).

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; $p < 0,1$; $R^2 = 0,721$; Adjusted $R^2 = 0,52$; Durbin-Watson = 1,975

6. KẾT LUẬN VÀ MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Kết quả nghiên cứu trên mẫu 276 doanh nghiệp tại Hà Nội cho thấy năng lực đổi mới sáng tạo phần lớn chịu ảnh hưởng từ các yếu tố nội tại của doanh nghiệp, thay vì từ chính sách hỗ trợ ở cấp độ vĩ mô. Mặc dù vai trò của nhà nước trong việc kiến tạo hệ sinh thái đổi mới là cần thiết, nghiên cứu này chưa xác nhận được ảnh hưởng trực tiếp của chính sách hỗ trợ đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp tại cấp độ vi mô.

Ngược lại, các yếu tố nội bộ như chiến lược đổi mới và văn hóa tổ chức đóng vai trò nổi bật. Doanh nghiệp có định hướng chiến lược rõ ràng và mục tiêu đổi mới được tích hợp vào tầm nhìn, sứ mệnh thường có năng lực đổi mới cao hơn. Bên cạnh đó, môi trường làm việc khuyến khích chia sẻ tri thức, sáng kiến và sự tham gia tích cực của nhân viên vào quá trình đổi mới cũng là nền tảng thúc đẩy đổi mới. Các mối quan hệ hợp tác và khả năng tiếp nhận, vận hành công nghệ hiện đại cũng góp phần hỗ trợ đáng kể cho các hoạt động đổi mới, phù hợp với tiếp cận của lý thuyết nguồn lực và năng lực động.

Đặc biệt, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước

ngoài thể hiện mức độ đổi mới tích cực hơn so với các doanh nghiệp nhà nước. Điều này phản ánh sự năng động và linh hoạt cao hơn trong việc triển khai chiến lược đổi mới tại khu vực kinh tế tư nhân.

Từ những phát hiện trên, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách sau:

(i) Chính sách hỗ trợ đổi mới cần được thiết kế gắn sát hơn với nhu cầu và điều kiện thực tế tại doanh nghiệp, đặc biệt là khu vực tư nhân - nơi đang thể hiện tiềm năng lớn về đổi mới sáng tạo.

(ii) Các chương trình hỗ trợ cần chú trọng thúc đẩy văn hóa đổi mới trong nội tại doanh nghiệp, thông qua đào tạo lãnh đạo, xây dựng hệ thống khuyến khích sáng tạo và hỗ trợ đầu tư công nghệ.

(iii) Khuyến khích và hỗ trợ các doanh nghiệp xây dựng chiến lược kinh doanh gắn với mục tiêu đổi mới, như một phần cốt lõi trong định hướng phát triển bền vững.

Những kết quả này không chỉ góp phần làm rõ vai trò của các yếu tố nội sinh trong quá trình đổi mới của doanh nghiệp mà còn cung cấp gợi ý thiết thực cho các nhà hoạch định chính sách và nhà quản trị trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi như Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Abrell C., Rowold J., Weibler J., Moenninghoff M., "Evaluation of a long-term transformational leadership development program," *German Journal of Human Resource Management*, 25(3), 205–224, 2011.
- [2]. Ahmed P. K., "Culture and climate for innovation," *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30–43, 1998.
- [3]. Becheikh N., Landry R., Amara N., "Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993–2003," *Technovation*, 26(5–6), 644–664, 2006.
- [4]. Bhattacharya U., Daouk H., "The world price of insider trading," *The Journal of Finance*, 57(1), 75–108, 2002.
- [5]. Bigliardi B., Ivo Dormio A., "An empirical investigation of innovation determinants in food machinery enterprises," *European Journal of Innovation Management*, 12(2), 223–242, 2009.
- [6]. Brem A., Voigt K. I., "Integration of market pull and technology push in the corporate front end and innovation management-Insights from the German software industry," *Technovation*, 29(5), 351–367, 2009.
- [7]. Calantone R. J., Cavusgil S. T., Zhao Y., "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance," *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524, 2002.
- [8]. Chadee D., Roxas B., "Institutional environment, innovation capacity and firm performance in Russia," *Critical Perspectives on International Business*, 9, 1/2, 19–39, 2013.
- [9]. Covin J. G., Slevin D. P., "A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7–26, 1991.

