

Mục lục

Ảnh hưởng của thời gian cho công việc nhà đến khoảng cách tiền lương theo giới trên thị trường lao động ở Việt Nam	<i>Vũ Hoàng Ngân, Nghiêm Thị Ngọc Bích</i>	2
Các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại các tỉnh, thành ở Việt Nam	<i>Trần Huy Phương, Quản Hữu Hoàng Anh, Lù Thị Khuyên, Lương Thị Như Nguyệt</i>	12
Tác động của xuất khẩu tới hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam	<i>Hoàng Thị Huệ, Đỗ Vũ Phương Anh, Nguyễn Thu Hằng</i>	23
Chiến lược an ninh-linh hoạt và lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc: Bằng chứng tại các tỉnh phía bắc Việt Nam	<i>Ngô Quỳnh An, Doãn Thị Mai Hương</i>	33
Ảnh hưởng của công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của nhân viên trong các doanh nghiệp ở Việt Nam	<i>Phạm Thị Bích Ngọc, Vũ Diệu Linh, Đào Phương Thảo, Nguyễn Thị Ngọc Bích, Nguyễn Thị Bích Hạnh</i>	42
Thương hiệu tuyển dụng và ý định ứng tuyển: Vai trò trung gian của thái độ	<i>Nguyễn Đức Nhân, Lê Thị Huyền Trang, Lê Hoàng Việt Thương, Nguyễn Nhật Ánh, Nguyễn Minh Hiếu</i>	52
Hỗ trợ của tổ chức và hành vi đổi mới giảng dạy: Vai trò trung gian của hoạt động học tập ở giáo viên phổ thông	<i>Phạm Hương Quỳnh</i>	62
Tác động của hiểu biết tài chính đến hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên	<i>Vũ Thị Mai, Nguyễn Thị Hải Hạnh, Trần Thị Hồng Thắm, Trần Ngọc Bảo Linh, Lê Uyển Nhi</i>	71
Tuyển dụng và phân công công việc cho giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên biệt	<i>Phạm Thuý Hương</i>	81
Tác động điều tiết của nhu cầu thành tích tới mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức: Nghiên cứu sinh viên trên địa bàn Hà Nội	<i>Nguyễn Ngọc Hiên, Phạm Thu Trang, Hoàng Phương Linh, Nguyễn Tiến Đạt, Hoàng Vân Trường</i>	91
Tự chủ chăm sóc trong bối cảnh chăm sóc người cao tuổi tại gia đình ở Việt Nam	<i>Trần Thị Mai Phương</i>	100

ẢNH HƯỞNG CỦA THỜI GIAN CHO CÔNG VIỆC NHÀ ĐẾN KHOẢNG CÁCH TIỀN LƯƠNG THEO GIỚI TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Vũ Hoàng Ngân

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nganvh@neu.edu.vn

Nghiêm Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Lao động Xã hội

Email: ngocbich2406.uls@gmail.com

Mã bài: JED - 133

Ngày nhận: 10/5/2021

Ngày nhận bản sửa: 22/6/2021

Ngày duyệt đăng: 15/8/2021

Tóm tắt:

Bài báo này sử dụng phương pháp phân tích Blinder-Oaxaca với dữ liệu điều tra Lao động Việc làm của Tổng cục Thống kê năm 2020 để phân tích ảnh hưởng của thời gian dành cho công việc nhà không được trả công đối với chênh lệch tiền lương theo giới trên thị trường lao động Việt Nam. Kết quả cho thấy mức lương trung bình của nam giới cao hơn 25,4% so với nữ. Chênh lệch tiền lương này chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như khác biệt về ngành, nghề, khu vực kinh tế, vùng miền của lao động nam và nữ cũng như sự khác biệt về đặc điểm cá nhân tuổi tác, trình độ chuyên môn kỹ thuật. Quan trọng hơn, lao động nữ dành nhiều thời gian làm việc nhà hơn nam, và điều này làm gia tăng khoảng cách về lương giữa nam và nữ. Cụ thể, phân bổ công việc dọn dẹp nhà cửa cho phụ nữ đã làm tăng khoảng cách lương theo giới lên 3,1 điểm phần trăm và việc chăm sóc người già của phụ nữ chiếm 4,6 điểm phần trăm trong chênh lệch lương theo giới.

Từ khóa: Sử dụng thời gian, việc nhà, giới, thị trường lao động.

Mã JEL: J21, J22

Impact of time spent on housework on gender pay gap in Vietnam's labour market

Abstract:

This study uses the Blinder-Oaxaca decomposition analysis method with The Labour and Employment Survey by GSO in 2020 to analyze the impact of time spent on unpaid job housework on gender wage gap in Vietnam's labor market. The results show that on average men's wage is 25.4% higher than that of women. This wage gap is influenced by some determinants such as differences in industry; occupation; economic sector; and regional areas of male and female workers; and differences in personal characteristics of age, professional and technical qualifications. More importantly, female workers spend more time doing housework than men do, and this increases the wage gap between men and women. Specifically, allocation of house cleaning job to women increased gender pay gap by 3.1 percentage points and taking care of the elderly by women accounts for 4.6 percentage points in the gender pay gap.

Keywords: Time use, housework, gender, labor market.

JEL Codes: J21, J22.

1. Giới thiệu

Công việc nhà không được trả công vừa là một khía cạnh quan trọng của hoạt động kinh tế vừa là một yếu tố không thể thiếu góp phần vào phúc lợi của cá nhân, gia đình và xã hội (Stiglitz & cộng sự, 2007). Mỗi ngày các cá nhân dành thời gian cho công việc nhà như nấu ăn, dọn dẹp và chăm sóc trẻ em, người ốm và người già, đây là những công việc không được trả công và thường không được nhìn nhận dưới góc độ về mặt kinh tế. Các hoạt động đối với công việc nhà này khác với công việc thị trường, nó rất khó đo lường và ít phù hợp với các chính sách của thị trường. Tuy nhiên, việc không quan tâm đúng mức đến công việc nhà không được trả công dẫn đến những suy luận không chính xác về mức độ đóng góp của mỗi giới và giá trị của thời gian mà người lao động đã bỏ ra để thực hiện, từ đó hạn chế hiệu quả của chính sách trên nhiều lĩnh vực kinh tế xã hội, đặc biệt là bất bình đẳng giới trong việc làm.

Vai trò giới trong gia đình và xã hội đã thay đổi trong những thập kỷ gần đây. Việc làm của phụ nữ đã tăng lên (Boeri & cộng sự, 2005; Goldin, 1990), và số giờ lao động gia đình của họ đã giảm (Artis & Pavalko, 2003). Công việc nội trợ của nam giới đã tăng lên phần nào (Kan & cộng sự, 2011) và họ hiện dành nhiều thời gian hơn cho con cái (Coltrane, 2009). Tuy nhiên, phụ nữ vẫn tiếp tục thực hiện khối lượng công việc nhà nhiều hơn, điều này ảnh hưởng đáng kể đến sự tham gia vào thị trường lao động của nữ (OECD, 2014). Sự phân công lao động gia đình không bình đẳng trong nội bộ hộ gia đình có thể là nguyên nhân dẫn đến chênh lệch lương theo giới.

Trách nhiệm nặng nề và không cân xứng của phụ nữ đối với công việc nhà không được trả công làm giảm sự lựa chọn và ra quyết định của họ, và điều này có nghĩa là phụ nữ đang bị hạn chế về thời gian dành cho công việc làm được trả công, hay tham gia vào đời sống công cộng, thời gian nghỉ ngơi hoặc giải trí. Nó cũng là một yếu tố góp phần làm cho tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động thấp hơn, tập trung vào công việc bán thời gian, công việc lương thấp và họ có ít thời gian cho những công việc có lương hoặc nghỉ ngơi (Action Aid Việt Nam, 2017).

Như vậy có thể thấy sự khác biệt về sử dụng thời gian cho công việc nhà không được trả công sẽ ảnh hưởng đến khoảng cách giới trong kết quả lao động. Giảm được khoảng cách giới trong công việc nhà không được trả công có ý nghĩa đáng kể đối với khả năng tham gia tích cực vào thị trường lao động của phụ nữ và tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ. Thời gian là nguồn lực hữu hạn, được phân chia giữa lao động và giải trí, hoạt động sản xuất và tái sản xuất, công việc được trả công và công việc không được trả công. Khi lao động nữ dành thời gian cho công việc nhà không được trả công tăng lên đồng nghĩa với việc họ dành ít thời gian hơn cho các hoạt động liên quan đến thị trường hoặc đầu tư vào kỹ năng giáo dục của mình.

Việt Nam là một nước đang phát triển và đang tiến tới những chuẩn mực về các vấn đề xã hội theo các mục tiêu thiên niên kỷ (SDGs) trong đó hướng đến mục tiêu công nhận và đề cao công việc nội trợ và chăm sóc gia đình không hưởng lương thông qua việc cung cấp các dịch vụ công, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo trợ xã hội, và thúc đẩy việc chia sẻ trách nhiệm trong gia đình phù hợp với điều kiện từng quốc gia. OECD (2014) cho rằng sự phân chia công việc không được trả công không đồng đều giữa phụ nữ và nam giới là mối liên hệ còn thiếu trong việc phân tích khoảng cách giới trong thị trường lao động. Do đó, bài viết này sẽ thảo luận tiếp về ảnh hưởng thời gian cho công việc nhà của nam và nữ trong hộ gia đình đến tiền lương của nam và nữ trên thị trường lao động. Bài viết sẽ đóng góp thêm bằng chứng về chủ đề này ở một nước đang phát triển như Việt Nam. Kết quả này sẽ góp phần chỉ ra vấn đề bất bình đẳng về thời gian làm việc nhà có thể kéo theo bất bình đẳng về tiền lương theo giới trên thị trường lao động.

2. Tổng quan nghiên cứu

Công việc nhà - công việc chăm sóc gia đình không được trả công vẫn là một gánh nặng đối với phụ nữ. Đa số phụ nữ phải nhận trách nhiệm với công việc này, trong khi đó chỉ có một lượng không đáng kể là do nam giới thực hiện. Chuẩn mực xã hội vẫn cho rằng trách nhiệm chăm sóc gia đình thuộc về phụ nữ. Trên thực tế, phụ nữ phải dành nhiều giờ chăm sóc gia đình lớn hơn từ 2-10 lần so với nam giới. Đặc biệt phụ nữ lớn tuổi phải gánh vác công việc chăm sóc không được trả công nhiều nhất, cụ thể là chăm sóc trẻ em (Action Aid Việt Nam, 2017).

Jacobsen & Rayack (1996), Stroh & Brett (1996) chỉ ra rằng nam giới mà có vợ làm công việc tự làm, việc gia đình không được hưởng lương thường tham gia tích cực hơn trên thị trường lao động và có thu nhập tốt hơn trường hợp có vợ cùng tham gia thị trường lao động có hưởng lương, trong khi Brines (1993) nghiên

cứu mối quan hệ giữa công việc nhà của chồng và lao động được trả công của vợ, kết quả cho thấy không có bằng chứng nào tồn tại về mối quan hệ giữa công việc nhà của người chồng đến tiền lương của vợ. Một số công trình đã đo lường sự đóng góp của công việc nhà đối với chênh lệch lương theo giới bằng cách áp dụng phân tích phân rã khoảng cách tiền lương, cho thấy rằng việc gia tăng khoảng cách về thời gian làm việc nhà của lao động nữ so với nam sẽ làm tăng chênh lệch lương theo giới hay nói cách khác chênh lệch về thời gian làm việc nhà của nữ so với nam sẽ đóng góp vào gia tăng khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ (Bryan & Sevilla-Sanz, 2011; Hersch, 2009; Hersch & Stratton, 1997, 2002; Keith & Malone, 2005).

Theo mô hình kinh tế của Becker (1985), ảnh hưởng tiêu cực của công việc nhà đối với tiền lương là do mỗi cá nhân có giới hạn về thời gian trong một ngày và sức lực của mỗi cá nhân có giới hạn, do vậy một cá nhân dành nhiều thời gian cho công việc nhà sẽ còn ít thời gian và sức lực hơn cho các công việc trên thị trường, dẫn đến năng suất thấp hơn và do đó tiền lương trên thị trường thường thấp hơn. Nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh rằng ảnh hưởng của thời gian làm việc nhà làm giảm tiền lương nói chung là lớn hơn đối với lao động nữ và tác động này phụ thuộc vào các loại công việc gia đình. Phụ nữ dành nhiều giờ hơn nam giới trong công việc nhà và thường tham gia vào các công việc nhà một cách thường xuyên như đi chợ, chuẩn bị cho con đi học hoặc đón con từ trường,... điều này ảnh hưởng phần lớn đến năng suất của lao động nữ khi tham gia trên thị trường lao động (Baxter, 1992; Bonke & cộng sự, 2005; Dotti Sani & Scherer, 2018; Hersch & Stratton, 2002). Ngoài ra, việc tham gia nhiều vào các hoạt động việc nhà không được trả công như một tín hiệu cho thấy cam kết làm việc và năng suất thấp đối với người sử dụng lao động và do đó có thể dẫn đến mức lương thấp hơn (Boye, 2019).

Các nghiên cứu trước đây đã tập trung vào mối quan hệ tiền lương - công việc nhà của cá nhân và không chú trọng đến tầm quan trọng của sự tham gia làm việc nhà của vợ hoặc chồng. Thời gian làm việc nhà của người vợ hoặc chồng có ảnh hưởng đến việc làm của nhau và ảnh hưởng này phụ thuộc vào bối cảnh sống của họ (Blossfeld & Drobnič, 2001). Langner (2018) đã chỉ ra rằng lao động nam cũng có thể hỗ trợ sự nghiệp của lao động nữ trong gia đình, kết quả ảnh hưởng lẫn nhau giữa lao động nam và lao động nữ cũng liên quan đến kết quả của việc phân chia vai trò của mỗi người trong thực hiện công việc nhà.

Một số cơ chế có thể nằm sau ảnh hưởng qua lại của lao động nam và nữ trong gia đình. Phù hợp với mô hình phân bổ của Becker (1985), đóng góp của các cá nhân trên thị trường lao động sẽ làm giảm nỗ lực mà vợ hoặc chồng cần phải thực hiện đối với công việc nhà (Bonke & cộng sự, 2005). Sự hỗ trợ trong nhà cũng có thể cho phép lao động nam hoặc nữ tận dụng các cơ hội việc làm tốt hơn hoặc lựa chọn những công việc đòi hỏi cao hơn để có tác động tích cực đến sự nghiệp và cải thiện thu nhập của họ. Bonke & cộng sự (2005) đã phân tích tác động của công việc nội trợ đến tiền lương dựa trên một cuộc khảo sát về việc sử dụng thời gian của Đan Mạch. Kết quả cho thấy, công việc nội trợ có tác động tiêu cực đến tiền lương của phụ nữ và tác động tích cực đến tiền lương của nam giới.

Ở Việt Nam còn khá ít các nghiên cứu liên quan đến chủ đề này, các nghiên cứu mới chỉ đưa ra các thuật ngữ về công việc không được hưởng lương như UN Women (2016). Action Aid Việt Nam (2017) cho rằng công việc chăm sóc không được hưởng lương bao gồm việc lấy nhiên liệu (củi/than) và nước, việc nhà (chuẩn bị thức ăn, vệ sinh, giặt giũ, mua sắm tạp hóa), chăm sóc trẻ em, chăm sóc người lớn (kể cả người già, bệnh tật hoặc khuyết tật). Các hoạt động xã hội hoặc văn hóa người dân trong cộng đồng (tham dự lễ, cầu nguyện, đám cưới, đám ma,...) cũng được coi là công việc chăm sóc không được hưởng lương (Action Aid Việt Nam, 2017).

Tại Việt Nam, phụ nữ đảm nhận công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả công nhiều hơn nam giới (UN Women, 2016). Và việc này bắt đầu từ khi họ còn rất nhỏ. Theo số liệu Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam, trong năm 2008, trung bình khoảng 79% phụ nữ và 56% nam giới làm việc nội trợ. Trong số những người được hỏi, phụ nữ trả lời đã sử dụng khoảng 132 phút mỗi ngày để làm việc nhà trong khi nam giới chỉ là 90 phút. Ở cả khu vực đô thị và nông thôn, phụ nữ làm nhiều việc nhà hơn so với nam giới thể hiện rõ rệt nhất khi phụ nữ trong thời gian sinh đẻ và nuôi con (nhóm tuổi 25-34 và 35-44).

Như vậy, có thể thấy các nghiên cứu ở quốc tế đã xem xét đến công việc không được trả công và mối quan hệ đến tiền lương của người lao động trên thị trường. Tuy nhiên, ở Việt Nam dường như rất ít nghiên cứu xem xét ảnh hưởng của thời gian cho công việc nhà không được trả công đến tiền lương của người lao động theo giới do vậy chưa xem xét được liệu bất bình đẳng về thời gian làm việc nhà không hưởng lương có dẫn đến bất bình đẳng về tiền lương của mỗi giới trên thị trường hay không.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Mô hình

Nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận của Mincer (1994) và phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca được xây dựng và phát triển từ năm 1973 nhằm xem xét khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ, phương pháp này đã được ứng dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới. Dựa vào nền tảng là phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca, đã có nhiều nghiên cứu phát triển mô hình bằng cách biến đổi mô hình hồi quy hay xây dựng thêm một số bước trong quá trình phân rã tiền lương.

Phương trình tiền lương được kiểm soát đối với công việc nhà của cá nhân là lao động nam hoặc nữ trong hộ gia đình. Các yếu tố khác bao gồm các thuộc tính cá nhân của người lao động như tuổi, giới, các biến số vốn con người như giáo dục và liên quan đến đặc điểm công việc như loại hình nghề nghiệp để giải thích phần lớn chênh lệch tiền lương theo giới (Blau & Kahn, 2017).

Tiếp theo bài viết tiến hành phân tích chênh lệch tiền lương theo Neuman-Oaxaca (2004) để xác định khoảng cách tiền lương của nam và nữ (chênh lệch lương theo giới) được chia thành ba phần: (i) phần giải thích được, tức là phần chênh lệch do khác biệt về đặc điểm quan sát của nam và nữ; (ii) phần không giải thích được, tức là phần chênh lệch tiền lương liên quan đến các yếu tố không được quan sát và sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động; và (iii) phần ảnh hưởng đồng thời của (i) và (ii).

Như vậy mô hình yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương theo đề xuất Mincer (1997) có dạng như sau:

$$\ln W_{it} = X_{it}\beta_{it} + D_{it}\alpha_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó: W_i là lương tháng của người lao động; X_i là các biến giải thích (bao gồm: số năm đi học, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, đặc điểm ngành nghề, thời gian làm việc nhà không hưởng lương,...); ε_i là sai số tính đến các đặc điểm không quan sát được.

$D_{it} = 1$ nếu là nam và 0 nếu là nữ, đây là hệ số ước lượng của biến giả về giới, α_{it} , là kết quả ước lượng về khoảng cách tiền lương theo giới.

Để phân tích khoảng cách tiền lương theo giới dựa trên các biến độc lập, những phân giả về khoảng cách tiền lương được phát triển bởi Blinder (1973) & Oaxaca (1973), tiếp cận gần đây Neumark (1988).

Khi đó chênh lệch tiền lương được viết như sau:

$$\begin{aligned} \ln W_{m_{it}} - \ln W_{f_{it}} &= (X_{m_{it}} - X_{f_{it}})\beta_{f_{it}} + (\beta_{m_{it}} - \beta_{f_{it}})X_{f_{it}} + (X_{m_{it}} - X_{f_{it}})(\beta_{m_{it}} - \beta_{f_{it}}) + u_i \quad (2) \\ &= E + C + CE \end{aligned}$$

Trong đó: W_m và W_f : là trung bình tiền lương tương ứng của nam và nữ; X_m và X_f : vectơ tương ứng chứa các trung bình của các biến độc lập đối với nam và nữ; β_m và β_f là các hệ số ước lượng. Đẳng thức trên nhằm xem xét ảnh hưởng của một số yếu tố tới khoảng cách tiền lương theo giới tính.

Như vậy để phân tích ảnh hưởng của thời gian làm việc nhà đến khoảng cách tiền lương của nam và nữ, bài viết sẽ ước lượng mô hình cụ thể sau:

$$\ln Wage_i = \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 Age_i^2 + \beta_3 Edu_i + \beta_4 Gender_i + \beta_5 Branch_i + \beta_6 Occup_i + \beta_7 Reg_i + \beta_8 Ti_clean_i + \beta_9 Ti_hhwork_i + \beta_{10} Ti_repair_i + \beta_{11} Ti_careolder_i + \beta_{12} Ti_carechild_i + e_i$$

Trong đó, chỉ số của người lao động là i , yếu tố ngẫu nhiên tác động đến tiền lương là e

$\ln Wage$ là logarit của tiền lương bình quân tháng của người lao động và Age và Age^2 lần lượt là biến tuổi và tuổi bình phương của người lao động, biến số này làm đại diện cho biến kinh nghiệm (experience), theo Mincer (1993) cho rằng tiền lương có quan hệ cùng chiều với biến tuổi tuy nhiên mức tăng giảm dần ở khi tuổi càng cao.

Thời gian việc nhà không hưởng lương bao gồm: Dọn dẹp việc nhà, nhà cửa, giặt quần áo, nấu ăn, đi mua sắm,...(Ti_clean); Hoạt động đóng giường tủ bàn ghế, may quần áo, sửa chữa,...(Ti_hhwork); Xây sửa, coi nói nhà cửa, công trình xây dựng (Ti_repair); Chăm sóc, giúp đỡ, hỗ trợ thành viên trong hộ, hỗ trợ người khuyết tật, ốm đau, già yếu ($Ti_careolder$); Chăm sóc trẻ em ($Ti_carechild$).

Edu là các biến giả cho các trình độ đào tạo nghề và đào tạo từ cao đẳng, đại học trở lên, cũng theo một số tác giả (Becker 1964; Mincer, 1993; Heckman, 1999; Lynch, 1992 hoặc Blundell & cộng sự, 1999) cho rằng vốn nhân lực thể hiện qua các bậc học càng cao thì thu nhập càng cao.

$Gender$: Biến giả giới tính (nhận giá trị bằng 1 nếu là nam và bằng 0 nếu là nữ), giả thuyết cho rằng tiền

lương của lao động nam cao hơn so với của lao động nữ (Trostel & cộng sự, 2002; Jacobson & cộng sự, 2005).

Mô hình đồng thời sử dụng các yếu tố kiểm soát như: Biến giả Reg (vùng), sử dụng 5 biến giả cho 5 vùng, vùng không xuất hiện trong mô hình được coi là vùng so sánh, biến này nhằm kiểm soát tiền lương có khác biệt theo các vùng; biến giả ngành (Branch) và nghề (Occup) cũng được đưa vào để kiểm soát yếu tố ngành và nghề của người lao động.

3.2. Số liệu sử dụng

Bảng 1. Mô tả thống kê về các biến

Tên biến	Giải thích biến	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
LnWage	Logarit tiền lương tháng	8.73	0.51	5.19	12.155
Age	Tuổi	36.65	10.87	15	83
Age2	Tuổi bình phương	1461.2	867.87	225	6889
Gender	Biến giả, 1-Nam; 0-Nữ	0.56	0.49	0	1
Edu1	Chưa qua đào tạo	0.59	0.49	0	1
Edu2	Sơ cấp	0.05	0.22	0	1
Edu3	Trung cấp	0.07	0.25	0	1
Edu4	Cao đẳng	0.06	0.24	0	1
Edu5	Đại học	0.23	0.42	0	1
Branch2	Ngành thủy sản	0.01	0.12	0	1
Branch3	Công nghiệp khai khoáng	0.01	0.08	0	1
Branch4	Công nghiệp chế biến, chế tạo	0.31	0.46	0	1
Branch5	Sản xuất, phân phối điện ga, khí đốt và nước	0.01	0.08	0	1
Branch6	Xây dựng	0.16	0.36	0	1
Branch7	Thương nghiệp	0.09	0.28	0	1
Branch8	Khách sạn, nhà hàng	0.04	0.19	0	1
Branch9	Vận tải, kho bãi, thông tin liên lạc	0.06	0.23	0	1
Branch10	Dịch vụ khác	0.26	0.44	0	1
Owner2	Doanh nghiệp ngoài nhà nước	0.00	0.05	0	1
Owner3	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	0.29	0.45	0	1
Occup1	Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	0.01	0.07	0	1
Occup2	Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	0.02	0.14	0	1
Occup3	Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	0.19	0.39	0	1
Occup4	Nhân viên trợ lý văn phòng	0.07	0.25	0	1
Occup5	Nhân viên dịch vụ và bán hàng	0.04	0.19	0	1
Occup6	Lao động có kỹ năng trong nông lâm thủy sản	0.11	0.31	0	1
Occup7	Lao động thủ công và các nghề nghiệp có liên quan	0.01	0.12	0	1
Occup8	Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	0.19	0.39	0	1
Reg1	Đồng bằng Sông Hồng	0.22	0.42	0	1
Reg2	Trung du và Miền núi phía bắc	0.17	0.38	0	1
Reg3	Bắc trung bộ và Duyên hải miền trung	0.21	0.40	0	1
Reg4	Tây Nguyên	0.06	0.23	0	1
Reg5	Đông Nam Bộ	0.17	0.38	0	1
Reg6	Đồng bằng Sông Cửu Long	0.17	0.38	0	1

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Nghiên cứu sử dụng số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2020 của Tổng cục Thống kê để xử lý các thông tin liên quan đến thị trường lao động và thời gian làm việc nhà của người lao động. Nghiên cứu sử dụng cỡ mẫu là 48.520 quan sát là người lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm hưởng lương.

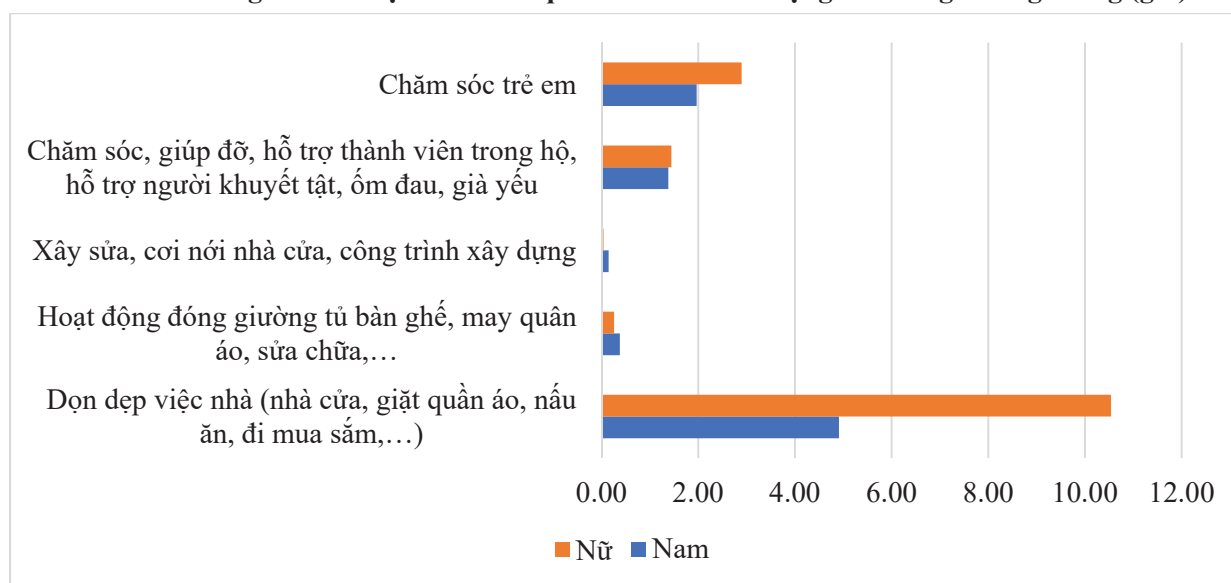
Thống kê một số biến sử dụng trong mô hình được thể hiện trong Bảng 1.

Công việc nhà không được trả công có thể là nội sinh trong phương trình tiền lương vì những cá nhân có năng suất lao động cao hơn trên thị trường có thể chuyên môn hóa hơn vào hoạt động thị trường và giảm bớt sự tham gia vào công việc nhà của họ. Tuy nhiên do thông tin về thời gian làm việc nhà của người lao động mới đưa vào bảng hỏi nên chưa đủ thông tin để tạo ra số liệu mảng từ đó có thể ước lượng được các mô hình với số liệu mảng để kiểm soát vấn đề nội sinh.

4. Kết quả nghiên cứu

Phần này sẽ chỉ tập trung vào phân tích ảnh hưởng của thời gian làm việc nhà đến khoảng cách tiền lương của lao động theo giới.

Hình 1. Thời gian làm việc nhà bình quân/tuần của lao động làm công hưởng lương (giờ)



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Hình 1 cho thấy hầu hết lao động nữ làm công việc hưởng lương dành nhiều thời gian cho công việc nhà nhiều hơn so với nam giới. Lao động nữ thường dành nhiều thời gian gần như gấp đôi so với nam cho việc dọn dẹp nhà cửa như giặt quần áo, nấu ăn, đi chợ,... (10,5 giờ so với 4,9 giờ); đối với hoạt động chăm sóc trẻ em (chăm sóc về việc học tập, sức khỏe, dạy học cho con,...) lao động nữ thường dành khoảng 3 giờ/tuần trong khi lao động nam dành khoảng 2 giờ/tuần; hoạt động chăm sóc người cao tuổi, chăm sóc khác thì lao động nữ cũng dành nhiều thời gian hơn. Còn nam giới lại dành nhiều thời gian hơn so với nữ cho các công việc nhà như sửa chữa tủ, bàn ghế, sửa nhà, xây dựng công trình cho gia đình.

Như vậy có thể thấy, cả nam và nữ đều tham gia công việc trên thị trường nhưng lao động nữ luôn phải dành nhiều thời gian cho công việc nhà hơn so với nam. Điều này có thể làm giảm cơ hội tự đào tạo, tham gia thị trường lao động và giảm năng suất làm việc do đó có thể là nguyên nhân tạo ra khoảng cách về giới trong tiền lương.

Kết quả Bảng 2 dưới đây về phân rã Blinder Oaxaca cho thấy khoảng cách tiền lương của lao động nam so với lao động nữ là 25,4% (hệ số ước lượng là 0,254), như vậy có thể thấy từ mẫu nghiên cứu tiền lương của nam luôn được trả cao hơn 25,4% so với nữ. Khoảng cách này được giải thích qua 3 nhóm yếu tố: thứ nhất là do khác biệt về đặc điểm của nam so với nữ về thời gian làm công việc nhà, khác biệt về độ tuổi bình quân, về trình độ chuyên môn kỹ thuật, khác biệt về nhóm ngành, nhóm nghề, loại hình sở hữu, khác biệt về vùng, yếu tố này thúc đẩy làm giảm 1,6 điểm phần trăm khoảng cách tiền lương; nhóm thứ hai, là khác biệt do định kiến, nhóm này đang làm tăng khoảng cách giới, 19,5 điểm phần trăm. Điều này ngụ ý rằng mặc dù

Bảng 2. Kết quả ước lượng Blinder Oaxaca

	Khoảng cách tiền lương	Phần giải thích được		Phần không giải thích được		Phần ảnh hưởng đồng thời	
Tổng	0.254	-0.016	0.000	0.195	0.000	0.075	0.000
Ti_clean	0.031	0.040	0.000	-0.020	0.000	0.011	0.000
Ti_hhwork	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Ti_repair	-0.001	0.000	0.521	0.000	0.000	-0.001	0.000
Ti_careolder	0.046	0.000	0.000	0.046	0.000	0.000	0.000
Ti_carechild	-0.027	0.000	0.000	-0.027	0.000	-0.001	0.000
Age	0.261	0.023	0.000	0.235	0.000	0.003	0.000
Age2	-0.108	-0.024	0.000	-0.083	0.000	-0.002	0.000
Edu2	0.027	0.010	0.000	0.001	0.000	0.016	0.000
Edu3	0.005	0.000	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000
Edu4	0.002	-0.001	0.000	0.004	0.000	-0.001	0.000
Edu5	0.005	-0.005	0.000	0.012	0.000	-0.002	0.000
Branch2	0.018	0.019	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000
Branch3	0.004	0.000	0.434	0.001	0.000	0.002	0.000
Branch4	-0.164	-0.092	0.000	-0.102	0.000	0.030	0.000
Branch5	-0.001	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
Branch6	0.080	0.125	0.000	-0.006	0.000	-0.038	0.000
Branch7	-0.073	-0.046	0.000	-0.040	0.000	0.012	0.000
Branch8	-0.046	-0.039	0.000	-0.017	0.000	0.010	0.000
Branch9	0.038	0.065	0.000	-0.005	0.000	-0.022	0.000
Branch10	-0.096	-0.046	0.000	-0.073	0.000	0.023	0.000
Owner2	0.000	0.000	0.807	0.000	0.000	0.000	0.000
Owner3	-0.006	-0.001	0.000	-0.006	0.000	0.000	0.000
Occup1	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000
Occup2	0.005	0.005	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001
Occup3	-0.010	-0.011	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
Occup4	-0.004	-0.005	0.000	0.002	0.000	-0.001	0.000
Occup5	-0.004	0.000	0.000	-0.004	0.000	0.000	0.000
Occup6	-0.020	-0.021	0.000	0.001	0.002	0.000	0.002
Occup7	0.020	0.006	0.000	0.008	0.000	0.006	0.000
Occup8	0.034	-0.020	0.000	0.022	0.000	0.032	0.000
Reg1	0.038	0.004	0.000	0.038	0.000	-0.004	0.000
Reg2	-0.002	-0.002	0.000	0.000	0.013	0.000	0.013
Reg3	0.032	0.004	0.000	0.030	0.000	-0.002	0.000
Reg5	0.025	0.000	0.000	0.026	0.000	0.000	0.000
Reg6	0.027	-0.006	0.000	0.028	0.000	0.005	0.000
_cons	0.120			0.120	0.000		

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

lao động nam và lao động nữ có đặc điểm tương đồng nhau, nhưng lao động nam luôn được trả công cao hơn so với lao động nữ; thứ ba là do tác động đồng thời do cả 2 yếu tố trên là 7,5 điểm phần trăm.

Nhìn chung thời gian dành cho công việc dọn dẹp cũng như thời gian chăm sóc người già đóng góp phần lớn vào 25,4% chênh lệch về tiền lương của nam so với nữ. Hệ số ước lượng của biến Ti_clean là 0,031 cho thấy thời gian dành cho việc dọn dẹp góp phần làm tăng 3,1 điểm phần trăm vào khoảng cách tiền lương của nam so với nữ, ở đây chủ yếu là do lao động nữ dành thời gian cho việc nhà nhiều hơn so với nam.

Thời gian chăm sóc sức khỏe, chăm sóc người già (hệ số $Ti_careolder$) đóng góp 4,6 điểm phần trăm vào 25,4% khoảng cách tiền lương của nam và nữ. Ở nhóm lao động (nam và nữ) sử dụng thời gian chăm sóc cho người già thì có thể thấy phần lớn là do định kiến xã hội gây ra.

Thời gian dành cho việc sửa chữa nhà, xây dựng nhà cửa, sửa chữa thiết bị trong nhà dường như không phải là yếu tố đóng góp đến khoảng cách tiền lương theo giới. Có thể thấy kết quả từ thời gian dành cho hoạt động này không nhiều, do vậy gần như không ảnh hưởng đến việc tham gia thị trường lao động của lao động nam và nữ.

Như vậy, có thể thấy, có bằng chứng về việc sử dụng thời gian cho việc nhà, cụ thể việc lao động nữ dành nhiều thời gian cho việc nhà so với lao động nam đã dẫn đến gia tăng khoảng cách tiền lương theo giới, hay làm cho tiền lương của lao động nữ có xu hướng thấp hơn so với lao động nam, điều này phù hợp với các nghiên cứu khi cho rằng bất bình đẳng đối với làm việc nhà kéo theo bất bình đẳng về tiền lương của nam so với nữ.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Bài báo này cho thấy rằng lao động nữ thường làm các công việc không được trả công nhiều hơn nam giới, điều này ảnh hưởng đến việc tham gia thị trường lao động được trả công, cũng như vị trí của nữ giới trong xã hội. Phần lớn các công việc nhà không được trả công của cả lao động nam và nữ đều giải thích một phần đáng kể chênh lệch tiền lương theo giới. Đặc biệt, công việc nhà của lao động nữ luôn nhiều hơn so với nam trong hộ gia đình đã giúp lao động nam trong gia đình có cơ hội việc làm tốt hơn do vậy họ có thu nhập cao hơn. Điều này dẫn đến chênh lệch về tiền lương của lao động nam so với nữ.

Như vậy có thể thấy việc thúc đẩy sự tham gia của lao động nam vào công việc gia đình cũng là một giải pháp khả thi để thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới trong nền kinh tế, nếu thời gian dành cho việc nhà giữa nam và nữ trong hộ gia đình được cân bằng thì sẽ tạo ra cơ hội cho người lao động (bao gồm cả nam và nữ) tham gia công việc hưởng lương của họ, từ đó tạo ra giảm dần khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và nữ

Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy việc định kiến xã hội, người sử dụng lao động luôn mặc định lao động nam có năng suất lao động cao hơn so với nữ, do vậy họ được trả công cao hơn.

Như vậy, kết quả nghiên cứu này đã không đồng tình với quan điểm mô hình kinh tế trung lập về giới khi cho rằng nguồn lực hạn chế và bất bình đẳng giới là do xã hội gây ra.

Kết quả này cho thấy tầm quan trọng của bình đẳng giới trong hộ gia đình để tạo ra sự bình đẳng của lao động nam và nữ trên thị trường lao động. Kết quả này đặc biệt rõ ràng khi nói đến chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ trong hộ gia đình. Bình đẳng giới về tiền lương sẽ trở lên tốt hơn khi mà xã hội thay đổi cách nhìn nhận đối với lao động nữ với công việc nhà. Hiện tại, bằng chứng thực nghiệm cho thấy sự đóng góp nhiều hơn của lao động nữ vào công việc gia đình không được trả công đã làm gia tăng khoảng cách về tiền lương theo giới. Do đó, việc giảm bớt các vai trò truyền thống coi phụ nữ là người chịu trách nhiệm chính trong việc điều hành gia đình sẽ làm giảm bất bình đẳng thu nhập giữa hai giới. Giảm bất bình đẳng giới có thể đạt được thông qua phát triển các dịch vụ làm các công việc gia đình.

Như vậy, xã hội cần cung cấp kết cấu hạ tầng và các dịch vụ cơ bản dành cho gia đình một cách rộng rãi, phù hợp với thu nhập để phụ nữ dễ dàng được tiếp cận, giảm bớt sự vất vả của công việc gia đình, như cung cấp nước và năng lượng sinh hoạt đến tận nhà; phát triển các cơ sở chăm sóc, trông giữ trẻ em có uy tín, giá cả hợp lý; cải tiến các sản phẩm công nghệ phục vụ hỗ trợ các công việc gia đình theo hướng hiện đại, tiện dụng, đa chức năng với giá cả phù hợp.

Tài liệu tham khảo

- Action Aid Việt Nam (2017), *Trợ giúp mọi người, thay đổi cuộc sống*, Hà Nội.
- Artis, J.E. & Pavalko, E.K. (2003), 'Explaining the decline in women's household labour: individual change and cohort differences', *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 746–761.
- Baxter, J. (1992), 'Domestic labour and income inequality', *Work, Employment and Society*, 6(2), 229–249.
- Becker, G. (1985), 'Human capital, effort, and the sexual division of labour', *Journal of Labour Economics*, 3(1, Pt 2), S33–S58.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York, NY: Columbia University Press.
- Blau, F. & Kahn, L. (2017), 'The gender wage gap: extent, trends, and explanations', *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Blinder, A.S. (1973), 'Wage discrimination: Reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources*, 8, 436–455.
- Blossfeld, H.P. & Drobnič, S. (2001), *Careers of Couples in Contemporary Societies – From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford University Press.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C. & Sianesi, B. (1999), 'Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy', *Fiscal Studies*, 20(1), 1–23.
- Boeri, T., Del Boca, D. & Pissarides, C. (2005), *Women at Work*, Oxford University Press.
- Bonke, J., Datta-Gupta, N. & Smith, N. (2005), *Timing and flexibility of housework and men and women's wages*. In: *Hamermesh DS and Pfann GA (eds) Contributions to Economic Analysis*, Amsterdam: Elsevier Press, 43–78.
- Boye, K. (2019), 'Care more, earn less? The association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents', *Work, Employment and Society*, 33(6), 983–1001.
- Brines, J. (1993), 'The exchange value of housework', *Rationality and Society*, 5(3), 302–340.
- Bryan, M.L. & Sevilla-Sanz, A. (2011), 'Does housework lower wages? Evidence for Britain', *Oxford Economic Papers*, 63(1), 187–210.
- Coltrane, S. (2009), *Fatherhood, gender and work-family policies*. In: *Gornick JC and Meyers MK (eds) Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labour*, London and New York: Verso, 385–409.
- Dotti Sani, G.M. & Scherer, S. (2018), 'Maternal employment: enabling factors in context. Work', *Employment and Society*, 32(1), 75–92.
- Goldin, C. (1990), *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York: Oxford University Press.
- Heckman, J. (1999), 'Policies to Foster Human Capital', *NBER Working Paper*, No. 7288.
- Hersch, J. (2009), 'Home production and wages: evidence from the American Time Use Survey', *Review of Economics of the Household*, 7, 159–178.
- Hersch, J. & Stratton L.S. (1997), 'Housework, fixed effects, and wages of married workers', *The Journal of Human Resources*, 32(2), 285–307.
- Hersch, J. & Stratton L.S. (2002), 'Housework and wages', *The Journal of Human Resources*, 37(1), 217–229.
- Jacobsen, J.P. & Rayack, W.L. (1996), 'Do men whose wives work really earn less?', *The American Economic Review*, 86(2), 268–273.
- Jacobson, L., LaLonde, R.J. & Sullivan, D.G. (2005), 'Estimating the returns to community college schooling for displaced workers', *The Journal of Econometrics*, 125, 271–304.
- Kan, M.Y., Sullivan, O. & Gershuny, J. (2011), 'Gender convergence in domestic work: discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data', *Sociology*, 45(2), 234–251.
- Keith, K. & Malone, P. (2005), 'Housework and the wages of young, middle aged, and older work-ers', *Contemporary Economic Policy*, 23(2), 224–241.
- Langner, L. (2018), 'Flexible men and successful women: the effects of flexible working hours on German couples'

-
- wages', *Work, Employment and Society*, 32(4), 687–706.
- Lynch, L.M. (1992), 'Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers', *The American Economic Review*, 82(1), 299-312.
- Mincer, J. (1993), *Studies in Human Capital*, Elgar Publishers.
- Mincer, J. (1997), 'The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme', *The Journal of Labor Economics, University of Chicago Press*, 15(1), 26-47,.
- Neuman, S. & Oaxaca, R.L. (2004), 'Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note', *The Journal of Economic Inequality*, 2, 3–10.
- Neumark, David (1988), 'Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination', *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279–95.
- Oaxaca, Ronald (1973), 'Male-female wage differential in urban labor markets', *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- OECD (2014), 'Unpaid care work: the missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes', Issues Paper, Paris: OECD Development Centre.
- Stiglitz, J., Sen, A. & Fitoussi, J.-P. (2007), *Report on the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, Paris, retrieved on May 05th 2021, from <<http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/>>.
- Stroh, L.K. & Brett, J.M. (1996), 'The dual-earner dad penalty in salary progression', *Human Resource Management*, 35(2), 181–201.
- Trostel, P., Walker, I. & Wolley, P. (2002), 'Estimates of the economic return to schooling for 28 countries', *Labour Economics*, 9, 1–16.
- UN Women (2016), *Hướng tới bình đẳng giới tại VIỆT NAM: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ*, Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women, Hà Nội).

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN BẤT BÌNH ĐẲNG THU NHẬP GIỮA NAM VÀ NỮ TẠI CÁC TỈNH, THÀNH Ở VIỆT NAM

Trần Huy Phương

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội

Email: phuongth@neu.edu.vn

Quản Hữu Hoàng Anh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội

Email: quanhuuhoanganh18061999@gmail.com

Lù Thị Khuyên

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội

Email: khuyenlu30@gmail.com

Lương Thị Như Nguyệt

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội

Email: luongthinhunguyet@gmail.com

Mã bài báo: JED - 131

Ngày nhận: 10/05/2021

Ngày nhận bản sửa: 30/07/2021

Ngày duyệt đăng: 05/8/2021

Tóm tắt:

Nghiên cứu kiểm định ảnh hưởng của các nhân tố như FDI theo địa phương, chỉ số PCI, PAR, số sinh viên trên 1000 dân theo địa phương, CBR theo địa phương, tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên qua đào tạo, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ ở các tỉnh đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại các tỉnh thành ở Việt Nam. Qua phương pháp hồi quy với dữ liệu mảng, nghiên cứu đã thu được các kết quả khác nhau giữa 3 mô hình thành thị, nông thôn và khu vực chung của toàn tỉnh về ảnh hưởng của các nhân tố được chọn đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại các tỉnh thành ở Việt Nam. Với độ tin cậy cao, kết quả của nghiên cứu có thể làm cơ sở, căn cứ cho các nhà hoạch định chính sách địa phương trong việc triển khai các biện pháp giúp thu hẹp, giảm bớt tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ trên địa bàn các tỉnh ở Việt Nam.

Từ khóa: Bất bình đẳng thu nhập theo giới, bất bình đẳng giới, chênh lệch thu nhập theo giới.

Mã JEL: E24, J16, J31.

Factors influencing income inequality between men and women in provinces of Vietnam

Abstract:

The study examined the effects of factors which are FDI of provinces, PCI, PAR, the number of students per 1,000 people of provinces, CBR of provinces, the rate of trained workers aged over fifteen and the rate of females aged over fifteen entering the workforce on income inequality between men and women in the provinces of Vietnam. Thanks to the regression method with panel data, the study provided different results among three models of urban, rural and general areas of provinces about the impact of the selected factors on income inequality between men and women in the provinces of Vietnam. The findings can provide the basics for political activists to conduct some specific measures for reducing income inequality between men and women in the provinces of Vietnam.