- [10]. Delgado-Verde M., Martin-de Castro G., Navas-Lopez J. E., "Organizational knowledge assets and innovation capability: Evidence from Spanish manufacturing firms," *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 5-19, 2011.
- [11]. Dess G. G., Ireland R. D., Zahra S. A., Floyd S. W., Janney J. J., Lane P. J., "Emerging issues in corporate entrepreneurship," *Journal of Management*, 29(3), 351-378, 2003.
- [12]. Dodgson M., *The Management of Technological Innovation*. Oxford University Press, 2008.
- [13]. Đỗ Thị Ý Nhi, Khương Thị Huế, "Các yếu tố tác động đến hoạt động đổi mới sáng tạo tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc vùng Đông Nam Bộ," *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học và Phát triển*, 26-37, 2023.
- [14]. Edison H., Ali N. B., Torkar R., "Towards innovation measurement in the software industry," *Journal of Systems and Software*, 86(5), 1390-1407, 2013.
- [15]. Fagerberg J., Godinho M. M., *Innovation and catching-up*. The Oxford Handbook of Innovation, 2024.
- [16]. Freeman C., *Technology, Policy, and Economic Performance: Lessons from Japan*. Pinter, 1987.
- [17]. Galende J., Benito J. G., Ortiz J. P., "An analysis of the relationship between total quality management-based human resource management practices and innovation," *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1191-1218, 2009.
- [18]. Hitt M. A., Hoskisson R. E., Johnson R. A., "The market for corporate control and firm innovation," *Academy of Management Journal*, 39(5), 1084-1119, 1996.
- [19]. Johnston R., Bate J. D., *The Power of Strategy Innovation: A New Way of Linking Creativity and Strategic Planning to Discover Great Business Opportunities*. Amacom, 2007.
- [20]. Jung D. I., Chow C., Wu A., "The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings," *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544, 2003.
- [21]. Kenneth T. A., Odorume A., "Commercialisation of news content in Nigerian broadcast media industry," *Mgbakoigba: Journal of African Studies*, 5(1), 1-9, 2015.
- [22]. Koc T., Ceylan C., "Factors impacting the innovative capacity in large-scale companies," *Technovation*, 27(3), 105-114, 2007.
- [23]. Kowang T. O., Long C. S., Rasli A., Amran A., "Innovation management and performance framework for research university in Malaysia," *International Education Studies*, 8(6), 32-45, 2015.
- [24]. Laforet S., "A framework of organisational innovation and outcomes in SMEs," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(4), 380-408, 2011.
- [25]. Lawson B., Samson D., "Developing innovation capability in organisations: A dynamic capabilities approach," *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377-400, 2001.
- [26]. Love J. H., Roper S., "The determinants of innovation: R&D, technology transfer and networking effects," *Review of Industrial Organization*, 15(1), 43-64, 1999.
- [27]. Nguyễn Ngọc Minh, "Giải pháp khắc phục hạn chế của đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp," *Tạp chí Công Thương*, 28 (8) 2020.
- [28]. Momeni M., Nielsen S. B., Kafash M. H., "Determination of innovation capability of organizations: Qualitative meta synthesis and Delphi method," in *Proceedings of RESER2015 - Innovative Services in the 21st Century*, 2015.
- [29]. Neely A., Adams C., Crowe P., "The performance prism in practice," *Measuring Business Excellence*, 5(2), 6-13, 2001.
- [30]. OECD, *Báo cáo đánh giá khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ở Việt Nam - Tóm tắt báo cáo*. Hà Nội, 2020.
- [31]. Romijn H., Albaladejo M., "Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast England," *Research Policy*, 31(7), 1053-1067, 2002.
- [32]. Ryan J. C., Tipu S. A. A., "Leadership effects on innovation propensity: A two-factor full range leadership model," *Journal of Business Research*, 66(10), 2116-2129, 2013.
- [33]. Schulze A., Hoegl M., "Organizational knowledge creation and the generation of new product ideas: A behavioral approach," *Research Policy*, 37(10), 1742-1750, 2008.
- [34]. Scott W. R., *Institutions and Organizations. Ideas, Interests, and Identities*. Sage Publication, 1995.
- [35]. Škerlavaj M., Song J. H., Lee Y., "Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms," *Expert Systems with Applications*, 37(9), 6390-6403, 2010.
- [36]. Smith M., Busi M., Ball P., Van Der Meer R., "Factors influencing an organisation's ability to manage innovation: A structured literature review and conceptual model," *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 655-676, 2008.
- [37]. Son T. T., Loan B. T. T., Hung Đ. H., "Study on the effect of entrepreneurship on the business performance of small and medium enterprises: A case study in Hanoi," *Advances in Economics and Business*, 8(3), 117-126, 2019.
- [38]. Teece D. J., Pisano G., Shuen A., "Dynamic capabilities and strategic management," *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533, 1997.
- [39]. Terziovski M., "Innovation practice and its performance implications in small and medium enterprises (SMEs) in the manufacturing sector: A resource-based view," *Strategic Management Journal*, 31(8), 892-902, 2010.
- [40]. Vũ Thị Hồng Nhung, Nguyễn Thị Hồng Hương, "Vai trò hỗ trợ của Chính phủ đến sự đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam," *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 33(7), 120-134, 2022.
- [41]. Vương Đức Hoàng Quân, "Khung phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp," *Tạp chí Tài chính*, 2(7), 77-79, 2018.
- [42]. Wang J., "Innovation and government intervention: A comparison of Singapore and Hong Kong," *Research Policy*, 47(2), 399-412, 2018.
- [43]. Wang C. L., Ahmed P. K., "Dynamic capabilities: A review and research agenda," *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51, 2007.
- [44]. Wiklund J., "The sustainability of the entrepreneurial orientation-performance relationship," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(1), 37-48, 1999.
- [45]. Zahra S. A., Covin J. G., "Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis," *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43-58, 1995.

AUTHOR INFORMATION

Nguyen Xuan Thang

School of Graduate Studies, National Economics University, Vietnam