Keywords: Gender income inequality, gender inequality, gender pay gap.

JEL Codes: E24, J16, J31.

1. Giới thiệu

Thu nhập của lao động làm việc tại một tổ chức là các khoản tiền công, tiền lương và các khoản thu nhập khác có tính chất như lương gồm tiền làm thêm, tiền thưởng, tiền phụ cấp mà lao động đó nhận được từ nơi làm việc của họ, các khoản thu nhập này có thể bằng tiền mặt hoặc hiện vật (Tổng cục Thống kê, 2015). Báo cáo thu nhập toàn cầu chỉ ra nữ giới đang bị trả lương thấp hơn so với nam giới khoảng 18,8%, nguyên nhân do phần lớn phụ nữ làm các công việc phi chính thức và có mức lương thấp (Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO, 2018). Đặc biệt 75% phụ nữ Châu Á không được tiếp cận các chính sách phúc lợi như bảo hiểm, trợ cấp ốm đau hay thai sản (UN women, 2015). Ở Việt Nam bất bình đẳng thu nhập theo giới có chiều hướng tăng mạnh từ năm 2008 đến năm 2010 và có xu hướng giảm vào năm 2014 (Benjamin & cộng sự, 2017). Goodkind (1995) đã chỉ ra các yếu tố chi phối đến bất bình đẳng thu nhập theo giới ở Việt Nam như ảnh hưởng của thời chiến trước năm 1975 đã tạo ra suy nghĩ sai lệch về vị thế của người phụ nữ trong xã hội nên khiến cho lao động nữ bị dư thừa và đẩy thu nhập của nữ giới xuống thấp.

Hiện nay ở Việt Nam, còn khá ít các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập theo giới ở quy mô cấp tỉnh. Nghiên cứu của Ahmed & Maitra (2010) đã phân tích tác động khác nhau của các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập theo giới ở khu vực nông thôn và thành thị do tồn tại sự khác biệt lớn về trình độ dân trí và điều kiện kinh tế của các hộ gia đình giữa hai khu vực. Do đó, nghiên cứu này tiến hành kiểm định ảnh hưởng của các nhân tố: “FDI theo địa phương (FDI), chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI), chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh (PAR), số lượng doanh nghiệp theo địa phương, số sinh viên trên 1000 dân ở các tỉnh, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo, tỷ suất sinh thô của các tỉnh (CBR) và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ giới” đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở các tỉnh thành tại Việt Nam ở cả khu vực nông thôn, thành thị và khu vực chung của cả tỉnh. Ngoài ra, nghiên cứu sử dụng chỉ số phát triển giới đo lường theo yếu tố thu nhập (GDI 1) để làm biến đại diện, phản ánh tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới.

2. Tổng quan nghiên cứu và đề xuất mô hình nghiên cứu

2.1. Tổng quan các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu

Có nhiều các biến số vĩ mô khác nhau có ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập theo giới đã được các nghiên cứu chỉ ra như cung và cầu trên thị trường lao động (Hyslop, 2001), yếu tố văn hóa quốc gia không coi trọng vai trò của phụ nữ (Makela, 2009), số lượng doanh nghiệp (Brown & Medoff, 1989). Nhận thấy ảnh hưởng khác nhau của các yếu tố vĩ mô đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới, đồng thời mục tiêu của bài nghiên cứu là tìm hiểu ảnh hưởng của các yếu tố đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới trên phạm vi và quy mô các tỉnh thành ở Việt Nam. Do vậy, nghiên cứu sẽ đề xuất các biến vĩ mô sau vào mô hình nghiên cứu:

Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)

Liu (2004) đã đưa ra bằng chứng cho thấy chỉ số PCI là chỉ số giúp giải thích tại sao có sự khác biệt trong kết quả hoạt động kinh tế, tạo công ăn việc làm cho người dân trên địa bàn tỉnh. Bên cạnh đó, PCI giúp lãnh đạo các tỉnh nhìn nhận rõ điểm mạnh và điểm yếu tồn tại trong tỉnh để đưa ra được những chính sách khắc phục kịp thời. Hong Minh (2019) cho thấy PCI có ảnh hưởng tích cực đến FDI. Theo đó, khi PCI tăng 1 điểm có thể khiến FDI tăng 62,3 đơn vị tương ứng, điều này cho thấy các nhà đầu tư nước ngoài coi trọng chất lượng quản trị cấp tỉnh để đưa ra quyết định đầu tư. Điều này giúp các tỉnh tạo ra được sự cạnh tranh công bằng và có thể nâng cao thu nhập cho người dân qua việc mở rộng cơ hội việc làm, thu nhập khi có thêm vốn đầu tư vào các tỉnh (Chen, 2011). Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất là:

H1: Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh giúp làm giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ ở các tỉnh thành ở Việt Nam.

Chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh (PAR)

Chỉ số PAR có vai trò quan trọng trong việc đánh giá tính hiệu quả của các công cụ chính sách, quản trị công và các vấn đề xã hội trong các tỉnh (Gupta & cộng sự, 2006), khi PAR tăng cao thì nó được xem như là cơ sở cho thấy sự hoạt động hữu hiệu trong quản trị công cấp tỉnh trong các vấn đề liên quan đến tạo việc làm cho người dân và giảm bớt các mâu thuẫn trong xã hội như bất bình đẳng thu nhập theo giới. Hiện nay cải cách hành chính công được coi như một làn sóng toàn cầu có ảnh hưởng nhiều đến cơ hội việc làm và thu nhập của nữ giới, khi cải cách hành chính ở tỉnh được thực hiện tốt sẽ là tiền đề để nữ giới tìm kiếm việc làm tốt hơn và giảm bớt sự bất công trong quá trình nâng cao thu nhập của họ (Wise, 2002). Do vậy nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2: Chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh giúp làm giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ ở các tỉnh thành ở Việt Nam.

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo phân theo địa phương

Knight & Sabot (1983) chỉ ra khi số lượng lao động được đào tạo tại các cơ sở giáo dục tăng sẽ dẫn đến nguồn cung lao động chất lượng hơn và làm thu hẹp khoảng cách về tiền lương. Winkelmann (1996) cho thấy những lao động qua đào tạo ít có khả năng thất nghiệp hơn những lao động không qua đào tạo. Do đó, có thể nhận thấy chất lượng của lao động qua đào tạo có ý nghĩa quan trọng và ảnh hưởng lớn đến hiện tượng bất bình đẳng thu nhập theo giới. Bên cạnh đó, dựa trên nguồn dữ liệu thu được nghiên cứu sẽ sử dụng biến “Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo” trong mô hình và đề xuất giả thuyết:

H3: Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên qua đào tạo càng cao thì bất bình đẳng thu nhập bình đẳng thu nhập của nam và nữ sẽ càng nhỏ.

Số sinh viên trên 1000 dân theo địa phương

Shukla & Mishra (2020) cho thấy việc tăng số lượng sinh viên tốt nghiệp ở các trường đại học sẽ là tiền đề tốt cho quá trình phân phối thu nhập trở nên công bằng hơn. Tại Việt Nam, vẫn còn sự khác biệt lớn về trình độ và cơ hội giáo dục giữa nam và nữ sau công cuộc đổi mới (Liu, 2004). Ngô Quỳnh An & Doãn Thị Mai Hương (2017) cho thấy bất bình đẳng giáo dục theo giới tồn tại ở cả thành thị và nông thôn khiến cho cơ hội việc làm với thu nhập cao không được công bằng và dẫn đến hệ lụy bất bình đẳng thu nhập theo giới ngày càng cao. Trên cơ sở phân tích trên kết hợp với thông tin trong niên giám thống kê qua các năm, nghiên cứu sẽ sử dụng số sinh viên trên 1000 dân của các tỉnh là chỉ tiêu giúp phản ánh tốt chất lượng đào tạo chuyên nghiệp ở các tỉnh và giả thuyết sau được đề xuất:

H4: Số sinh viên trên 1000 dân của các tỉnh càng nhiều thì bất bình đẳng thu nhập theo giới của tỉnh đó sẽ có xu hướng giảm xuống.

Tỷ suất sinh thô (CBR)

Kleven & Landais (2017) cho thấy thu nhập của nữ giới bị ảnh hưởng tiêu cực do việc sinh nở và chăm sóc con cái, điều này hàm ý tăng tỷ suất sinh sẽ khiến tăng tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới do nữ giới gặp nhiều hạn chế trong công việc và cải thiện thu nhập. Bên cạnh đó, mức sinh gắn với năng suất lao động của nữ giới, nên trong thời gian mang thai và chăm sóc con nhỏ sẽ khiến cho năng suất lao động của nữ giới giảm và họ ít có khả năng tăng ca hay làm thêm giờ để nâng cao thu nhập (Donald & Moussié, 2016) dẫn đến mức lương của họ thấp hơn so với đồng nghiệp nam. Do vậy, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết:

H5: Tỷ suất sinh thô càng lớn thì bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ càng cao.

Nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài triển khai tại địa phương (FDI)

Theo Bedi & Cielik (2002), các công ty có vốn FDI giúp cho thu nhập của cả nam giới và nữ giới trở nên bình đẳng hơn và mức lương hấp dẫn hơn. Ngoài ra, nhờ việc đầu tư trong nhiều lĩnh vực ngành nghề, FDI được triển khai tại các tỉnh mang đến cho nữ giới nhiều cơ hội lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với bản thân hơn (Braunstein, 2006). Có thể thấy FDI triển khai có thể giúp giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới. Do vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H6: Tăng FDI của các tỉnh sẽ giúp giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ trên địa bàn tỉnh.

Số lượng doanh nghiệp theo địa phương

Brown & Medoff (1989) chỉ ra tăng lượng doanh nghiệp sẽ giúp cho số lượng các vị trí công việc tăng lên và giúp người lao động có nhiều cơ hội việc làm hơn, giúp nâng cao thu nhập và làm giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới. Theo Block & cộng sự (2018), khi có nhiều công ty mới được thành lập sẽ có tác dụng tích cực và lâu dài đến việc tạo việc làm cho người lao động, điều này giúp mang đến cho nữ giới thêm nhiều cơ hội việc làm hơn thay vì ở nhà làm những công việc nội trợ không lương, đồng thời tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới sẽ có xu hướng thay đổi tích cực. Do đó nghiên cứu giả thuyết rằng:

H7: Số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh càng nhiều sẽ làm giảm bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ của tỉnh đó.

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ giới

O'Neill & cộng sự (1998) cho thấy khi bất bình đẳng thu nhập theo giới tăng cao thì sự thay đổi trong cung lao động nữ giới có ảnh hưởng lớn đến tình trạng này. Cụ thể, tác giả giải thích việc nữ giới tham gia

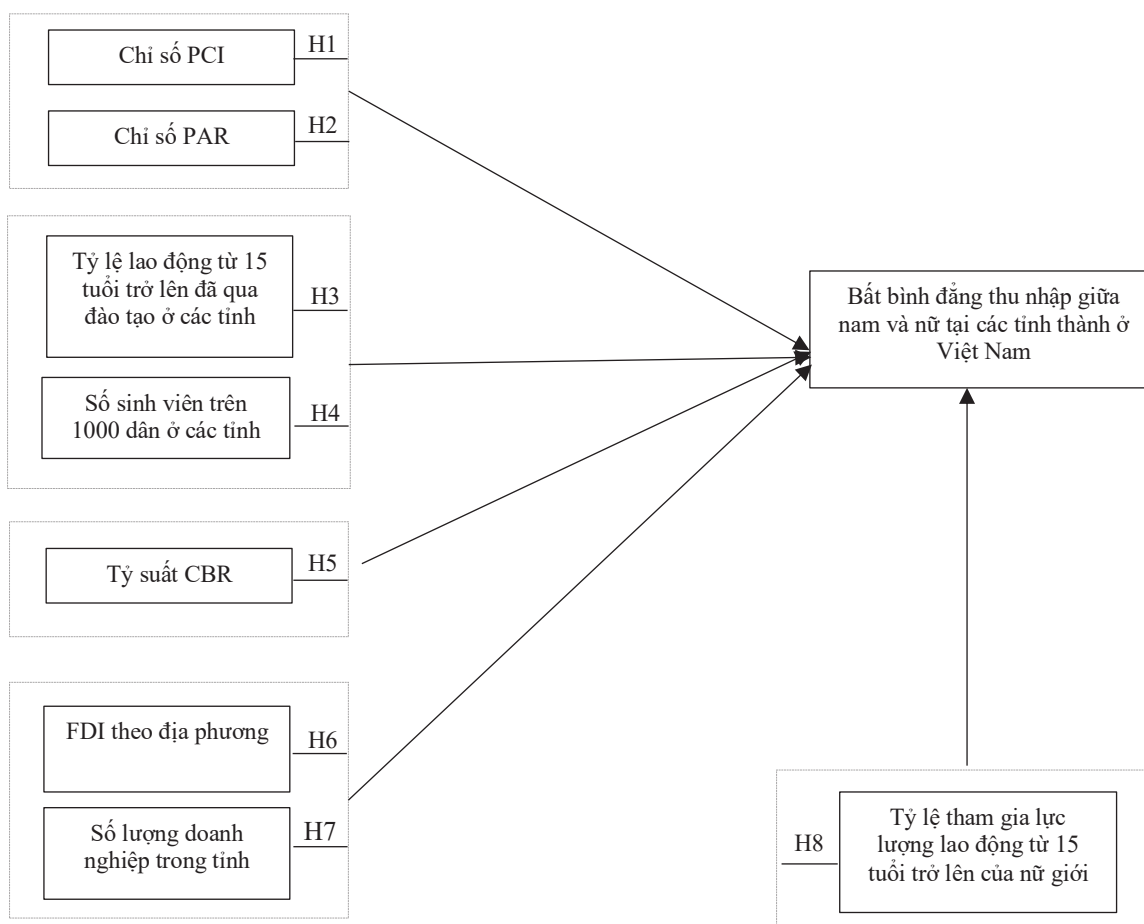
vào thị trường lao động khiến xu hướng phân phối thu nhập không còn tập trung vào thu nhập của nam giới như trước đây, đồng thời khoảng cách tiền lương theo giới cũng thu hẹp lại. Hơn nữa việc nữ giới đi làm ở các công ty giúp họ nhận được các khoản trợ cấp, phúc lợi và bảo đảm từ nơi làm việc, đặc biệt làm giảm sự thiệt thòi trong thu nhập của nữ giới trong quá trình sinh nở và sau sinh. Dựa trên các phân tích trên và bộ số liệu thu được, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H8: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ giới giúp làm giảm bất bình đẳng thu nhập theo giới tại các tỉnh thành ở Việt Nam.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa vào đề xuất các biến ở trên, cùng lý thuyết “đường cong chữ U ngược của Kuznets (1955)”, nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ” thông qua ba mô hình theo ba khu vực chung - thành thị - nông thôn như Hình 1.

Hình 1: Mô hình đề xuất nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại các tỉnh thành Việt Nam



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để mô tả ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Nguồn dữ liệu thu của các biến được lấy từ các trang thông tin của nhà nước và là số liệu theo các tỉnh thành Việt Nam trong giai đoạn từ 2014 đến 2018 với khoảng cách 1 năm và được sắp xếp theo dạng panel data và được xử lý bằng phần mềm stata. Bên cạnh đó, nghiên cứu sẽ tiến hành kiểm định lựa chọn phù hợp trong 3 loại mô hình hay được sử dụng với dữ liệu panel data là: mô hình với hiệu ứng cố định (FE), mô hình với hiệu ứng ngẫu nhiên (RE) và mô hình pool OLS.

3.1. Phương pháp đo lường các biến số

3.1.1. Bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ

Theo OECD (2020) bất bình đẳng thu nhập theo giới là khoảng chênh lệch không công bằng giữa thu nhập trung bình của nữ so với thu nhập trung bình của nam và được đo lường bằng tỷ lệ phần trăm hoặc theo đơn vị đô-la.

Đo lường GDI 1:

Chỉ số GDI 1 là chỉ số giúp phản ánh tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới tại các tỉnh thành, các quốc gia. GDI 1 nằm trong khoảng 0 đến 1. Khi GDI 1 càng tiến gần 0 thì mức độ bất bình đẳng thu nhập giữa hai giới càng lớn và ngược lại (Bộ kế hoạch & đầu tư, 2012).

Công thức tính GDI 1:

$$GDI\ 1 = [K_{nữ} (I_{thu\ nhập\ nữ})^{1-\varepsilon} + K_{nam} (I_{thu\ nhập\ nam})^{1-\varepsilon}]^{1/(1-\varepsilon)}$$

Trong đó:

$K_{nữ}$: tỷ lệ dân số nữ

K_{nam} : tỷ lệ dân số nam

$I_{thu\ nhập\ nữ}$: thu nhập nữ đo lường bằng GDP theo phương pháp PPP_USD của nữ

$I_{thu\ nhập\ nam}$: thu nhập nam đo lường bằng GDP theo phương pháp PPP_USD của nam

ε : Hệ số phản ánh mức độ thiệt hại về phương diện phát triển con người mà xã hội gánh chịu do sự bất bình đẳng.

Trong chỉ số phát triển liên quan đến giới, hệ số $\varepsilon = 2$, do vậy công thức tính chỉ số GDI 1 thành:

$$GDI\ 1 = \frac{1}{\frac{K_{nữ}}{I_{thu\ nhập\ nữ}} + \frac{K_{nam}}{I_{thu\ nhập\ nam}}}$$

3.1.2. Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)

Chỉ số PCI (*Provincial Competitiveness Index*), là chỉ tiêu giúp phản ánh, đo lường chất lượng điều hành kinh tế, mức độ thuận lợi, thân thiện của môi trường kinh doanh và nỗ lực cải cách hành chính của chính quyền các tỉnh, thành phố tại Việt Nam.

3.1.3. Số doanh nghiệp theo địa phương

Số lượng doanh nghiệp theo địa phương là số doanh nghiệp đã đăng ký và đang trong tình trạng hoạt động trên địa bàn của tỉnh và được thống kê hàng năm.

3.1.4. Số sinh viên trên 1000 dân theo địa phương

Số sinh viên trên 1000 dân theo địa phương là con số phản ánh trung bình cứ 1000 dân của mỗi tỉnh sẽ có bao nhiêu sinh viên theo học tại các trường đại học, cao đẳng trên cả nước.

3.1.5. Chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh (PAR)

Chỉ số PAR (*Public Administration Reform*) là chỉ tiêu giúp đánh giá các kết quả triển khai cải cách hành chính hàng năm của các tỉnh trong quá trình triển khai thực hiện chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước trong giai đoạn 2011-2020, được chấm theo thang điểm 100.

3.1.6. Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài được triển khai theo địa phương (FDI)

Nhóm tác giả sử dụng số liệu nguồn vốn FDI thực tế đã triển khai làm căn cứ nghiên cứu ảnh hưởng, tác động tới kinh tế địa phương như loại hình việc làm, thu nhập.

3.1.7. Tỷ suất sinh thô (CBR) theo địa phương

Tỷ suất sinh thô của các tỉnh là chỉ tiêu đo lường mức sinh dân số của các tỉnh và là một trong hai thành phần của tăng dân số tự nhiên. Tỷ suất này cho biết cứ 1000 dân, có bao nhiêu trẻ em sinh ra sống trong năm.

Công thức: $CBR = (B/P) \times 1000$

Trong đó:

B: Tổng số sinh trong năm

P: Dân số trung bình (hoặc dân số giữa năm)

3.1.8. Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên qua đào tạo

Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên qua đào tạo là chỉ tiêu phản ánh tỷ lệ so sánh số lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ với tổng số lực lượng lao động trong kỳ. Lấy số liệu theo từng năm dân số phân theo độ tuổi từ 15 tuổi trở lên.

Công thức tính:

$$\text{Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo (\%)} = \frac{\text{Lao động đang làm việc tại thời điểm } t \text{ đã qua đào tạo}}{\text{Tổng lực lượng lao động tại thời điểm } t}} \times 100$$

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ giới:

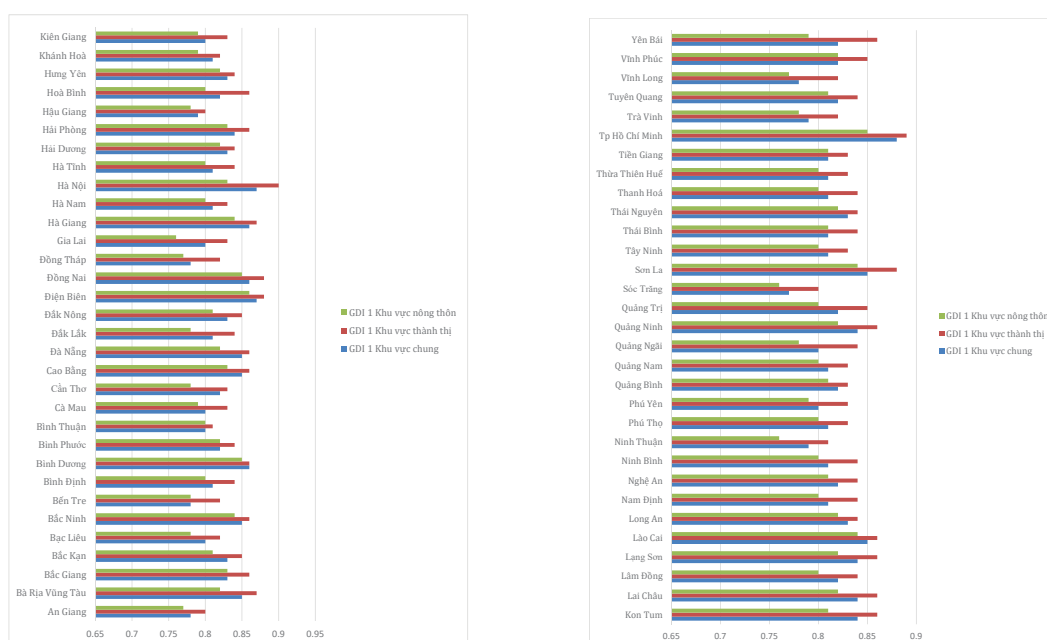
Là tỷ lệ phần trăm nữ giới từ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động, tham gia vào lực lượng lao động trên thị trường lao động.

3.2. Mô tả nguồn dữ liệu

3.2.1. Biến phụ thuộc trong mô hình

Hình 2 mô tả giá trị trung bình của GDI 1 ở nông thôn, thành thị và khu vực chung của tỉnh. GDI 1 nằm trong khoảng từ 0-1, hầu hết ở các khu vực giá trị của GDI 1 đều gần về 1 đây là dấu hiệu tốt cho thấy mức độ ổn định của tình trạng bất bình đẳng theo giới ở các địa phương. Bên cạnh đó, nhìn chung GDI 1 ở thành thị cao hơn so với nông thôn điều này là dấu hiệu cho thấy mức độ ổn định về tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở thành thị tốt hơn so với ở nông thôn.

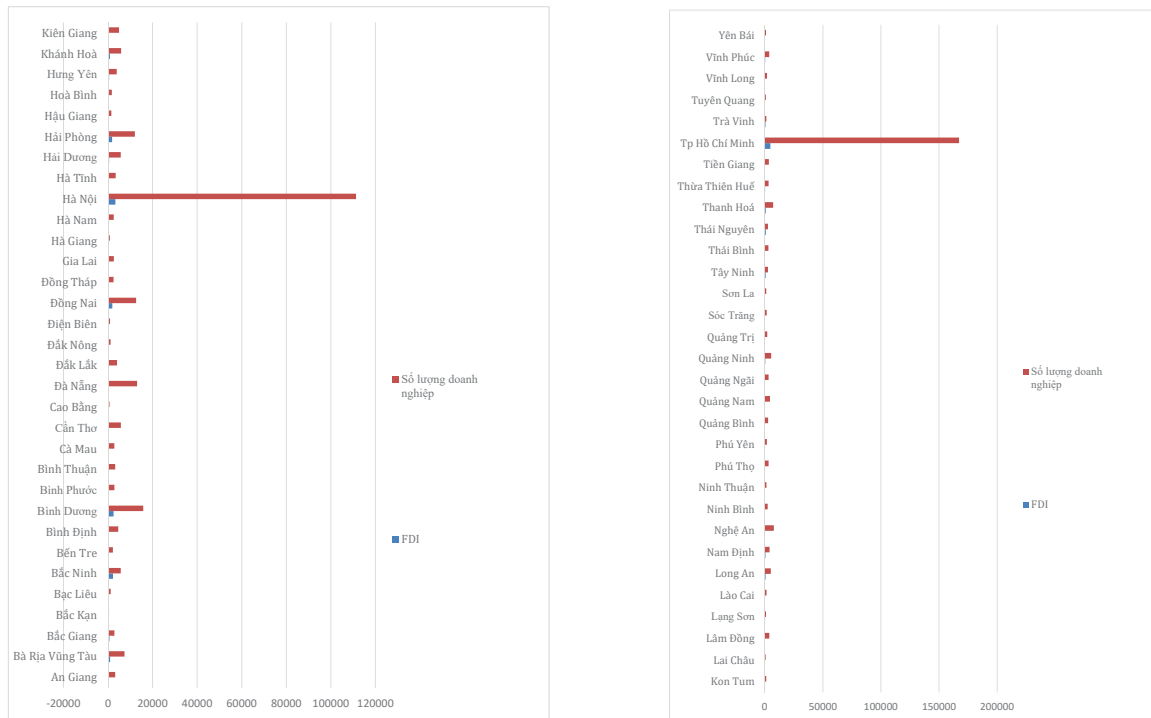
Hình 2: Giá trị trung bình của GDI 1 trong giai đoạn 2014 -2018 tại các tỉnh thành



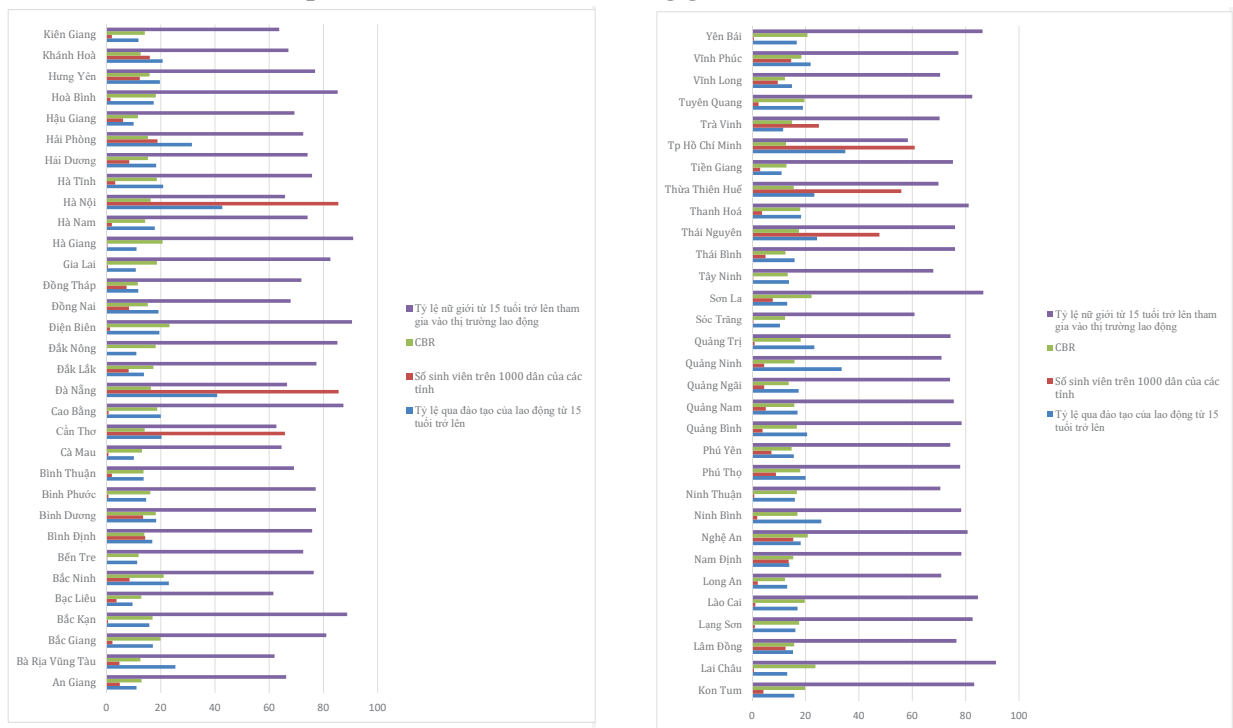
Hình 3: Mô tả giá trị trung bình của PCI và PAR của các tỉnh trong giai đoạn 2014-2018



Hình 4: Mô tả giá trị trung bình của FDI và SLDN của các tỉnh trong giai đoạn 2014-2018



Hình 5: Mô tả giá trị trung bình của CBR, số sinh viên và tỷ lệ lao động qua đào tạo của các tỉnh trong giai đoạn 2014-2018



3.2.2. Biến độc lập trong mô hình

Hình 3 mô tả giá trị trung bình của PAR và PCI theo thang điểm 100. Có thể thấy điểm số PCI và PAR của các tỉnh có sự khác biệt rõ rệt và nhìn chung mức điểm trung bình của PAR ở các tỉnh cao hơn của PCI.

Hình 4 mô tả giá trị trung bình của FDI triển khai ở các tỉnh và số lượng doanh nghiệp của các tỉnh. Đáng chú ý hầu hết số lượng doanh nghiệp hầu hết tập trung vào 2 thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

Hình 5 mô tả giá trị trung bình của số sinh viên trên 1000 dân, tỷ suất sinh thô, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi

trở lên qua đào tạo ở các tỉnh và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ giới.

4. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu đã tiến hành hồi quy ước lượng mô hình nghiên cứu cho cả ba khu vực theo dữ liệu panel data. Nghiên cứu cũng tiến hành kiểm định Hausman để lựa chọn mô hình phù hợp với dữ liệu, kết quả cho thấy mô hình FE là mô hình phù hợp. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định hiệu ứng cố định thời gian thu được $p < 0,05$, do đó có thể đi đến kết luận là hiệu ứng cố định thời gian là cần thiết và sử dụng mô hình FE là phù hợp. Tiếp đó, các kết quả kiểm định cho thấy đối với kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến, có hệ số phóng đại phương sai VIF < 10 điều này cho thấy có hiện tượng đa cộng tuyến ở mức thấp và có thể chấp nhận được. Kết quả của kiểm định hiện tượng tự tương quan thu được P-value $> 0,05$, do đó mô hình không có hiện tượng tự tương quan. Kiểm định phương sai sai số thay đổi đã thu được P-value $< 0,05$ điều này cho thấy trong mô hình xuất hiện hiện tượng phương sai sai số thay đổi nên nhóm nghiên cứu đã tiến hành khắc phục khuyết tật xuất hiện trong mô hình theo phương pháp GLS (xem phụ lục) và thu được kết quả trong Bảng 1.

Bảng 1: Kết quả phân tích hồi quy

Biến độc lập	GDI 1 ở khu vực chung toàn tỉnh	GDI 1 ở khu vực thành thị	GDI 1 ở khu vực nông thôn
Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh	0,0031867***	0,0026835***	0,00319***
Chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh	-0,001309***	-0,001913***	-0,001234***
Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo phân theo địa phương	0,002423***	0,0021367***	0,0019828***
Số sinh viên trên 1000 dân theo địa phương	-0,000248***	-0,000355***	-0,000511***
Tỷ suất sinh thô theo địa phương	-0,000485n.s.	0,0011863**	-0,000885n.s.
FDI triển khai theo địa phương	5,73e-06***	4,11e-06**	8,75e-06***
Số lượng doanh nghiệp theo địa phương	1,70e-07**	2,12e-07***	7,14e-08n.s.
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của nữ	0,001174***	0,0010401***	0,0011722***
Hệ số tự do	0,603096***	0,702999***	0,598138***
Prob > chi2	0,0000	0,0000	0,0000
Wald chi2(7)	1125,32	830,98	672,00
Number of observation	282	282	282

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; Không có ý nghĩa thống kê: n.s. (none significant).

PCI có ảnh hưởng đến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ ở tại 3 khu vực ($P < 0,05$), đồng thời hệ số tác động của PCI đến GDI 1 là dương cho thấy khi các yếu tố khác không đổi, việc PCI tăng lên sẽ khiến GDI 1 tăng về gần 1 hay có thể hiểu sự tăng lên của PCI làm giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại khu vực chung của tỉnh. Do vậy giả thuyết H1 mà nghiên cứu đặt ra được chứng minh ở cả 3 khu vực của tỉnh.

PAR có ảnh hưởng đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở cả 3 khu vực ($P < 0,05$), tuy nhiên nó lại có ảnh hưởng trái chiều đến GDI 1 do hệ số tác động của PAR là âm. Do vậy, liên quan đến giả thuyết H2 mà nghiên cứu đặt ra bị bác bỏ ở cả 3 khu vực của tỉnh.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo có ảnh hưởng đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại 3 khu vực. Hệ số tác động của biến tỷ lệ lao động qua đào tạo dương cho thấy khi biến này tăng trong điều kiện các yếu tố khác không đổi sẽ khiến cho GDI 1 ở khu vực chung các tỉnh tăng về gần 1 và làm giảm tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở các khu vực của tỉnh. Do đó, với giả thuyết H3 mà nghiên cứu đặt ra được chứng minh ở cả 3 khu vực của tỉnh.

Biến số sinh viên có ảnh hưởng ngược chiều đến GDI 1 ở ba khu vực của tỉnh, do kết quả thu được hệ số tác động của biến có ý nghĩa thống kê ($P < 0,05$) và mang dấu âm. Điều này cho thấy khi các yếu tố khác không đổi, việc tăng số sinh viên khiến cho GDI 1 giảm về gần 0 và nó có ảnh hưởng tiêu cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở khu vực chung của tỉnh. Do vậy, giả thuyết H4 mà nghiên cứu đặt ra bị bác bỏ ở cả 3 khu vực.

CBR không có ảnh hưởng đến GDI 1 ở khu vực chung và ở nông thôn của tỉnh ($P > 0,05$). Qua đó, giả thuyết H5 mà nghiên cứu đặt ra không được chứng minh ở hai khu vực này. Tuy nhiên CBR lại có ảnh hưởng đến GDI 1 ở thành thị ($P < 0,05$) và hệ số tác động của CBR dương cho thấy khi các yếu tố khác không đổi tăng CBR khiến GDI 1 tăng về gần 1, hay CBR có tác động tích cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở khu vực thành thị của tỉnh. Qua đó giả thuyết H5 mà nghiên cứu đặt ra bị bác bỏ ở khu vực thành thị của tỉnh.

Biến FDI theo địa phương có ảnh hưởng đến chỉ số GDI 1 ở cả 3 khu vực ($P < 0,05$), đồng thời hệ số tác động là dương cho thấy ảnh hưởng cùng chiều của FDI đến GDI 1, hay FDI tăng sẽ làm giảm bất bình đẳng thu nhập theo giới ở cả 3 khu vực của tỉnh. Do đó, giả thuyết H6 của nghiên cứu đặt ra được chứng minh ở cả 3 khu vực.

Số lượng doanh nghiệp có ảnh hưởng đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ tại khu vực chung và thành thị của tỉnh ($P < 0,05$). Với hệ số tác động dương cho thấy ảnh hưởng tích cực đến GDI 1 ở khu vực chung và khu vực thành thị, khi các yếu tố khác không đổi, việc tăng số lượng doanh nghiệp khiến GDI 1 tăng về gần 1. Do vậy, giả thuyết H7 được chứng minh ở khu vực chung và khu vực thành thị của tỉnh. Tuy nhiên, ở nông thôn, biến số lượng doanh nghiệp lại không có ảnh hưởng đến chỉ số GDI 1 ($P > 0,05$). Do đó với giả thuyết H7 mà nghiên cứu đặt ra không được chứng minh ở khu vực nông thôn của tỉnh.

Kết quả hồi quy với tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động cho thấy nó có ảnh hưởng đến GDI 1 ở 3 khu vực của tỉnh ($P\text{-value} < 0,05$) và hệ số tác động dương cho thấy việc tăng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới sẽ giúp làm giảm bất bình đẳng thu nhập theo giới. Do đó giả thuyết H8 mà nghiên cứu đặt ra được chứng minh ở ba khu vực.

5. Luận bàn kết quả nghiên cứu, hàm ý chính sách

Kết quả thu được cho thấy PCI có ảnh hưởng tích cực đến bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ ở cả 3 khu vực của tỉnh. Giống với Hong Minh (2019), tác giả đã chỉ ra vai trò quan trọng của việc nâng cao năng lực cạnh tranh ở các tỉnh sẽ giúp cho kinh tế địa phương đi lên nhờ việc thu hút được nguồn vốn đầu tư từ bên ngoài vào trong tỉnh để tạo tiền đề cho việc giảm chênh lệch và bất bình đẳng lương theo giới.

Kết quả PAR lại có ảnh hưởng tiêu cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập giữa nam và nữ ở tại cả ba khu vực. Giống với Ricci & Civitillo (2018), khi tác giả cho thấy ảnh hưởng tiêu cực của chính sách, dịch vụ hành chính của Ý đến các vấn đề xã hội như môi trường, việc làm và sự bất bình đẳng trong thu nhập. Nguyên nhân là do các công cuộc cải cách hành chính công ở Ý phần lớn tập trung vào các chỉ tiêu tài chính mà thiếu đi các chỉ tiêu mang tính hệ thống và liên quan đến các vấn đề xã hội.

Tỷ lệ qua đào tạo có ảnh hưởng tích cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới tại các tỉnh thành ở Việt Nam. Giống với Knight & Sabot (1983), việc nâng cao năng lực lành nghề cho người lao động sẽ giúp giảm khoảng cách và bất bình đẳng lương theo giới. Với biến số sinh viên có ảnh hưởng tiêu cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở tại ba khu vực, Shahabadi & cộng sự (2018) đã chỉ ra việc tăng số học sinh tham gia vào giáo dục đại học sẽ làm tăng tình trạng bất bình đẳng thu nhập do chi phí học đại học cao và thiếu đi sự hỗ trợ kinh tế từ chính phủ.

Có sự khác nhau trong kết quả của CBR, ở nông thôn và khu vực chung, CBR không có ảnh hưởng đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới, nhưng lại có những dấu hiệu ảnh hưởng tích cực ở khu vực thành thị. Trái với kết quả của Kleven & Landais (2017), Fox & cộng sự (2019) lại cho thấy khi xã hội đạt đến một trình độ phát triển nhất định, việc tăng CBR có thể giúp ích cho quá trình phát triển kinh tế quốc gia. Đây là dấu hiệu tích cực cho thấy ở Việt Nam những ảnh hưởng tiêu cực do CBR mang đến, đang có những thay đổi tích cực.

Kết quả hồi quy của FDI có ảnh hưởng tích cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở 3 khu vực. Điều này giống với Chen (2011), do đó nguồn vốn FDI vào các tỉnh không những giúp cải thiện tăng trưởng kinh tế mà còn đóng góp một phần không nhỏ trong việc giảm bớt tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở địa phương. Ở thành thị và khu vực chung, kết quả của yếu tố số lượng doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực của nó đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới tại các tỉnh thành. Brown & Medoff

(1989), cũng chỉ ra việc tăng số lượng doanh nghiệp các tỉnh có thể giúp tăng cao cơ hội nghề nghiệp cho người dân và giảm khoảng cách lương theo giới. Tuy nhiên, ở nông thôn, số lượng doanh nghiệp lại không có ảnh hưởng, theo Bel & Fageda (2011), sự hoạt động của các doanh nghiệp ở nông thôn chưa thực sự có nhiều hiệu quả và ảnh hưởng trong việc tạo công ăn việc làm cho người lao động và giảm bớt các vấn đề xã hội như tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới.

Tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động có ảnh hưởng tích cực đến tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới ở cả ba khu vực. Kết quả này giống với O'Neill & cộng sự (1998), khi cho thấy việc nữ giới tham gia thị trường lao động sẽ giúp họ tiếp cận nhiều chính sách phúc lợi đảm bảo hơn, thay vì họ làm những công việc không lương. Điều này còn đóng vai trò quan trọng trong việc tạo nên một quá trình phân phối thu nhập công bằng và hợp lý.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Kết quả kiểm định của mô hình cho các khu vực của tỉnh

		Khu vực chung	Khu vực thành thị	Khu vực nông thôn
Kiểm định Hausman	Chi2(7) Prob > chi2	64,05 0,0000	55,73 0,0000	67,90 0,0000
Kiểm định hiệu ứng cố định thời gian	F (4, 209) Prob > F	66,81 0,0000	56,08 0,0000	46,18 0,0000
Kiểm định phương sai sai số thay đổi	chi2 (62) Prob > chi2	8,8e+28 0,0000	1,0e+27 0,0000	2,1e+26 0,0000

Phụ lục 2: Kiểm tra hệ số VIF của mô hình các khu vực của tỉnh

Variable	Khu vực chung				Khu vực thành thị				Khu vực nông thôn			
	VIF	SQRT VIF	Tolerance	R-Squared	VIF	SQRT VIF	Tolerance	R-Squared	VIF	SQRT VIF	Tolerance	R-Squared
GDI chung	2,38	1,54	0,4207	0,5793	2,53	1,59	0,3954	0,6046	2,04	1,43	0,4896	0,5104
PCI	1,62	1,27	0,6192	0,3808	1,67	1,29	0,5972	0,4028	1,61	1,27	0,6230	0,3770
PAR	1,40	1,18	0,7130	0,2870	1,59	1,26	0,6276	0,3724	1,37	1,17	0,7312	0,2688
TLQĐT	2,94	1,72	0,3397	0,6603	3,08	1,75	0,3249	0,6751	2,73	1,65	0,3666	0,6334
SSV	2,14	1,46	0,4678	0,5322	2,13	1,46	0,4690	0,5310	2,23	1,49	0,4486	0,5514
CBR	2,46	1,57	0,4068	0,5932	2,00	1,41	0,5004	0,4996	2,27	1,51	0,4406	0,5594
FDI	2,48	1,58	0,4029	0,5971	2,38	1,54	0,4204	0,5796	2,60	1,61	0,3851	0,6149
SLDN	3,21	1,79	0,3117	0,6883	3,38	1,84	0,2955	0,7045	3,16	1,78	0,3161	0,6839
TLNGTG	2,71	1,64	0,3696	0,6304	2,07	1,44	0,4840	0,5160	2,31	1,52	0,4334	0,5666
Mean VIF			2,37				2,31				2,26	

Phụ lục 3: Ma trận hệ số tương quan pearson của các biến

	gdi1 chung	gdi1 thành thị	gdi1 nông thôn	sldn	pci	par	fdi	Số sinh viên	cbr	Tỷ lệ lao động qua đào tạo	Tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động
gdi1 chung	1,0000										
gdi1 thành thị	0,9188	1,0000									
gdi1 nông thôn	0,9439	0,8300	1,0000								
sldn	0,3649	0,3448	0,2438	1,0000							
pci	0,2634	0,2311	0,2657	0,0798	1,0000						
par	-0,1167	-0,2426	-0,1612	0,1334	0,1438	1,0000					
fdi	0,4352	0,3823	0,3768	0,7377	0,1168	0,1676	1,0000				
Số sinh viên	0,1587	0,0862	-0,0073	0,5461	0,1885	0,359	0,3637	1,0000			
cbr	0,1832	0,2014	0,1338	-0,1385	-0,4336	0,0164	-0,0658	-0,0553	1,0000		
Tỷ lệ lao động qua đào tạo	0,5337	0,4875	0,4029	0,5487	0,3307	0,3125	0,4513	0,6242	0,0454	1,0000	
Tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động	0,1828	0,2290	0,2256	-0,3448	-0,3690	-0,2663	-0,2921	-0,3692	0,7110	-0,211	1,0000

Tài liệu tham khảo

- Ahmed, S. & Maitra, P. (2010), 'Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh', *Oxford Development Studies*, 38(1), 83-112.
- Bedi, A.S. & Cielik, A. (2002), 'Wages and wage growth in Poland: The role of foreign direct investment', *Economics of Transition*, 10(1), 1-27.
- Bel, G. & Fageda, X. (2011), 'Big guys eat big cakes: Firm size and contracting in urban and rural areas', *International Public Management Journal*, 14(1), 4-26.

- Benjamin, D., Brandt, L. & McCaig, B. (2017), 'Growth with equity: income inequality in Vietnam', *The Journal of Economic Inequality*, 15(1), 25-46.
- Block, J.H., Fisch, C.O. & van Praag, M. (2018), 'Quantity and quality of jobs by entrepreneurial firms', *Oxford Review of Economic Policy*, 34(4), 565-583.
- Bộ Kế hoạch Đầu tư (2012), *Thông tư số 07/2012/TT-BKHĐT quy định nội dung bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia; bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới cấp tỉnh, huyện, xã*, ban hành ngày 22 tháng 10 năm 2012.
- Braunstein, E. (2006), *Foreign direct investment, development and gender equity: A review of research and policy*, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Geneva, retrieved on December 5th 2020, from <www.unrisd.org/publications/opgp12>.
- Brown, C. & Medoff, J. (1989), 'The employer size-wage effect', *Journal of Political Economy*, 97(5), 1027-1059.
- Chen, W. (2011), 'The effect of investor origin on firm performance: Domestic and foreign direct investment in the United States', *Journal of International Economics*, 83(2), 219-228.
- Donald, K. & Moussié, R. (2016), *Redistributing Unpaid Care Work – Why Tax Matters for Women's Rights*, retrieved February 22th 2021, from <<https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/7996>>.
- Fox, J., Klüsener, S. & Myrskylä, M. (2019), 'Is a positive relationship between fertility and economic development emerging at the sub-national regional level? Theoretical considerations and evidence from Europe', *European Journal of Population*, 35(3), 487-518.
- Goodkind, D. (1995), 'Rising gender inequality in Vietnam since reunification', *Pacific Affairs*, 68(3), 342-357.
- Gupta, N.D., Oaxaca, R.L. & Smith, N. (2006), 'Swimming upstream, floating downstream: Comparing women's relative wage progress in the United States and Denmark', *Institute of Labor Economics (IZA)*, 59(2), 243-266.
- Hong Minh, C. (2019), 'Institutional quality and foreign direct investment inflows: The case of Vietnam', *Asian Economic and Financial Review*, 9(5), 630-641.
- Hyslop, D.R. (2001), 'Rising U.S. earnings inequality and family labor supply: The covariance structure of intrafamily earnings', *American Economic Review*, 91(4), 755-777.
- ILO (2018), *Global Wage Report 2018/19: How big is the gender pay gap in your country?*, retrieved February 22th 2021, from <<https://www.ilo.org.htm>>.
- Knight, J.B. & Sabot, R.H. (1983), 'Educational expansion and the Kuznets effect', *The American Economic Review*, 73(5), 1132-1136.
- Kleven, H. & Landais, C. (2017), 'Gender inequality and economic development: Fertility, education and norms', *Economica*, 84(334), 180-209.
- Kuznets, S. (1955), 'Economic growth and income inequality', *The American Economic Review*, 45(1), 1-28.
- Liu, A.Y.C. (2004), 'Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998', *Journal of Comparative Economics*, 32(3), 586-596.
- Mäkelä, L. (2009), 'Working women positioning themselves in the leader-follower relationship as a result of pregnancy', *Gender in Management*, 24(1), 46-62.
- Ngô Quỳnh An & Doãn Thị Mai Hương (2017), 'Bất bình đẳng giáo dục ở nông thôn và thành thị', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 241, 68-76.
- OECD (2020), *Gender wage gap (indicator)*, retrieved on November 11th 2020, from <[doi: 10.1787/7cee77aa-en](https://doi.org/10.1787/7cee77aa-en)>.
- O'Neill, D., Sweetman, O., Nolan, B. & Callan, T. (1998), *Female labour supply and income inequality in Ireland*, St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis.
- Ricci, P. & Civitillo, R. (2018), *Italian Public Administration Reform: What are the Limits of Financial Performance Measures ?*, retrieved on December 13th 2020, from <https://doi.org/10.1007/978-3-319-57018-1_7>.
- Shahabadi, A., Nemati, M. & Hosseinidoust, S.E. (2018), 'The effect of education on income inequality in selected Islamic countries', *International Journal of Asia Pacific Studies*, 14(2), 61-78.
- Shukla, V. & Mishra, U.S. (2020), 'Expansion in education and its impact on income inequality: Cross-sectional evidence from India', *Indian Journal of Labour Economics*, 63(2), 331-362.
- Tổng cục thống kê (2015), *Báo cáo điều tra lao động việc làm 2014*, Hà Nội.
- Un Women (2015), *Transforming Economies, realizing rights Progress of the world's women 2015-2016*, retrieved on December 13th 2020, from <<http://progress.unwomen.org>>.
- Winkelmann, R. (1996), 'Employment prospects and skill acquisition of apprenticeship-trained workers in Germany', *ILR Review*, 49(4), 658-672.
- Wise, L.R. (2002), 'Public management reform: Competing drivers of change', *Public Administration Review*, 62(5), 556-567.

TÁC ĐỘNG CỦA XUẤT KHẨU TỚI HIỆU SUẤT CỦA CÁC DOANH NGHIỆP NGÀNH CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN, CHẾ TẠO VIỆT NAM

Hoàng Thị Huệ

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hoanghue@neu.edu.vn

Đỗ Vũ Phương Anh

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: dvphuonganh@vnu.edu.vn

Nguyễn Thu Hằng

Lớp Quản trị nhân lực 60B, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hangnguyennguyen2012@gmail.com

Mã bài: JED - 134

Ngày nhận bài: 10/05/2021

Ngày nhận bài sửa: 29/07/2021

Ngày duyệt đăng: 04/08/2021

Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu tác động của xuất khẩu (bao gồm xu hướng và cường độ xuất khẩu) đến hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam thông qua 2 bộ dữ liệu giai đoạn 2015-2018: (i) Điều tra doanh nghiệp hàng năm và (ii) Điều tra về sử dụng công nghệ trong sản xuất của doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo của Tổng cục thống kê. Bằng phương pháp hồi quy hiệu ứng ngẫu nhiên (REM) với cỡ mẫu 17932 doanh nghiệp, kết quả cho thấy xu hướng xuất khẩu có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất. Thêm vào đó, có một mối quan hệ phi tuyến tính hình chữ U ngược giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất doanh nghiệp. Nghiên cứu cung cấp tư duy chiến lược cho các nhà quản lý để hiểu và đưa ra các chiến lược đúng đắn nhằm giảm thiểu rủi ro và làm giàu hiệu suất trong quá trình xuất khẩu.

Từ khóa: Công nghiệp chế biến chế tạo, hiệu suất doanh nghiệp, xuất khẩu.

Mã JEL: L25

The effects of export on the performance of manufacturing and processing enterprises in Vietnam

Abstract

The paper examines the impact of exports (including export propensity and export intensity) on the performance of Vietnamese manufacturing and processing enterprises using two different data sets: (i) Annual survey of enterprises, and (ii) survey data on the use of technology in production by manufacturing enterprises, provided by General Statistics Office for the period 2015-2018. Results of random effect model (REM) regression method with a sample of 17932 manufacturing enterprises show that the export propensity has a positive effect on firm performance. Additionally, there is an inverse U-shaped non-linear relationship between export intensity and firm performance. Research provides strategic thinking for managers to understand and come up with the right strategies to minimize risks and enrich the performance of the firm in the export process.

Keywords: Manufacturing and processing, firm performance, export.

JEL Code: L25

1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế thế giới đã mang lại những bước tiến đáng kể cho nền kinh tế Việt Nam. Bắt đầu từ sau chương trình “Đổi mới” được khởi xướng từ 1986, Việt Nam đã không ngừng tiến bước trên con đường hội nhập. Từ một quốc gia thiếu lương thực, nghèo đói sau khi kết thúc chiến tranh năm 1975, Việt Nam đã trở thành quốc gia xuất khẩu hàng đầu thế giới với các mặt hàng như gạo, cà phê, hạt tiêu, dệt may, giấy da, thủy sản... Tỷ lệ xuất khẩu trên GDP tăng từ 47% năm 2000 lên 77,7% năm 2013 (VCCI, 2014). Kim ngạch xuất khẩu hàng hóa năm 2021 đạt hơn 281 tỷ USD, tăng 6,5% so với năm 2019 (Tổng cục Thống kê, 2021). Tính riêng ngành công nghiệp chế biến, chế tạo - “xương sống” của ngành công nghiệp và là trụ cột của nền kinh tế quốc dân thì tỷ trọng hàng hóa xuất khẩu của ngành này trong tổng giá trị xuất khẩu tăng từ 65% năm 2016 lên 85% năm 2020. Đặc biệt, năm 2019 ghi nhận lần đầu tiên các sản phẩm ngành chế biến, chế tạo đạt xuất siêu với khoảng 100 triệu USD (N.An, 2019).

Như vậy, xuất khẩu là yếu tố quan trọng góp phần phát triển kinh tế của quốc gia đồng thời làm tăng hiệu suất doanh nghiệp bằng cách tăng lợi nhuận do những lợi thế cạnh tranh mà tổ chức đạt được khi tiến hành xuất khẩu (Steenhuis & de Bruijn, 2006). Chính do vai trò quan trọng đó, xuất khẩu từ lâu đã trở thành vấn đề được nhiều học giả quan tâm, đặc biệt là vai trò đối với hiệu suất hoạt động của tổ chức. Xuất khẩu thường được các nhà nghiên cứu xem xét thông qua xu hướng xuất khẩu, cường độ xuất khẩu và phạm vi xuất khẩu (Mansion & Bausch, 2020). Tuy nhiên hầu hết các học giả chỉ xem xét về tác động của một thành phần xuất khẩu đến hiệu suất như: phạm vi xuất khẩu (Clerides & cộng sự, 1998), cường độ xuất khẩu (Chiao & cộng sự, 2006), xu hướng xuất khẩu (Aw & cộng sự, 2000). Hơn nữa, các kết quả về ảnh hưởng của cường độ xuất khẩu đến hiệu suất cũng còn khá nhiều tranh cãi (Boehe & cộng sự, 2016). Trong khi một số tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất (Pla-Barber & Alegre, 2007), một số khác lại chỉ ra mối quan hệ tiêu cực (Chang & Thomas, 1989), thậm chí một số học giả còn không tìm thấy mối quan hệ giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất (Ito, 1997).

Xuất phát từ những mâu thuẫn đó, nghiên cứu này tiến hành đánh giá tác động của cả xu hướng và cường độ xuất khẩu lên hiệu suất doanh nghiệp với kỳ vọng làm sáng tỏ hơn lý thuyết về các mối quan hệ này. Đồng thời, tại một đất nước mới nổi như Việt Nam, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo được xác định là ngành “xương sống”, ngành chủ lực trong kim ngạch xuất khẩu và là trụ cột của nền kinh tế, tuy nhiên rất ít nghiên cứu phân tích sâu sắc về các mối quan hệ trên trong ngành công nghiệp này. Do vậy, nghiên cứu được kỳ vọng không chỉ làm sáng tỏ hơn lý thuyết về tác động của xu hướng và cường độ xuất khẩu lên hiệu suất doanh nghiệp mà kết quả nghiên cứu hi vọng sẽ là cơ sở tham khảo cho các nhà quản lý nhằm đưa ra những chính sách phù hợp để gia tăng hiệu suất và giảm thiểu rủi ro do xuất khẩu mang lại đặc biệt trong bối cảnh ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam.

Kết cấu bài viết gồm 5 phần: Sau phần giới thiệu là tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết ở phần 2, phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu và thảo luận trong phần 4, và cuối cùng là kết luận và hàm ý chính sách được trình bày ở phần 5.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Hiệu suất

Trong môi trường cạnh tranh hòa nhập và toàn cầu hóa về kinh tế, hiệu suất là yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế của một quốc gia, một ngành và trong từng doanh nghiệp (Steenhuis & de Bruijn, 2006). Vì vậy, hiệu suất doanh nghiệp và vấn đề nâng cao hiệu suất luôn nhận được nhiều sự quan tâm từ các nhà khoa học và nhà quản lý. Armstrong & Baron (2005) định nghĩa hiệu suất là tổng hợp về lợi ích mà các tổ chức tạo ra từ các nguồn lực mà họ sử dụng. Tương tự, Medalla (2005) cho rằng hiệu suất phản ánh khả năng và hiệu quả của doanh nghiệp trong việc sử dụng các nguồn lực như con người, tài chính và cơ sở vật chất để đạt được các mục tiêu của doanh nghiệp. Như vậy, hiệu suất có thể được định nghĩa là kết quả phản ánh mức độ mà tổ chức đạt được mục tiêu của mình khi áp dụng các nguồn lực hiện có.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy các học giả trên thế giới đã sử dụng rất đa dạng các thang đo về hiệu suất của doanh nghiệp (Zhang & Li, 2008). Các chỉ số tài chính cơ bản như ROA, ROE đã được sử dụng trong nghiên cứu của Huselid (1995) hay Calantone & cộng sự (2002) đã đánh giá kết quả hoạt động thông qua các chỉ số ROI, ROS và ROE. Còn Hitt & cộng sự (1997) cho rằng hiệu suất doanh nghiệp được cấu thành từ 3 biến số tài chính là ROA, ROS và ROE. Tuy nhiên, do độ nhạy cảm của ROE với sự khác biệt cấu trúc

vốn mà nghiên cứu đã loại bỏ biến số này. Nghiên cứu còn chỉ ra sự tương quan giữa ROS và ROA là lớn và có hiện tượng đa cộng tuyến cao khi sử dụng ROS để định danh cho hiệu quả doanh nghiệp trong mô hình. Bởi vậy nghiên cứu chỉ sử dụng ROA đại diện cho hiệu quả doanh nghiệp. Thêm vào đó, một số nghiên cứu ở Việt Nam sử dụng doanh thu là thang đo hiệu suất (Phạm Thế Anh & Nguyễn Đức Hùng, 2014; Ngô Hoàng Thảo Trang, 2016).

Như vậy, bài viết này đo lường hiệu suất doanh nghiệp thông qua chỉ số ROA và doanh thu của các doanh nghiệp.

2.2. Xuất khẩu

Cavusgil & Nevin (1981) cho rằng xuất khẩu là các hoạt động có liên quan đến việc tiếp thị và bán hàng, thực hiện trên phạm vi quốc tế của doanh nghiệp. Theo tác giả, xuất khẩu có sự khác biệt đối với kinh doanh nội địa ở điểm: khi xuất khẩu, công ty cung cấp và bán sản phẩm của mình ra nước ngoài nhưng lại không có hoạt động điều hành công ty ở nước đó. Sau này, Young & cộng sự (1989) đã nhận định xuất khẩu là việc chuyển hàng hóa hoặc dịch vụ qua biên giới quốc gia bằng các phương pháp gián tiếp hoặc trực tiếp. Hiểu một cách chung nhất, các học giả sử dụng thuật ngữ này theo nghĩa là hoạt động thương mại nhằm mang hàng hóa hay dịch vụ ra nước ngoài.

Khi xem xét hoạt động xuất khẩu, hầu hết các nghiên cứu tập trung vào hai vấn đề chính là xu hướng và cường độ xuất khẩu (Martineau & Pastoriza 2016). Trong đó, xu hướng xuất khẩu được hiểu là quyết định có tham gia xuất khẩu hay không của doanh nghiệp trong nước (Mansion & Bausch, 2020). Nó thường được đo bằng một biến nhị phân để xem xét xác suất tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp và được coi là chỉ số đo lường chính của hoạt động xuất khẩu (Lê Thanh Hà & Phạm Thị Linh Trang, 2020). Còn cường độ xuất khẩu cho biết tỷ lệ xuất khẩu là bao nhiêu nếu như doanh nghiệp quyết định tham gia (Mansion & Bausch, 2020), chỉ tiêu này thường được tính bằng cách so sánh xuất khẩu với một số chỉ tiêu khác trong tổ chức, có thể chia thành 3 loại: cường độ xuất khẩu theo lao động, cường độ xuất khẩu theo doanh thu và cường độ xuất khẩu theo doanh số (Wu & cộng sự, 2021). Trong đó, cường độ xuất khẩu theo doanh thu là chỉ tiêu đo lường được chấp nhận rộng rãi trong các nghiên cứu thực nghiệm (Larimo, 2013).

Bên cạnh hai yếu tố trên, một chỉ số ít được xem xét nhưng cũng dùng để đo lường xuất khẩu đó là phạm vi xuất khẩu. Phạm vi xuất khẩu thể hiện qua số thị trường nước ngoài mà sản phẩm của công ty có thể đặt chân đến (Mansion & Bausch, 2020).

Trong bài viết này, do hạn chế về dữ liệu của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam nên không đo lường được phạm vi xuất khẩu, chỉ xem xét được xu hướng và cường độ xuất khẩu (cụ thể là cường độ xuất khẩu theo doanh thu).

2.3. Ảnh hưởng của xuất khẩu đến hiệu suất doanh nghiệp

2.3.1. Ảnh hưởng của xu hướng xuất khẩu đến hiệu suất doanh nghiệp

Lý thuyết chính giải thích lý do vì sao doanh nghiệp tham gia xuất khẩu thì hiệu quả hơn so với doanh nghiệp không xuất khẩu là lý thuyết về cơ chế học hỏi thông qua xuất khẩu (learning by exporting). Theo lý thuyết này, xuất khẩu là nguồn gốc giúp tăng hiệu suất của doanh nghiệp thông qua quá trình học hỏi từ việc xuất khẩu. Bởi, khi các doanh nghiệp tham gia vào xuất khẩu, họ sẽ hấp thụ được kiến thức từ các đối tác xuất khẩu của mình để tăng cường sự phát triển tổng thể (Golovko & Valentini, 2011), tăng cường hiệu quả và lợi nhuận (Van Biesebroeck, 2005; De Loecker, 2007).

Về mặt thực nghiệm, cũng đã có rất nhiều nghiên cứu tìm thấy tác động thuận chiều của việc tham gia xuất khẩu đến hiệu suất ở các nước phát triển như Anh (Crespi & cộng sự, 2008); Mỹ (Girma & cộng sự, 2004) đến các nước đang phát triển như Colombia, Mexico, Morocco (Clerides & cộng sự, 1998) và Việt Nam (Ngô Hoàng Thảo Trang, 2018). Như vậy, các doanh nghiệp chuyển từ không xuất khẩu sang có xuất khẩu sẽ được hưởng những lợi ích nhất định, do đó nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

(H1): Xu hướng xuất khẩu có tác động cùng chiều đến hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo ở Việt Nam.

2.3.2. Ảnh hưởng của cường độ xuất khẩu đến hiệu suất doanh nghiệp

Về mặt lý thuyết, các công ty tăng cường độ xuất khẩu có thể thu được lợi ích kinh tế thông qua tìm kiếm thị trường, lợi thế theo quy mô và lợi ích từ kinh nghiệm học tập (Li, 2001). Tuy nhiên, việc tham gia xuất

khẩu cũng đặt ra nhiều thách thức ngoài những thách thức chung liên quan đến tăng trưởng trong nước (Lu & Beamish, 2001). Cụ thể, các công ty tham gia xuất khẩu ban đầu phải đối mặt với một khoản chi phí xã hội và kinh doanh, hay còn gọi là “liability of foreignness” (tạm dịch là chi phí kinh doanh ở nước ngoài) (Buckley & Casson, 1976; Ngô Trí Long, 2019). Khi kinh nghiệm tham gia thị trường quốc tế nâng cao thì chi phí này có thể giảm dần, tuy nhiên chi phí giao dịch và quản lý lại tăng cùng với mức cường độ xuất khẩu bởi việc mở rộng xuất khẩu trong thời gian dài gắn liền với việc phải gia tăng phạm vi quản lý, doanh nghiệp phải phục vụ những thị trường đa dạng hơn, thị hiếu khách hàng phức tạp hơn, dẫn đến phát sinh nhiều loại chi phí (Hitt & cộng sự, 1997). Cuối cùng, khi sự phát triển về nguồn lực và năng lực nội bộ của các công ty không đáp ứng được tốc độ tăng trưởng của cường độ xuất khẩu thì chi phí cũng có thể cao hơn những lợi ích thu được (Hitt & cộng sự, 1997). Theo đó, mức hiệu suất tối ưu cho xuất khẩu phụ thuộc vào nguồn lực và năng lực công ty và được xác định ở một mức cường độ xuất khẩu nhất định.

Về mặt thực nghiệm, các nghiên cứu về mối quan hệ giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất doanh nghiệp tạo ra nhiều kết quả khác nhau. Một số nghiên cứu cho thấy cường độ xuất khẩu tác động tích cực đến hiệu suất (Golovko & Valentini, 2011). Một số khác lại không nhận thấy có mối quan hệ giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất (Morck & Yeung, 1991), thậm chí là cường độ xuất khẩu ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu suất (Kumar, 1984). Ngoài ra, một số nghiên cứu cho rằng tác động của cường độ xuất khẩu đến hiệu suất doanh nghiệp tùy thuộc vào mức cường độ xuất khẩu của doanh nghiệp (Ruigrok & Wagner, 2003), tức là có mối quan hệ phi tuyến (hình chữ U ngược) giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất doanh nghiệp (Gomes & Ramaswamy, 1999; Hitt & cộng sự, 1997). Cụ thể, trong giai đoạn đầu xuất khẩu những lợi ích thu được sẽ vượt trội hơn chi phí, do đó ở giai đoạn này, công ty sẽ đạt hiệu suất cao hơn. Ngược lại, khi cường độ xuất khẩu đạt đến một mức nhất định, các chi phí liên quan đến mở rộng sẽ bắt đầu lớn hơn lợi ích, lúc này hiệu suất của doanh nghiệp sẽ giảm (Gomes & Ramaswamy, 1999). Do đó nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

(H2): Có một mối quan hệ hình chữ U ngược phi tuyến tính giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo ở Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình ước lượng

Mô hình ước lượng được thể hiện như sau:

$$\text{PERFORMANCE}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{EP}_{i,t} + \alpha_2 \text{CONTROL}_{i,t} + \varepsilon_i$$

$$\text{PERFORMANCE}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{EIS}_{i,t} + \alpha_2 \text{EIS}_{i,t}^2 + \alpha_3 \text{CONTROL}_{i,t} + \varepsilon_i$$

Trong đó:

EP: Xu hướng xuất khẩu của doanh nghiệp thứ i trong năm t , nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp thứ i đã tham gia xuất khẩu trong năm t và nhận giá trị bằng 0 nếu doanh nghiệp không xuất khẩu.

EIS: Cường độ xuất khẩu của doanh nghiệp thứ i trong năm t , được đo lường bằng tỷ lệ doanh thu từ hoạt động xuất khẩu trên tổng doanh thu của doanh nghiệp.

PERFORMANCE: hiệu suất của doanh nghiệp thứ i trong năm t , đo lường thông qua doanh thu của doanh nghiệp (REV) và tỷ suất lợi nhuận ròng trên tài sản (ROA).

CONTROL: Biến kiểm soát, bao gồm:

(1) Quy mô doanh nghiệp (SIZE): đo lường bằng logarit tự nhiên của tổng số lao động doanh nghiệp tại thời điểm 31 tháng 12 hàng năm. Thông thường các doanh nghiệp có quy mô lớn hơn thì hoạt động hiệu quả hơn doanh nghiệp có quy mô nhỏ (Taymaz, 2005; Alvarez & Crespi, 2003).

(2) Cường độ vốn (CAP): đo lường bằng logarit tự nhiên của tỷ lệ giữa tổng vốn trên số lao động (triệu đồng). Harris (1994) cho biết cường độ vốn có tác động cùng chiều đến hiệu suất, ngược lại một số nghiên cứu khác lại cho rằng cường độ vốn càng lớn thì hiệu suất doanh nghiệp càng giảm (Singh & cộng sự, 2019).

(3) Đòn bẩy tài chính (LEV): đo lường bằng tỷ lệ nợ phải trả trên tổng tài sản. Các công ty phụ thuộc nặng nề về nợ có thể thiếu tính an toàn cần thiết để thu hút các nhà đầu tư, và sẽ có thể có các khoản thanh toán lãi suất cao hơn, ảnh hưởng tới mức độ rủi ro và lợi nhuận của công ty. Đòn bẩy tài chính thường có tác động tiêu cực đến hiệu suất (Lee & Min, 2015; Zhang & cộng sự, 2019).

(4) Năm: Biến giả năm được đưa vào để nắm bắt các hiệu ứng thời gian liên quan đến tỷ giá hối đoái và các yếu tố thay đổi theo thời gian khác về hiệu suất doanh nghiệp.

(5) Ngành cấp hai: Biến giả ngành cấp hai được đưa vào để kiểm soát các đặc điểm riêng của ngành có thể tác động đến sự thay đổi trong hiệu suất doanh nghiệp.

Mô hình trên có thể được ước lượng theo phương pháp hồi quy dữ liệu bảng với mô hình hồi quy hiệu ứng ngẫu nhiên (REM) bởi theo Thái Văn Đại & Trần Việt Thanh Trúc (2018) có ba mô hình kinh tế lượng cơ bản thường được sử dụng để phân tích dữ liệu bảng bao gồm: (1) *Mô hình hệ số không thay đổi (Pooled OLS)*, (2) *mô hình tác động cố định FEM (Fixed Effect Model)* và (3) *mô hình tác động ngẫu nhiên REM (Random Effect Model)*. Để lựa chọn mô hình hiệu quả nhất, các kiểm định được sử dụng bao gồm: kiểm định nhân tử Lagrange (xttest0) lựa chọn giữa mô hình Pooled OLS với REM. Trong đó, H_0 là phương sai của sai số qua các đơn vị là không đổi hay mô hình Pooled OLS phù hợp hơn. Kiểm định Hausman để lựa chọn giữa mô hình REM và mô hình FEM. Trong đó, H_0 là không có sự khác biệt giữa hai mô hình. Tuy nhiên, theo Taylor (1980) đối với dữ liệu bảng không cân bằng và T nhỏ, N lớn thì kết quả kiểm định Hausman là không tin tưởng được, nên trong trường hợp này mô hình REM hiệu quả hơn mô hình FEM.

Như vậy, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng mô hình REM. Sau đó, tiến hành kiểm định nhân tử Lagrange (xttest0) với : phương sai của sai số là không đổi, nếu $p\text{-value} < 0,05$ thì phương sai của sai số thay đổi và ngược lại. Kết quả cho thấy xảy ra hiện tượng phương sai sai số thay đổi trong các mô hình có biến phụ thuộc là doanh thu ($P\text{-value}=0.0000$). Để xử lý hiện tượng này, nhóm tác giả sẽ sử dụng sai số chuẩn mạnh (Robust Standard Errors) bằng cách thêm lựa chọn Robust khi hồi quy để kiểm soát các vi phạm về phương sai thay đổi và tự tương quan của sai số ngẫu nhiên (Wooldridge, 2010).

3.2. Dữ liệu

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu là sự kết hợp của hai nguồn số liệu:

Thứ nhất, bộ dữ liệu Tổng điều tra doanh nghiệp hàng năm giai đoạn 2015-2018 do Tổng cục Thống kê tiến hành nhằm thu thập các thông tin liên quan đến doanh nghiệp (hiệu suất, quy mô doanh nghiệp, cường độ vốn, ngành kinh tế cấp II, đòn bẩy tài chính).

Thứ hai, dữ liệu điều tra về sử dụng công nghệ trong sản xuất của doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến chế tạo giai đoạn 2015-2018 do Tổng cục Thống kê tiến hành nhằm thu thập các thông tin liên quan đến doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến chế tạo.

Các bộ dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu đều là dữ liệu bảng. Vì dữ liệu bảng có những ưu điểm: (i) giúp kiểm soát các vấn đề nội sinh, (ii) kiểm soát ảnh hưởng của sự không đồng nhất, (iii) cung cấp nhiều thông tin hơn về các biến, (iv) kiểm soát đa cộng tuyến giữa các biến độc lập, (v) tăng bậc tự do, (vi) có thể phát hiện và đo lường các yếu tố không quan sát được bởi việc sử dụng dữ liệu chéo và dữ liệu chuỗi thời gian, (vii) giảm sai số ngẫu nhiên có thể xảy ra trong việc phân tích mô hình.

Để có được bộ dữ liệu, nhóm tác giả đã thực hiện một số bước xử lý dữ liệu như ghép nối dữ liệu của các năm nghiên cứu, ghép nối hai bộ dữ liệu, loại bỏ các doanh nghiệp có thông tin không hợp lý như số lao động hay nguồn vốn nhỏ hơn 0... Tóm tắt thống kê các biến được mô tả trong Bảng 1.

Bảng 1: Mô tả thống kê các biến trong mô hình

Biến số	Số quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
REV	17932	302209,80	1121583,00	1,00	47458780,00
ROA	17932	0,02	1,08	-21,40	134,94
EP	17932	0,46	0,50	0,00	1,00
EIS	17932	0,29	0,41	0,00	1,00
SIZE	17932	4,49	1,54	0,00	10,28
CAP	17932	6,36	1,18	0,80	13,34
LEV	17932	0,65	0,71	-22,98	27,06

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng 2 trình bày ảnh hưởng của xuất khẩu bao gồm xu hướng và cường độ xuất khẩu đến hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến chế tạo thông qua doanh thu và chỉ số ROA bằng việc hồi quy tác động ngẫu nhiên, lệnh robust được thêm vào mô hình có biến phụ thuộc là doanh thu để kiểm soát phương sai sai số thay đổi.

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả xu hướng xuất khẩu và cường độ xuất khẩu có tác động mạnh mẽ đến hiệu suất, cụ thể:

Đối với xu hướng xuất khẩu, các doanh nghiệp quyết định tham gia xuất khẩu sẽ có hiệu suất cao hơn, cụ thể là có doanh thu cao hơn 11,8% và tương tự ROA cao hơn 0,072 đơn vị so với doanh nghiệp không

Bảng 2: Ảnh hưởng của xuất khẩu đến hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam

Biến	(1) Doanh thu		(2) ROA	
	(1.1) Xu hướng xuất khẩu	(1.2) Cường độ xuất khẩu	(2.1) Xu hướng xuất khẩu	(2.2) Cường độ xuất khẩu
Xu hướng xuất khẩu	0,118*** (0,020)	-	0,072*** (0,023)	-
Cường độ xuất khẩu	-	0,399*** (0,114)	-	0,415*** (0,129)
Bình phương cường độ xuất khẩu	-	-0,350*** (0,117)	-	-0,383*** (0,132)
LEV	-0,032*** (0,011)	-0,032*** (0,012)	-0,149*** (0,013)	-0,149*** (0,013)
SIZE	1,122*** (0,013)	1,129*** (0,013)	-0,003 (0,008)	0,000 (0,008)
CAP	0,528*** (0,016)	0,531*** (0,016)	-0,047*** (0,009)	-0,047*** (0,009)
Năm 2016	0,011 (0,009)	0,011 (0,009)	-0,006 (0,021)	-0,006 (0,021)
Năm 2017	0,019* (0,011)	0,019* (0,011)	-0,012 (0,021)	-0,011 (0,021)
Năm 2018	0,059*** (0,013)	0,059*** (0,013)	0,008 (0,022)	0,008 (0,022)
Ngành cấp II	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	2,647*** (0,132)	2,619*** (0,132)	0,400*** (0,132)	0,389*** (0,132)
Số quan sát	17.932	17.932	17.932	17.932

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

xuất khẩu (Bảng 2). Kết quả này cũng phù hợp với nghiên cứu về ảnh hưởng của xuất khẩu đến hiệu suất, cụ thể Ngô Hoàng Thảo Trang (2016) trong một nghiên cứu về tác động của tính bất định của môi trường kinh doanh lên hiệu quả hoạt động doanh nghiệp thông qua vai trò trung gian của mạng lưới doanh nghiệp các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam giai đoạn 2007-2013 đã chỉ ra rằng nếu doanh nghiệp tham gia xuất khẩu thì doanh thu của doanh nghiệp sẽ tăng lên 14,23%. Nếu đo hiệu suất bằng ROA, Jelena & cộng sự (2018) đã khẳng định rằng doanh nghiệp tham gia xuất khẩu khiến cho ROA tăng 0,019%. Hay đo hiệu suất bằng lợi nhuận, Grazzi (2012) đã chứng minh rằng các công ty xuất khẩu có lợi nhuận cao hơn 16-26% so với các công ty không xuất khẩu.

Đối với cường độ xuất khẩu, Bảng 2 cho thấy có một mối quan hệ phi tuyến tính hình chữ U ngược giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam. Cụ thể, trong giai đoạn đầu khi cường độ xuất khẩu tăng lên sẽ làm gia tăng hiệu suất doanh nghiệp. Điều này được thể hiện bởi mối tương quan thuận giữa Cường độ xuất khẩu và Doanh thu, ROA. Tuy nhiên, khi cường độ xuất khẩu tăng đến một ngưỡng nhất định thì hiệu suất doanh nghiệp giảm dần. Điều này được xác nhận khi nghiên cứu chỉ ra tác động ngược chiều của biến Bình phương cường độ xuất khẩu và biến Doanh thu, ROA.

Ta có phương trình:

$$(1) \text{REV} = 2,619 + 0,399 \text{ EIS} - 0,350 \text{ EIS}^2 \quad (2) \text{ROA} = 0,389 + 0,415 \text{ EIS} - 0,383 \text{ EIS}^2$$

$$\frac{\partial \text{REV}}{\partial \text{EIS}} = 0,399 - 0,350 \text{ EIS}$$

$$\frac{\partial \text{ROA}}{\partial \text{EIS}} = 0,415 - 0,383 \text{ EIS}$$

Do đó, cường độ xuất khẩu tối ưu cho ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam đối với doanh thu là 57%, đối với ROA là 54,18%.

Phát hiện này phù hợp với những nghiên cứu trước đó (Gomes & Ramaswamy, 1999; Hitt & cộng sự, 1997; Olmos & Díez-Vial, 2015; Chiao & cộng sự, 2006). Cụ thể, Chiao & cộng sự (2006) đã kiểm tra các doanh nghiệp vừa và nhỏ ngành điện tử và dệt may tại Đài Loan và kết luận rằng cường độ xuất khẩu tối ưu cho ngành điện tử là 52,67% và ngành dệt may là 45,07%. Hitt & cộng sự (1997) cũng đã cho thấy mối quan hệ hình chữ U ngược bằng cách kiểm tra 215 công ty có quy mô trung bình và lớn. Điều này có thể được giải thích là do nguồn lực và năng lực của các công ty trong nền kinh tế mới nổi còn nhiều hạn chế, ví dụ như hạn chế tài chính, thiếu danh tiếng toàn cầu và năng lực đổi mới còn thấp kém nên việc tăng cường độ xuất khẩu không phải lúc nào cũng làm tăng hiệu suất (Crick & Spence, 2005). Cụ thể, hai yếu tố này lại tác động đến cả lợi ích và chi phí của quá trình xuất khẩu theo hướng khác nhau, cụ thể công ty có nguồn lực và năng lực nội bộ tốt thường có năng lực hấp thụ kiến thức tốt (Cohen & Levinthal, 1990), từ đó nâng cao lợi ích và giảm chi phí thông qua khả năng khắc phục những hạn chế về tính mới và tính ngoại lai (Olmos & Díez-Vial, 2015). Như vậy, có thể nói nếu nguồn lực và năng lực nội bộ của công ty không đủ lớn mạnh thì rất có thể khi tăng cường độ xuất khẩu có thể khiến chi phí của việc xuất khẩu cao hơn cả lợi ích, hay hiệu suất bị giảm (Hitt & cộng sự, 1997).

Các kết quả hồi quy cũng cho thấy các doanh nghiệp có quy mô lớn hơn có doanh thu lớn hơn nhưng không ảnh hưởng đến ROA. Biến số đòn bẩy tài chính luôn âm và có ý nghĩa thống kê ở mức cao trong các phương trình. Kết quả này cho thấy doanh nghiệp có tỷ lệ nợ càng cao thì hiệu suất càng giảm. Đặc biệt, cường độ vốn có tác động tích cực đến doanh thu nhưng lại có ảnh hưởng tiêu cực đến ROA.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Nghiên cứu này đã kiểm định và lý giải rõ hơn sự tác động của xuất khẩu đến hiệu suất của các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy một doanh nghiệp tham gia xuất khẩu sẽ làm tăng hiệu suất, tuy nhiên khi doanh nghiệp xuất khẩu đến một cường độ nhất định thì hiệu suất lại giảm. Kết quả này cho chúng ta một số hàm ý về mặt lý thuyết và thực tiễn.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu này làm đa dạng hơn cho lý thuyết hiện tại về hiệu suất cũng như xuất khẩu. Đã có khá nhiều nghiên cứu về mối quan hệ này, tuy nhiên kiểm định một mối quan hệ chưa có kết quả thống nhất vẫn cần thiết để làm rõ hơn về bản chất và hệ thống lý luận về vấn đề này. Hơn nữa, một bằng chứng từ một ngành cụ thể tại một nước đang phát triển sẽ đem lại một sự so sánh có ý nghĩa đối với các nghiên cứu trước đây chủ yếu được thực hiện tại các nước phát triển.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu góp phần giúp cho doanh nghiệp nhận thức rõ ràng về chiến lược

xuất khẩu.

Kết quả cho thấy sự lan tỏa từ kiến thức thị trường nước ngoài sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu suất hoạt động của mình. Vì vậy, các doanh nghiệp có thể xem xuất khẩu như là cách thức để nâng cao khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững.

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra có mối quan hệ hình chữ U ngược phi tuyến tính giữa cường độ xuất khẩu và hiệu suất các doanh nghiệp ngành công nghiệp chế biến, chế tạo ở Việt Nam. Cụ thể, trong giai đoạn đầu khi cường độ xuất khẩu tăng lên sẽ làm gia tăng hiệu suất doanh nghiệp nhưng khi cường độ xuất khẩu tăng đến một ngưỡng nhất định thì hiệu suất doanh nghiệp giảm dần. Do vậy, việc cân nhắc lựa chọn cường độ xuất khẩu phù hợp là yêu cầu cần thiết giúp doanh nghiệp tận dụng tối đa vai trò và ảnh hưởng tích cực mà xuất khẩu đem lại đối với hiệu suất của tổ chức. Các doanh nghiệp cần thúc đẩy hoạt động nghiên cứu về xuất khẩu và xu hướng thị trường nhằm xác định mức xuất khẩu tối ưu, phù hợp với tình hình doanh nghiệp trong từng giai đoạn.

Tài liệu tham khảo:

- Alvarez, R. & Crespi, G. (2003), 'Determinants of technical efficiency in small firms', *Small Business Economics*, 20(3), 233-244.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2005), *Managing Performance: Performance Management in Action*, Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- Aw, B.Y., Chung, S. & Roberts, M.J. (2000), 'Productivity and turnover in the export market: micro-level evidence from the Republic of Korea and Taiwan (China)', *The World Bank Economic Review*, 14(1), 65-90.
- Boehe, D.M., Qian, G. & Peng, M.W. (2016), 'Export intensity, scope, and destinations: Evidence from Brazil', *Industrial Marketing Management*, 57, 127-138.
- Buckley, P.J. & Casson, M. (2016), *The Future of Multinational Enterprise*, The MACMILAN Press LTD, London.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002), 'Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance', *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
- Cavusgil, S.T. & Nevin, J.R. (1981), 'Internal determinants of export marketing behavior: An empirical investigation', *Journal of Marketing Research*, 18(1), 114-119.
- Chang, Y. & Thomas, H. (1989), 'The impact of diversification strategy on risk-return performance', *Strategic Management Journal*, 10(3), 271-284.
- Chiao, Y.C., Yang, K.P. & Yu, C.M.J. (2006), 'Performance, internationalization, and firm-specific advantages of SMEs in a newly-industrialized economy', *Small Business Economics*, 26(5), 475-492.
- Clerides, S.K., Lach, S. & Tybout, J.R. (1998), 'Is learning by exporting important? Micro-dynamic evidence from Colombia, Mexico, and Morocco', *The Quarterly Journal of Economics*, 113(3), 903-947.
- Cohen, W.M. & Levinthal, D.A. (1990), 'Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation', *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Crespi, G., Criscuolo, C. & Haskel, J. (2008), 'Productivity, exporting, and the learning-by-exporting hypothesis: direct evidence from UK firms', *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Economie*, 41(2), 619-638.
- Crick, D. & Spence, M. (2005), 'The internationalisation of 'high performing' UK high-tech SMEs: a study of planned and unplanned strategies', *International Business Review*, 14(2), 167-185.
- De Loecker, J. (2007), 'Do exports generate higher productivity? Evidence from Slovenia', *Journal of International Economics*, 73(1), 69-98.
- Girma, S., Greenaway, A. & Kneller, R. (2004), 'Does exporting increase productivity? A microeconomic analysis of matched firms', *Review of International Economics*, 12(5), 855-866.
- Golovko, E. & Valentini, G. (2011), 'Exploring the complementarity between innovation and export for SMEs' growth', *Journal of International Business Studies*, 42(3), 362-380.
- Gomes, L. & Ramaswamy, K. (1999), 'An empirical examination of the form of the relationship between multinationality and performance', *Journal of International Business Studies*, 30(1), 173-187.

- Grazzi, M. (2012), 'Export and firm performance: Evidence on productivity and profitability of Italian companies', *Journal of Industry, Competition and Trade*, 12(4), 413-444.
- Harris, F.H.D. (1994), 'Asset specificity, capital intensity and capital structure: an empirical test', *Managerial and Decision Economics*, 15(6), 563-576.
- Hitt, M.A., Hoskisson, R.E. & Kim, H. (1997), 'International diversification: Effects on innovation and firm performance in product-diversified firms', *Academy of Management Journal*, 40(4), 767-798.
- Huselid, M.A. (1995), 'The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance', *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Ito, K. (1997), 'Domestic competitive position and export strategy of Japanese manufacturing firms: 1971-1985', *Management Science*, 43(5), 610-622.
- Jelena, A., Kristina, M., Vera, M. & Banimir, K. (2018), 'The modelling factors of agricultural companies performances', *Custos e Agronegocio*, 14(4), 223-240.
- Kumar, M.S. (1984), *Growth, acquisition and investment: An analysis of the growth of industrial firms and their overseas activities*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Larimo, J. (2013), 'Small and medium-size enterprise export performance: Empirical evidence from Finnish family and non-family firms', *International Studies of Management & Organization*, 43(2), 79-100.
- Lê Thanh Hà & Phạm Thị Linh Trang (2020), 'Tác động của hoạt động đổi mới và mạng lưới kết nối đến xuất khẩu của doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam', *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*, 131, 17-30.
- Lee, K. H., & Min, B. (2015), 'Green R&D for eco-innovation and its impact on carbon emissions and firm performance', *Journal of Cleaner Production*, 108, 534-542.
- Li, M. (2001), 'Firm internationalization and economic performance: a conceptual synthesis and an empirical assessment of the Chinese experience', *Reassessing the Internationalization of the Firm*, 11, 179-196.
- Lu, J.W. & Beamish, P.W. (2001), 'The internationalization and performance of SMEs', *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 565-586.
- Mansion, S.E. & Bausch, A. (2020), 'Intangible assets and SMEs' export behavior: a meta-analytical perspective', *Small Business Economics*, 55(3), 727-760.
- Martineau, C. & Pastoriza, D. (2016), 'International involvement of established SMEs: A systematic review of antecedents, outcomes and moderators', *International Business Review*, 25(2), 458-470.
- Medalla, E.M. (Ed.). (2005), *Competition Policy in East Asia*, Psychology Press.
- Morck, R. & Yeung, B. (1991), 'Why investors value multinationality', *Journal of Business*, 64(2), 165-187.
- N.An (2019), *Ngành chế biến chế tạo lần đầu xuất siêu 100 triệu USD*, truy cập lần cuối ngày 05 tháng 5 năm 2021, từ <<https://tuoitre.vn/nganh-che-bien-che-cao-lan-dau-xuat-sieu-100-trieu-usd-20191226182330983.htm>>.
- Ngô Hoàng Thảo Trang (2016), 'Tác động tính bất định của môi trường kinh doanh lên hiệu quả doanh nghiệp thông qua vai trò trung gian của mạng lưới doanh nghiệp', *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 11(1), 151-163.
- Ngô Hoàng Thảo Trang (2018), 'Năng suất của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam: Vai trò của xuất khẩu hoạt động đổi mới và môi trường kinh doanh', Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ngô Trí Long (2019), *Vấn đề tái cấu trúc DNNN*, truy cập lần cuối ngày 06 tháng 06 năm 2021, từ <<https://saigondautu.com.vn/doanh-nghiep-doanh-nhan/van-i-ach-tai-cau-truc-dnnn-71346.html>>.
- Olmos, M.F. & Díez-Vial, I. (2015), 'Internationalization pathways and the performance of SMEs', *European Journal of Marketing*, 49, 420-443.
- Phạm Thế Anh & Nguyễn Đức Hùng (2014), 'Tác động của thể chế môi trường kinh doanh đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp ở Việt Nam', Diễn đàn Kinh tế mùa Xuân tháng 4 năm 2014, Ủy ban Kinh tế Quốc hội và UNDP, Hà Nội.
- Pla-Barber, J. & Alegre, J. (2007), 'Analysing the link between export intensity, innovation and firm size in a science-based industry', *International Business Review*, 16(3), 275-293.
- Ruigrok, W. & Wagner, H. (2003), 'Internationalization and performance: An organizational learning perspective', *MIR: Management International Review*, 63-83.
- Singh, K., Misra, M., Kumar, M. & Tiwari, V. (2019), 'A study on the determinants of financial performance of US

-
- agricultural cooperatives', *Journal of Business Economics and Management*, 20(4), 633-647.
- Steenhuis, H.J. & de Bruijn, E.J. (2006), 'International shopfloor level productivity differences: an exploratory study', *Journal of Manufacturing Technology Management*, 17(1), 42-55.
- Taylor, W.E. (1980), 'Small sample considerations in estimation from panel data', *Journal of Econometrics*, 13(2), 203-223.
- Taymaz, E. (2005), 'Are small firms really less productive?', *Small Business Economics*, 25(5), 429-445.
- Thái Văn Đại & Trần Việt Thanh Trúc (2018), 'Đánh giá tác động các nhân tố đến tỷ lệ thanh khoản của các ngân hàng thương mại Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 249, 20-29.
- Tổng cục Thống kê, 2021, *Xuất, nhập khẩu năm 2020: nỗ lực và thành công*, truy cập lần cuối ngày 05 tháng 5 năm 2021, từ <<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/xuat-nhap-khau-nam-2020-no-luc-va-thanh-cong/>>.
- Van Biesebroeck, J. (2005), 'Exporting raises productivity in sub-Saharan African manufacturing firms', *Journal of International economics*, 67(2), 373-391.
- VCCI (2014), *Báo cáo thường niên Doanh nghiệp Việt Nam 2013*, Hà Nội.
- Wooldridge, J.M. (2010), *Econometric analysis of cross section and panel data*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Wu, L., Wei, Y. & Wang, C. (2021), 'Disentangling the effects of business groups in the innovation-export relationship', *Research Policy*, 50(1), 1-26.
- Young, S., Hamill, J., Wheeler, C. & Davies, J.R. (1989), *International Market Entry and Development: Strategies and Management*, Harvester Wheatsheaf, Hemel Hempstead, UK.
- Zhang, D., Rong, Z. & Ji, Q. (2019), 'Green innovation and firm performance: Evidence from listed companies in China', *Resources, Conservation and Recycling*, 144, 48-55.
- Zhang, Y. & Li, S. (2008), 'High-performance HRM and firm performance: the mediating role of strategic implementation capacity', *Management World*, 4, 107-113.

CHIẾN LƯỢC AN NINH-LINH HOẠT VÀ LỢI ÍCH CỦA LAO ĐỘNG CAO TUỔI TẠI NƠI LÀM VIỆC: BẰNG CHỨNG TẠI CÁC TỈNH PHÍA BẮC VIỆT NAM

Ngô Quỳnh An

Khoa Kinh tế & Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: annq@neu.edu.vn

Doãn Thị Mai Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Email: huongdoanthimai@yahoo.com

Mã bài: JED - 209

Ngày nhận: 07/6/2021

Ngày nhận bản sửa: 15/7/2021

Ngày duyệt đăng: 05/8/2021

Tóm tắt:

Các chính sách lao động - việc làm ở Việt Nam đã có sự chuyển đổi theo hướng thích ứng với già hóa dân số như tăng tuổi nghỉ hưu, khuyến khích kéo dài cuộc đời lao động. Bài báo này áp dụng mô hình lý thuyết già hóa thành công tại nơi làm việc của Kooij (2015) để đánh giá ảnh hưởng của các chiến lược kép an ninh - linh hoạt việc làm tới lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc thông qua khảo sát các doanh nghiệp ở Hà Nội, Thái Bình, và Ninh Bình. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự khác nhau về chiến lược linh hoạt giữa các ngành. Ngành vận tải và dịch vụ viễn thông ưu tiên cho sự linh hoạt trong tuyển dụng. Ngành giáo dục và y tế tập trung vào chiến lược “giảm nhẹ”, trong khi ngành cơ khí-xây dựng chưa thực sự thể hiện rõ chiến lược. Các chiến lược “linh hoạt công việc” có vai trò quan trọng nhất trong duy trì lợi ích cho lao động cao tuổi, sau đó là chiến lược “linh hoạt việc làm”, cuối cùng là chiến lược “linh hoạt thù lao”.

Từ khóa: An ninh - linh hoạt thu nhập, an ninh - linh hoạt công việc/việc làm, già hóa dân số.

Mã JEL: C3, J26, J4.

The flexicurity working arrangements and the elderly workers' well-being in the workplace: Evidence from the Northern provinces of Vietnam

Abstract:

Labor & employment policies in Vietnam have changed in the direction of adapting to the aging of the population, such as increasing the retirement age and encouraging a longer working life. This paper employs Kooij's (2015) successful aging theory at workplace model to evaluate the influence of dual flexicurity strategies on the benefits of elderly workers in the workplace through the survey of firms in Hanoi, Thai Binh, and Ninh Binh. The results show that there are differences in flexible strategies across industries. The transportation and telecommunications services industries prioritize flexibility in hiring. The education and health sectors focus on the “mitigation” strategy, while the mechanical-construction industry has not really demonstrated the strategy. The “work flexibility” strategies play the most important role in maintaining older workers' benefits, followed by “employment flexibility” strategies, and finally “remuneration flexibility” strategies.

Keywords: Income flexicurity, job/employment flexicurity, population aging.

JEL Codes: C3, J26, J4.

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh thích ứng với già hóa dân số, ở Việt Nam, nghỉ hưu sớm hiện không được khuyến khích khi tuổi nghỉ hưu theo quy định dần gia tăng, cho đến năm 2028 đạt 62 tuổi đối với nam và đến năm 2035 đạt 60 tuổi đối với nữ. Do đó, cần kích hoạt các hình thức sử dụng lao động cao tuổi sao cho đảm bảo lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động. Hơn nữa, để hội nhập quốc tế, thị trường lao động Việt Nam cũng có xu hướng phát triển các biện pháp cân bằng giữa an ninh và linh hoạt cho cả người sử dụng lao động và người lao động. Như vậy, bên cạnh nhu cầu mạnh mẽ về các thực hành linh hoạt việc làm trong các tổ chức, đồng thời cũng có nhu cầu mạnh mẽ không kém trong cung cấp an ninh việc làm cho người lao động, đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương như lao động cao tuổi. Mục tiêu kép an ninh - linh hoạt này đã được đề cập tại một loạt hội nghị thượng đỉnh của Liên minh châu Âu (EU) trong thập kỷ 90 và đã trở thành mục tiêu chính của Chiến lược Việc làm Châu Âu từ những năm 2000 như là đối sách thích hợp cho già hóa dân số tại châu lục này (Muffels & cộng sự, 2008; Wilthagen, 2002).

Từ quan điểm tổ chức, sắp xếp công việc linh hoạt cho phép tổ chức thích ứng lực lượng lao động của mình trước những thay đổi trong môi trường công việc và thị trường lao động (Gerwin, 1993; Sanchez, 1995). Tính linh hoạt trong sắp xếp công việc của tổ chức không đi đôi với tính an toàn việc làm, và vì vậy có thể ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động. Thực tế cho thấy tình trạng mất an toàn việc làm và thu nhập tăng lên cùng với sự gia tăng thực hành “linh hoạt” (Ozaki, 1999; Beck, 2000; Doogan, 2001; Cooper, 2008; Lambert, 2008). Như vậy, tác dụng phụ của chính sách “linh hoạt” là làm gia tăng sự mất an toàn trong công việc và kéo theo hậu quả tác động tiêu cực đến lợi ích của người lao động. Vì vậy, các thảo luận và nghiên cứu chính sách nhằm tìm ra các giải pháp nâng cao cả tính linh hoạt và tính an toàn việc làm được thúc đẩy và đã đi đến khái niệm về các chiến lược “an ninh-linh hoạt” (Flexicurity) (Sultana, 2012).

Ở châu Á, chính sách an ninh - linh hoạt chỉ có thể áp dụng tốt cho các quốc gia có tỷ lệ việc làm chính thức chiếm phần lớn trong tổng số việc làm như Hàn Quốc, Singapore và Malaysia. Ở những quốc gia đang phát triển mà phần lớn lực lượng lao động còn trong khu vực kinh tế phi chính thức như Trung Quốc, Ấn Độ và Sri Lanka là khó triển khai, tính linh hoạt đảm bảo lợi ích kinh tế cho tổ chức thì lại làm giảm tính an toàn công việc và thu nhập đối với người lao động. Điều này là do luật lao động không điều tiết được khu vực phi chính thức, thậm chí không được thực thi đầy đủ trong khu vực kinh tế chính thức (Vandenberg, 2008).

Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, để thích ứng với già hóa dân số, chính sách việc làm quốc gia đang thúc đẩy sự nghiệp làm việc lâu dài hơn, thì việc áp dụng các chiến lược an ninh - linh hoạt đối với lao động cao tuổi là cần thiết. Mục tiêu của nghiên cứu này là tìm hiểu xem, trong khu vực chính thức, các biện pháp an ninh - linh hoạt đã được áp dụng như thế nào và có cải thiện được lợi ích cho người lao động cao tuổi hay không. Theo đó, bài viết sẽ lần lượt trả lời các câu hỏi (i) Các doanh nghiệp đã áp dụng chiến lược an ninh - linh hoạt như thế nào? (ii) Các chiến lược này đóng vai trò như thế nào đối với việc duy trì lợi ích cho người lao động cao tuổi tại nơi làm việc?

2. Cơ sở lý thuyết

Các giải pháp an ninh-linh hoạt việc làm đối với lao động cao tuổi

“An ninh-Linh hoạt” là thuật ngữ ghép từ hai thuật ngữ đơn “an ninh” và “linh hoạt”, được dùng để chỉ “hệ thống chính sách nhằm cải thiện tính linh hoạt của thị trường lao động và nội bộ tổ chức trong công việc và quan hệ lao động, đồng thời cải thiện tính an ninh việc làm và an sinh xã hội đối với người lao động, đặc biệt là các nhóm yếu thế trong và ngoài thị trường lao động” (Wilthagen & Rogowski, 2002, 250).

Theo Sultana (2012), việc tăng tính “linh hoạt” cho người sử dụng lao động sẽ cho phép doanh nghiệp nhanh chóng thuê hoặc sa thải nhân viên hoặc thực hiện điều chỉnh tổ chức công việc nội bộ doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu trong chu kỳ kinh doanh. Điều này tuy đem lại lợi ích kinh tế cho tổ chức, nhưng có thể làm tăng sự bất an cho người lao động. Vì vậy, chính sách an ninh - linh hoạt cố gắng giảm và quản lý sự bất an đó thông qua sử dụng: (a) Các giải pháp trên thị trường: bảo hiểm thất nghiệp và cung cấp dịch vụ đào tạo, thông tin, tư vấn và dịch vụ hướng nghiệp; và (b) Các giải pháp nội bộ tổ chức: đảm bảo cho người lao động một việc làm với mức lương tối thiểu và mức sống có thể chấp nhận được. Điều này có nghĩa các chính sách an ninh - linh hoạt sẽ đảm bảo an ninh việc làm chứ không phải an ninh công việc đối với người lao động.

Về phía doanh nghiệp, một số lựa chọn chính sách “linh hoạt” bao gồm: (a) tính linh hoạt liên quan đến tuyển dụng và sa thải; (b) tính linh hoạt liên quan đến bố trí thời gian làm việc; (c) tính linh hoạt trong bố trí/

sắp xếp công việc, nhiệm vụ; (d) tính linh hoạt liên quan đến trả thù lao (Tros, 2010). Nhưng việc tăng tính linh hoạt bảo đảm quyền lợi cho người sử dụng lao động có thể lại làm tăng sự bất an cho người lao động. Vì vậy, chính sách “linh hoạt” cần kết hợp với đảm bảo “an ninh” việc làm cho lao động cao tuổi tại nơi làm việc, trong đó gồm 4 loại an toàn như: (a) an toàn thu nhập; (b) an toàn việc làm; (c) an toàn công việc; (d) an toàn kết hợp liên quan đến sự cân bằng tốt giữa công việc và cuộc sống.

Để kết hợp cả tính linh hoạt và an ninh, đồng nghĩa với việc đảm bảo lợi ích của cả người sử dụng lao động và người lao động cao tuổi, một số giải pháp có khả năng áp dụng tại các tổ chức/doanh nghiệp bao gồm: Chính sách tuyển dụng riêng, nghỉ hưu từng phần; Giảm giờ làm việc; Công việc bán thời gian; Giờ làm việc linh hoạt; Giảm bớt các điều kiện làm việc; Chuyển đổi nhiệm vụ; Đào tạo lại; Trả lương linh hoạt; Luân chuyển nội bộ; Thôi giữ chức vị cao trong tổ chức (Tros, 2010; Muffels & cộng sự, 2008). Kozica & Kaiser (2012) cũng đã đề xuất phân loại các giải pháp linh hoạt này theo ba nhóm: (i) *Linh hoạt công việc* (Functional flexibility) là đề cập đến khả năng của nhân viên để thích ứng với các tình huống thay đổi như cho phép nhân viên có thể đảm nhận nhiệm vụ ở những vị trí khác nhau; (ii) *Linh hoạt việc làm* (Numerical flexibility) đề cập đến việc linh hoạt điều chỉnh quy mô, cơ cấu nhân lực tổ chức thông qua các hình thức hợp đồng lao động khác nhau; (iii) *Linh hoạt thù lao* (Financial flexibility) là tập trung vào hiệu quả chi phí lao động của tổ chức thông qua các hình thức trả lương dựa trên đánh giá hiệu suất thay cho lương cố định.

Lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc

Lợi ích của người cao tuổi tại nơi làm việc có thể được tiếp cận với nhiều cách khác nhau. Lợi ích của người lao động trong bối cảnh các chính sách “linh hoạt” một phần chính là tính an ninh: an ninh thu nhập; an ninh việc làm nhằm hạn chế người sử dụng lao động tùy tiện sa thải người lao động; và an ninh công việc nhằm đảm bảo cơ hội việc làm thỏa đáng; và an ninh kết hợp liên quan đến sự cân bằng tốt giữa công việc và cuộc sống (Tros, 2010).

Theo một cách tiếp cận khác, chủ nghĩa khoái lạc (hedonism) trong khi theo đuổi niềm vui, sự hài lòng, thì lợi ích (phúc lợi) đối với lao động cao tuổi, bao gồm những cảm nhận hài lòng của người lao động về cả Công việc, Thu nhập, và Sức khỏe trong bối cảnh tại nơi làm việc (World Health Organization - WHO, 2004).

Tương tự, theo mô hình lý thuyết già hóa thành công tại nơi làm việc của Kooij (2015), nhân viên được cho là già hóa thành công trong sự nghiệp nếu họ duy trì được sức khỏe, động lực làm việc, năng lực làm việc của họ trong hiện tại và tương lai. Như vậy, các tiêu chí đánh giá già hóa thành công tại nơi làm việc đã phản ánh đầy đủ các lợi ích của lao động cao tuổi.

Lý thuyết cơ sở đánh giá ảnh hưởng của các chiến lược an ninh - linh hoạt tới lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc

Mô hình già hóa thành công tại nơi làm việc (Freund, 2008; Kooij, 2015) xem sự già hóa thành công trong cuộc đời lao động từ quan điểm “bền vững”, ngụ ý rằng quản lý hiệu quả, tức là bảo tồn và tái tạo các nguồn lực hiện tại và tương lai là rất quan trọng. Để quản lý hiệu quả các nguồn lực của họ, người lao động cần thích ứng với công việc hiện tại và tương lai. Điều này có nghĩa là họ nên sử dụng tối ưu các điểm mạnh và khả năng hiện tại mà không làm cạn kiệt, và phát triển được các kỹ năng và khả năng cần thiết cho yêu cầu công việc trong tương lai. Do đó, nhân viên có thể duy trì sức khỏe, động lực và khả năng làm việc của họ, tức là già hóa thành công tại nơi làm việc.

Dựa trên nguyên tắc khác, “bảo toàn khác biệt”, Zacher (2015) cũng đề xuất rằng quá trình già hóa thành công tại nơi làm việc có tác động tương tác giữa tuổi tác và các nguồn lực cá nhân và/hoặc các yếu tố bối cảnh (đặc điểm công việc), các nhóm yếu tố này giải thích được sự khác biệt về kết quả công việc của lao động cao tuổi so với những lao động trẻ hơn. Lao động lớn tuổi có mức độ hài lòng và gắn bó với công việc mà cao hơn so với lao động trẻ có thể được cho là thành công về nghề nghiệp.

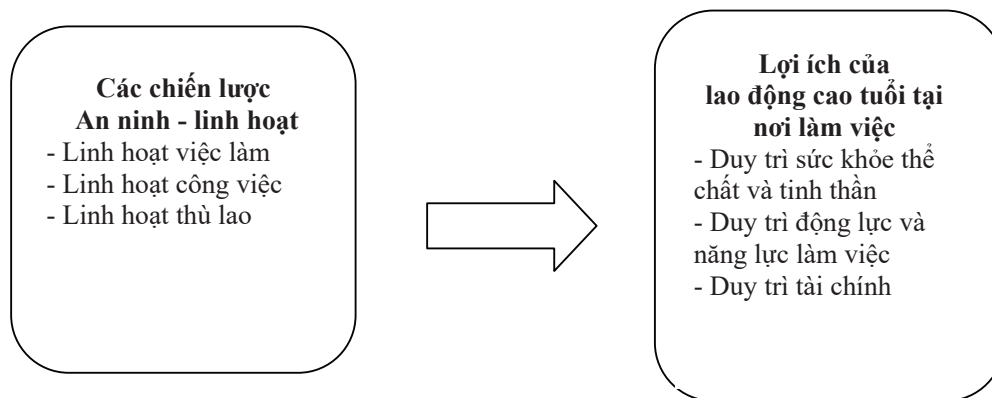
Với chiến lược linh hoạt, người sử dụng lao động có thể dễ dàng duy trì quan hệ việc làm ổn định và giữ chân những nhân viên lớn tuổi trung thành, có năng lực và năng suất cao (Auer, 2007). Vì vậy, có thể cho rằng chiến lược linh hoạt khiến cơ hội có việc làm sẽ dễ dàng hơn đối với lao động cao tuổi. Về phía những nhân viên cao tuổi, các chiến lược linh hoạt có thể giúp họ điều chỉnh cuộc sống - công việc của mình theo sở thích, sức khỏe cá nhân, họ cần có những cách tổ chức công việc và quan hệ lao động linh hoạt hơn (Wilthagen & Tros, 2004). Chế độ hưu trí từng phần hỗ trợ sự linh hoạt của tổ chức, đồng thời cho phép

người cao tuổi cân bằng công việc và cuộc sống tốt hơn và làm việc lâu dài hơn (Graham, 2014). Sự linh hoạt trong tổ chức công việc đem lại ý nghĩa và lợi ích đối với nhân viên, tạo thêm cơ hội việc làm, cùng với giờ làm việc linh hoạt phù hợp, có thời gian nghỉ ngơi hoặc giải trí; vì vậy khiến lao động cao tuổi hài lòng hơn trong công việc và giữ cân bằng giữa công việc và gia đình, cũng như mở rộng không gian để phát triển và hoàn thiện bản thân (Sultana, 2012).

Cũng có cơ sở để tin rằng các chiến lược linh hoạt như vậy đi kèm theo tính an ninh việc làm, nhưng đã phải đánh đổi với an ninh thu nhập do việc hoãn nhận lương hưu của lao động cao tuổi. Đồng thời, giảm tính an ninh công việc và thu nhập thông qua chấp nhận làm công việc với mức thu nhập thấp hơn, mức trách nhiệm và mức độ phức tạp giảm bớt (Sultana, 2012). Tuy nhiên, vì động cơ đầu tư đào tạo cho nhóm lao động cao tuổi là thấp, họ lại khá khó thích nghi với công nghệ mới, kinh nghiệm làm việc của họ thường chuyên biệt, trong lĩnh vực hẹp, các chiến lược linh hoạt công việc có thể khó phát huy hiệu quả (Warr & Pennington, 1993; Remery & cộng sự, 2003).

Trong bối cảnh phân tích trên thì mô hình lý thuyết già hóa thành công tại nơi làm việc của Kooij (2015) khá phù hợp trong giải thích ảnh hưởng tiềm năng của các chiến lược “linh hoạt” trong tổ chức tới lợi ích của lao động cao tuổi. Khung phân tích được biểu diễn trong Hình 1.

Hình 1: Khung phân tích ảnh hưởng của các chiến lược an ninh-linh hoạt tới lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc



Đặt trong khuôn khổ của mô hình già hóa thành công tại nơi làm việc, các chiến lược linh hoạt sẽ tạo điều kiện để quản lý hiệu quả các tài nguyên, bảo tồn và tái tạo các nguồn lực cho lao động cao tuổi khi cung cấp cho họ cơ hội việc làm phù hợp, với một mức thù lao nhất định, tạo điều kiện cho họ thích ứng với công việc. Dưới tác động của các chiến lược này, nếu lao động cao tuổi duy trì được sức khỏe, động lực và năng lực làm việc của họ, thì có nghĩa họ đã già hóa thành công tại nơi làm việc. Vì vậy, chúng tôi sẽ kiểm định giả thuyết: *Các chiến lược linh hoạt có ảnh hưởng tích cực, làm gia tăng lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc.*

3. Phương pháp nghiên cứu

Các thảo luận nhóm với bảng hỏi phi cấu trúc được sử dụng để thu thập thông tin đánh giá về chính sách đối với lao động cao tuổi tại nơi làm việc của các cán bộ nhân sự tại 39 doanh nghiệp được chọn ở Hà Nội, Thái Bình, Ninh Bình. Đồng thời, khảo sát bằng bảng hỏi với 428 người lao động cao tuổi. Tại mỗi tỉnh, mẫu các doanh nghiệp được chọn theo ba lĩnh vực sử dụng lao động cao tuổi khá phổ biến, với quy mô trong khoảng 50-200 lao động, gồm: (a) công nghiệp cơ khí và xây dựng; (b) dịch vụ vận tải và viễn thông; (c) giáo dục và y tế. Cơ cấu mẫu khảo sát được trình bày trong Bảng 1, với số tổng số 428 lao động cao tuổi tại 39 doanh nghiệp được ghi trong bảng là 428 (39).

Để kiểm tra các giải pháp linh hoạt được áp dụng như thế nào tại tổ chức, chúng tôi tiến hành phỏng vấn các cán bộ quản lý nhân lực về ba nhóm chính sách được thiết kế dựa trên ý tưởng của Kozica & Kaiser (2012), nhưng được bổ sung phù hợp với thực tế tại Việt Nam. Thông qua câu hỏi: “tại doanh nghiệp có những thực hành khác nhau nào để thay thế cho việc nghỉ hưu sớm đối với lao động cao tuổi?”, chúng tôi xác định được mức độ áp dụng, lý do và mức độ khả thi khi áp dụng đối với 3 nhóm chính sách sau:

- Linh hoạt việc làm: bao gồm các chiến lược như tuyển dụng, sa thải riêng (đa dạng các hình thức hợp đồng: hợp đồng có thời hạn cố định, việc làm tạm thời, làm việc bán thời gian, làm việc theo yêu cầu, ...).

Bảng 1: Cơ cấu mẫu khảo sát

Theo doanh nghiệp					
	Tổng số	Giáo dục và Y tế	Công nghiệp cơ khí và Xây dựng	Dịch vụ Vận tải và Viễn thông	
Hà Nội	169 (15)	58 (5)	55 (5)	56 (5)	
Thái Bình	143 (12)	52 (4)	46 (4)	45 (4)	
Ninh Bình	116 (12)	46 (4)	33 (4)	37 (4)	
Tổng số	428 (39)	156 (13)	134 (13)	138 (13)	
Theo lao động cao tuổi					
Chỉ tiêu	Số người trả lời	Tỷ lệ %	Chỉ tiêu	Số người trả lời	Tỷ lệ %
Giới tính			Đào tạo		
Nam	195	45,5	Chưa qua đào tạo	104	24,2
Nữ	233	54,5	Đã qua đào tạo	324	75,8
Tuổi			Tình trạng sức khỏe		
Dưới 60 tuổi	176	41,2	Tốt	271	63,3
60-64 tuổi	145	33,8	Không tốt	157	36,7
65+	107	25,0	Tổng số	428	100
Nơi ở					
Thành thị	285	66,7			
Nông thôn	143	33,3			

- Linh hoạt công việc: linh hoạt theo thời gian, địa điểm, khối lượng công việc; đào tạo và đào tạo lại cho lao động cao tuổi hỗ trợ thích ứng công việc; đánh giá thực hiện công việc riêng; thời gian và giờ làm việc linh hoạt; chuyển đổi nhiệm vụ phù hợp; linh hoạt về địa điểm làm việc.

- Linh hoạt về thù lao: bao gồm các thỏa thuận linh hoạt trong cơ cấu giữa mức tiền lương và các phúc lợi khác (bữa ăn trưa miễn phí, thẻ bảo hiểm y tế...), hoặc linh hoạt theo mức độ nghĩa vụ công việc hay nhiệm vụ được đảm nhận (một mức thù lao gồm lương và phúc lợi nhất định nhưng phải hoàn thành định mức công việc, so sánh với một mức lương cố định thấp; nhưng người lao động không bắt buộc hoàn thành định mức, mà sẽ hưởng thù lao theo thực tế các công việc hoàn thành).

Để tìm hiểu ảnh hưởng của các chính sách linh hoạt tới lợi ích của lao động cao tuổi ở doanh nghiệp, lao động cao tuổi được hỏi về mức độ mà họ cảm nhận liên quan đến từng thực hành linh hoạt được áp dụng. Đồng thời, cảm nhận của lao động cao tuổi về các lợi ích khi làm việc tại doanh nghiệp cũng được tìm hiểu.

Mô hình hồi quy được sử dụng để tìm hiểu ảnh hưởng đồng thời của các chiến lược linh hoạt tới lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc sau khi đã kiểm soát các yếu tố thuộc về đặc điểm người lao động và đặc điểm tổ chức.

Phân tích nhân tố và độ tin cậy các thang đo:

+ Biến phụ thuộc - Lợi ích đối với lao động cao tuổi khi làm việc tại công ty: sử dụng thang đo trải nghiệm già hóa thành công của Taneva & Yankov (2020) có chỉnh sửa, gồm 5 mục phản ánh sự cải thiện về sức khỏe, cải thiện năng lực làm việc, cải thiện tài chính cá nhân, cải thiện các mối quan hệ trong gia đình, cải thiện các mối quan hệ với đồng nghiệp và người quản lý trực tiếp. Mỗi mục được đánh giá trên thang Likert 5 điểm, từ hoàn toàn không đồng ý (1) đến hoàn toàn đồng ý (5). Kiểm định với giá trị KMO là 0,846 và Barlett's với Sig = ,000, điều này cho thấy phân tích nhân tố là phù hợp, tất cả các mục được tải trên một nhân tố. Cronbach's Alpha = 0,724 và không tăng khi một tiêu mục bị loại.

+ Biến phụ thuộc - Các chiến lược linh hoạt được đánh giá bằng thang đo tham khảo của Taneva & Yankov (2020), có chỉnh sửa bổ sung các chiến lược do các công ty tham gia khảo sát cung cấp. Phần này có 10 mục và thang điểm trả lời Likert 5. Giá trị KMO của thang đo này là 0,760 và phép thử của Barlett cho thấy nó có ý nghĩa ($p = ,000$). Ba nhân tố đã được trích xuất, chia kết quả thành các nhóm chiến lược như linh hoạt việc làm, linh hoạt công việc và linh hoạt thù lao. Sau khi tính tổng, có thể tính được Cronbach's Alpha = 0,703; 0,715 và 0,708 tương ứng, các giá trị không tăng khi một tiêu mục bị xóa.

4. Kết quả nghiên cứu

Các chiến lược linh hoạt đối với người lao động cao tuổi tại nơi làm việc

Các doanh nghiệp tham gia khảo sát đều áp dụng ít nhất một chính sách linh hoạt đối với lao động cao tuổi. Như đã thấy trong Bảng 2, các hình thức sẵn có nhất trong các doanh nghiệp được khảo sát là những hình thức tạo ra sự linh hoạt trong việc làm (như linh hoạt trong tuyển dụng) và linh hoạt công việc (như linh hoạt về thời gian làm việc). Theo quan điểm của các cán bộ nhân sự, tính khả thi của một chính sách sắp xếp linh hoạt sẽ khác nhau giữa các ngành.

Phần tiếp theo sẽ phân tích mức độ phổ biến áp dụng các giải pháp “linh hoạt” trong các doanh nghiệp tư nhân tham gia khảo sát.

(i) Linh hoạt việc làm

Trong mẫu khảo sát, 38% công ty áp dụng chính sách hợp đồng lao động và tuyển dụng đặc biệt đối với lao động cao tuổi. Lý do quan trọng nhất để tuyển dụng lao động lớn tuổi là cho các nhiệm vụ chuyên môn, đặc biệt là trong lĩnh vực y tế và giáo dục: họ được tuyển dụng vì năng lực, kinh nghiệm và trình độ của cá nhân. Sự trung thành và cam kết của người lao động lớn tuổi với nơi làm việc cũng được ủng hộ; cán bộ nhân sự khẳng định rằng chuyên môn của người cao tuổi tốt hơn lao động trẻ và chi phí tuyển dụng của họ thấp hơn trong một số vị trí công việc đặc biệt. Các công ty được khảo sát cho rằng lao động cao tuổi thường có mạng xã hội tốt giúp công việc của họ hiệu quả hơn. Các mục đích được các doanh nghiệp cho là quan trọng nhất để tuyển dụng lao động lớn tuổi là tuyển đủ số lượng nhân viên (68% tổng số người được hỏi), sau đó là làm cho công việc và điều kiện làm việc phù hợp hơn với người lao động lớn tuổi và giữ chân người lao động lớn tuổi (cả hai đều là 23%). Mục đích làm cho người lao động lớn tuổi có nhiều việc làm là ít quan trọng hơn cả (8%).

Bảng 2: Sự sẵn có thực hành linh hoạt dành cho lao động cao tuổi tại nơi làm việc

	Công nghiệp và Xây dựng		Vận tải và Viễn thông		Giáo dục và Y tế		Tổng số	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Linh hoạt việc làm								
Tuyển dụng/sa thải riêng	1	8	9	66	5	40	15	38
Nghỉ hưu từng phần	0	0	0	0	3	24	3	8
Làm việc bán thời gian	3	24	1	8	1	8	5	13
Linh hoạt công việc								
Kế hoạch/chương trình đào tạo phù hợp	1	8	1	8	7	56	9	23
Linh hoạt nơi làm việc	2	16	2	16	10	80	14	37
Linh hoạt giờ làm việc, giảm số giờ làm việc	2	16	6	46	1	8	9	23
Các nhiệm vụ phù hợp, giảm bớt khối lượng công việc	1	8	2	16	6	48	9	23
Phương pháp đánh giá thực hiện công việc phù hợp	1	8	3	24	6	45	11	26
Linh hoạt thù lao								
Trả lương và các khoản phúc lợi có cơ cấu linh hoạt	1	8	3	24	4	32	8	21
Mức thù lao linh hoạt gắn với các mức nghĩa vụ trong công việc	0	0	0	0	3	24	3	8

Dữ liệu bảng 2 cũng cho thấy việc hỗ trợ cho chế độ hưu trí linh hoạt, nghỉ hưu từng phần không nhận được nhiều sự ủng hộ trong mẫu khảo sát (8% tổng số doanh nghiệp), chẳng hạn như chính sách chuyển đổi khỏi chức vụ cũ, nghĩa là những người lao động lớn tuổi sẵn sàng làm việc lâu hơn với mức lương thấp hơn, và công việc có ít trách nhiệm hơn, chẳng hạn thôi giữ chức vụ quản lý. Nó rõ ràng không phải là một lựa chọn phổ biến ở các doanh nghiệp Việt Nam vì còn có những điều kiện ràng buộc. Chính sách này hầu hết được sử dụng trong các tổ chức giáo dục. Phần lớn các doanh nghiệp và nhân viên cao tuổi lựa chọn phương án nghỉ hưu và tiếp tục làm việc dựa trên cơ sở ký kết hợp đồng có thời hạn. Đây là hình thức tuyển dụng linh hoạt phổ biến trong lĩnh vực Giáo dục - Y tế, và Dịch vụ Vận tải - Viễn thông với tỷ lệ lần lượt là 40% và 66%. Hình thức làm việc bán thời gian được một số doanh nghiệp (13%) áp dụng theo kiểu hợp đồng làm việc theo vụ việc, dự án.

(ii) *Linh hoạt công việc*

Việc tạo ra vị trí hoặc nhiệm vụ cụ thể phù hợp người lao động lớn tuổi (giảm giờ làm) không phổ biến (chỉ có 23% các doanh nghiệp áp dụng). Nhiều hơn các doanh nghiệp chỉ tạo ra sự linh hoạt về địa điểm làm việc thuận tiện đối với lao động cao tuổi (37% số doanh nghiệp). Lĩnh vực Y tế và Giáo dục đã áp dụng các chiến lược “Linh hoạt công việc” phổ biến nhất, tỷ lệ các doanh nghiệp áp dụng các lựa chọn này nằm trong khoảng từ 45% đến 80%, trừ lựa chọn “giảm giờ làm” (chỉ 8% các doanh nghiệp trong ngành áp dụng). Trong khi đó, lĩnh vực dịch vụ Viễn thông và Vận tải lại có gần một nửa số doanh nghiệp (46%) lưu hành giải pháp “giảm giờ làm”. Chỉ có 23% các doanh nghiệp tham gia khảo sát có sẵn các chương trình hoặc thỏa thuận đào tạo lại cho lao động lớn tuổi.

(iii) *Linh hoạt thù lao*

Các doanh nghiệp cũng ít lựa chọn giải pháp thù lao linh hoạt hơn. Chỉ khoảng 21% và 8% số doanh nghiệp tương ứng sử dụng hình thức trả thù lao linh hoạt theo cơ cấu thù lao và theo mức độ nghĩa vụ công việc cho lao động cao tuổi.

Tóm lại, dữ liệu khảo sát cho thấy các doanh nghiệp trong lĩnh vực Giáo dục và Y tế áp dụng nhiều nhất các cách thức trong việc tạo điều kiện linh hoạt cho lao động cao tuổi. Lĩnh vực này cũng có xu hướng tập trung vào chiến lược “giảm nhẹ” thông qua linh hoạt công việc để duy trì nhân viên cao tuổi. Trong khi đó, lĩnh vực Vận tải và Viễn thông lại ưu tiên cho những linh hoạt trong tuyển dụng. Các chính sách quản lý nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp cơ khí và xây dựng mang tính đa dạng nhưng đơn lẻ, chưa hình thành hệ thống sắp xếp đồng bộ.

Ảnh hưởng của các chính sách linh hoạt của tổ chức đến lợi ích của lao động cao tuổi tại nơi làm việc

Khảo sát của nhóm tác giả còn tìm hiểu cảm nhận của người lao động về mức độ các giải pháp cụ thể có thể áp dụng và ảnh hưởng tới họ. Lợi ích của người lao động cao tuổi khi tiếp tục làm việc bị ảnh hưởng bởi những lựa chọn giải pháp linh hoạt của doanh nghiệp, trong khi các yếu tố đặc điểm cá nhân và ngành/lĩnh vực được kiểm soát. Hệ số R^2 điều chỉnh của mô hình hồi quy bằng 0,605, phản ánh các biến độc lập giải thích 60,5% cho sự cải thiện an ninh việc làm và lợi ích của lao động cao tuổi. Mức ý nghĩa của kiểm định F của mô hình hồi quy nhỏ hơn 0,05 phản ánh mô hình phân tích hồi quy phù hợp. Mức ý nghĩa của phép kiểm định hệ số hồi quy của các biến độc lập nhỏ hơn 0,05, điều đó phản ánh hệ số hồi quy của các biến độc lập là có ý nghĩa thống kê. Giá trị VIF của các biến độc lập nhỏ hơn 10 phản ánh rằng các biến độc lập có hiện tượng đa tuyến nhưng ở mức chấp nhận được.

Trong mô hình hồi quy này, sau khi kiểm soát tác động của các yếu tố như giới tính, trình độ chuyên môn, khu vực (thành thị so với nông thôn), tình trạng sức khỏe của lao động cao tuổi, tất cả các chiến lược “linh hoạt” của doanh nghiệp đều có tác động cùng chiều tới lợi ích của lao động cao tuổi khi tiếp tục làm việc. Giải pháp “linh hoạt công việc” là biến có tác động cùng chiều mạnh nhất đến lợi ích của người lao động

Bảng 3: Kết quả ước lượng hồi quy

	Hệ số ước lượng chuẩn hóa (Standardized coefficients)
<i>Các biến phản ánh chính sách “linh hoạt”</i>	
Linh hoạt việc làm	,405***
Linh hoạt công việc	,463***
Linh hoạt thù lao	,381***
<i>Các biến kiểm soát</i>	
Giáo dục và Y tế (Ref. ngành Công nghiệp và Xây dựng)	,161*
Vận tải và Viễn thông (Ref. Công nghiệp và Xây dựng)	,102*
Đã qua đào tạo chuyên môn (Ref. Chưa qua đào tạo)	,158*
Thành thị (Ref. Nông thôn)	,164**
Nam (Ref. Nữ)	,083
R^2 (điều chỉnh)	0,608
F	32,835***
Tổng số quan sát	428

Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

cao tuổi vì có hệ số hồi quy ước lượng cao nhất (hệ số ước lượng là 0,463, mức ý nghĩa thống kê $< 0,001$). Tiếp theo, các chiến lược linh hoạt việc làm cũng có tác động cùng chiều với lợi ích của lao động cao tuổi (hệ số ước lượng là 0,405, mức ý nghĩa thống kê $< 0,001$), và cuối cùng, linh hoạt về thù lao có mức độ ảnh hưởng nhỏ hơn (hệ số ước lượng là 0,381, mức ý nghĩa thống kê $< 0,001$). Như vậy, rõ ràng, các chiến lược linh hoạt của doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng tới mức độ cải thiện lợi ích của lao động cao tuổi khi họ tiếp tục làm việc.

5. Kết luận

Ở Việt Nam, cơ hội nghỉ hưu sớm đang giảm đi, do đó, cần kích hoạt các hình thức linh hoạt và bảo đảm việc làm cho người lao động cao tuổi. Khảo sát cho thấy rằng nhìn chung trong các doanh nghiệp được khảo sát ở ba tỉnh, những thỏa thuận cung cấp việc làm và công việc linh hoạt đều ít nhiều được áp dụng. Các doanh nghiệp tạo ra sự linh hoạt trong tuyển dụng (linh hoạt việc làm) nhiều hơn so với các doanh nghiệp tạo tính linh hoạt trong công việc hoặc tính linh hoạt về thù lao. Những chiến lược linh hoạt này cũng đồng thời giúp cải thiện lợi ích của lao động cao tuổi khi kéo dài thời gian làm việc. Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự khác biệt lớn giữa các ngành. Nhìn vào sự sẵn có của các thỏa thuận, chúng ta thấy rằng các công ty trong lĩnh vực Vận tải và Viễn thông hỗ trợ các cách thức linh hoạt việc làm nhiều hơn các ngành khác. Các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực Y tế và Giáo dục đi theo một lộ trình xa hơn hướng tới kích hoạt, phát triển và đào tạo lại giúp lao động cao tuổi tăng khả năng chuyển dịch việc làm và làm việc hiệu quả khi được bổ trí nhiệm vụ phù hợp. Tại các nơi làm việc của Dịch vụ Viễn thông và Vận tải, có một “chiến lược giảm nhẹ” (giảm giờ làm). Các công ty xây dựng và cơ khí đường như chưa có hệ thống giải pháp linh hoạt đồng bộ đối với nhân viên cao tuổi, các giải pháp họ áp dụng còn mang tính đơn lẻ, và phân tán.

Những phát hiện này về chính sách đối với lao động cao tuổi khẳng định rằng một hệ thống đa dạng linh hoạt như trong ngành Y tế và Giáo dục là điều kiện tốt hơn để tạo ra các chiến lược linh hoạt hơn so với một hệ thống khác trong việc sử dụng hiệu quả lao động cao tuổi. Các phân tích hồi quy cũng cho thấy rằng, bên cạnh các đặc điểm cá nhân và lĩnh vực ngành đóng một vai trò trong an ninh việc làm và an ninh công việc của người lao động cao tuổi, trong đó việc phân bổ các sắp xếp linh hoạt có vai trò quan trọng nhất. Cần có những phân tích sâu hơn để giải thích tại sao mức độ giải thích của những đặc điểm này phụ thuộc vào lĩnh vực của từng ngành, đặc điểm ngành tác động thế nào tới việc lựa chọn các giải pháp “linh hoạt” của doanh nghiệp. Mẫu khảo sát cũng cần được mở rộng để có bức tranh tổng quan hơn về các chính sách sử dụng lao động người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay. Hơn nữa, mẫu khảo sát có thể cần được nhân rộng hoặc được kiểm tra ở các địa bàn khác, vì có thể mẫu này đã tiếp cận tới những lao động cao tuổi vốn đã có sức khỏe, có mối quan hệ tốt, và chính vì vậy họ mới có điều kiện tiếp tục kéo dài thời gian làm việc.

Tài liệu tham khảo

- Auer, P. (2007), ‘In search of optimal labour market institutions’, *Economic and Labour Market Paper 2007/3*, Economic and Labour Market Analysis Department, Geneva: ILO.
- Beck, U. (2000), *The brave new world of work*, Cambridge, UK: Polity Press.
- Cooper, M. (2008), ‘The inequality of security: Winners and losers in the risk society’, *Human Relations*, 61(9), 1229-1258.
- Doogan, K. (2001), ‘Insecurity and long-term employment’, *Work, Employment & Society*, 15(3), 419-441.
- Freund, A.M. (2008), ‘Successful aging as management of resources: The role of selection, optimization, and compensation’, *Research in Human Development*, 5, 94-106.
- Gerwin, D. (1993), ‘Manufacturing flexibility: A strategic perspective’, *Management Science*, 39(4), 395-410.
- Graham, C. (2014), ‘Late-life work and well-being’, *IZA World of Labor*, 107, 1-10, doi: 10.15185/izawol.107
- Kooij, D.T.A.M. (2015), ‘Successful aging at work: the active role of employees’, *Work Aging Retirement*, 1, 309-319.
- Kozica, A. & Kaiser, S. (2012), ‘A sustainability perspective on flexible HRM: How to cope with paradoxes of contingent work’, *Management Review, Social-economics Study*, 23(3), 239-261.
- Lambert, S.J. (2008), ‘Passing the buck: Labor flexibility practices that transfer risk onto hourly workers’, *Human Relations*, 61(9), 1203-1227.

-
- Muffels, R., Chung, H., Fouarge, D., Klammer, U., Luijkx, R., Manzon, A., Thiel, A. & Wilthagen, T. (2008), *Flexibility and security over the life course*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Ozaki, M. (1999), *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State*, International Labour Office, Geneva.
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J. & Ekamper, P. (2003), 'Managing an ageing workforce and a tight labour market: Views held by Dutch employers', *Population Research and Policy Review*, 22(1), 21-40.
- Sanchez, R. (1995), 'Strategic flexibility in product competition', *Strategic Management Journal*, 16, 135-159.
- Sultana, R.G. (2012), 'Flexicurity: Implications for lifelong career guidance', *ELGPN Concept Note No. 1*, The European Lifelong Guidance Policy Network.
- Taneva, S.L. & Yankov, G.P. (2020), 'A new perspective to measuring employee growth: Developing a successful aging at work scale', *Personnel Assessment and Decisions*, 6(1), 48-62.
- Tros, F. (2010), 'Flexibility and security for older workers: HRM-arrangements in four European countries', in *Working and ageing: Emerging theories and empirical perspectives*, CEDEFOP/ Publication Office of the European Union (Ed.), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 132-165.
- Vandenberg, P. (2008), 'Is Asia adopting flexicurity? A survey of employment policies in six countries', *Economic and Labour Market Paper 2008/4*, Economic and Labour Market Analysis Department, Geneva.
- Warr, P. & Pennington, J. (1993), 'Views about age discrimination and older workers', in *Age and employment: policies, attitudes, and practice*, Taylor, P.E. & Walker, A. (Eds.), London: Institute of Personnel Management.
- Wilthagen, T. (2002), 'Managing social risks with transitional labour markets', in *Labour Markets, Gender and Institutional Change*, Mosley, H. & O'Reilly, J. (Eds.), Cheltenham: Edward Elgar, 264-289.
- Wilthagen, T. & Rogowski, R. (2002), 'Legal regulation of transitional labour markets', in *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Schmid, G. & Gazier, B. (Eds.), Cheltenham: Edward Elgar, 233-273.
- Wilthagen, T. & Tros, F. (2004), 'The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets', *European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186.
- World Health Organization (2004), *Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice (Summary Report)*, Geneva.
- Zacher, H. (2015), 'Successful aging at work', *Work, Aging and Retirement*, 1, 4-25.

ẢNH HƯỞNG CỦA CÔNG BẰNG TỔ CHỨC TỚI HÀNH VI CÔNG DÂN TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

Phạm Thị Bích Ngọc

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: ngocpb@neu.edu.vn

Vũ Diệu Linh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: 11182943@st.neu.edu.vn

Đào Phương Thảo

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: 11184504@st.neu.edu.vn

Nguyễn Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: 11180656@st.neu.edu.vn

Nguyễn Thị Bích Hạnh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: 11181598@st.neu.edu.vn

Mã bài: JED - 123

Ngày nhận: 05/5/2021

Ngày nhận bản sửa: 07/6/2021

Ngày duyệt đăng: 05/8/2021

Tóm tắt:

Bài viết này tập trung xem xét ảnh hưởng của công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Kết quả khảo sát 510 nhân viên hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh chỉ ra rằng các khía cạnh công bằng tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên. Ảnh hưởng của công bằng tương tác tới hành vi công dân tổ chức là mạnh nhất. Thêm vào đó, sự công bằng phân phối, công bằng thủ tục và công bằng tương tác có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp khi công bằng thông tin được đảm bảo. Trên cơ sở kết quả này, nhóm tác giả cũng đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy hành vi công dân tổ chức của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam.

Từ khóa: Công bằng tổ chức, hành vi công dân tổ chức, doanh nghiệp Việt Nam.

Mã JEL: D23

The influence of organizational justice on employees' organizational citizenship behavior in Vietnam's companies

Abstract:

This study explores the relationship between organizational justice and employees' organizational citizenship behavior in the context of Vietnam's companies. Results from a survey of 510 employees working in companies in Hanoi and Ho Chi Minh City indicated that dimensions of organizational justice have positively associated with organizational citizenship behavior. The effect of informational justice on organizational citizenship behavior remains the strongest. Additionally, informational justice partially mediates the relationship between distributive justice, procedure justice and organizational citizenship behavior of employees. Based on the findings, the authors proposed some suggestions to enhance organizational citizenship behavior of employees working in Vietnamese companies.

Keywords: Organizational justice; Organizational citizenship behavior; Vietnam companies

JEL Code: D23

1. Giới thiệu

Nền kinh tế ngày càng phát triển cùng với sự xuất hiện của nhiều ngành nghề và doanh nghiệp trong thời đại hội nhập. Thách thức của cạnh tranh toàn cầu làm nổi bật tầm quan trọng của những khái niệm như đổi mới, linh hoạt đáp ứng với những thay đổi lâu dài. Để đảm bảo sự tồn tại và phát triển của tổ chức, nhiều doanh nghiệp đã tìm kiếm lĩnh vực mới để nghiên cứu và đầu tư nhằm đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững. Trong đó, nguồn nhân lực là yếu tố cốt yếu nhất để tạo nên lợi thế không dễ dàng trùng lặp với các đối thủ và đặc thù riêng biệt của từng tổ chức. Không giống như trước đây, hiện nay nguồn nhân lực được coi là yếu tố quan trọng nhất trong thành công của tổ chức (Benjamin, 2012; Rubel & cộng sự, 2018). Việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực giúp tổ chức đạt được hiệu quả quản lý và hiệu suất công việc từ đó hoàn thành những mục tiêu đề ra. Những mục tiêu này của tổ chức có đạt được hay không là tùy thuộc vào hoạt động làm việc hàng ngày của mỗi cá nhân. Vì vậy, làm rõ những yếu tố, hành vi nào đem lại kết quả làm việc cá nhân không chỉ là mối quan tâm của những nhà quản trị mà còn là câu hỏi cho các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực hành vi tổ chức. Gần đây, trên thế giới, một trong những khía cạnh của hành vi công việc là hành vi công dân tổ chức (OCB) đang được giới chuyên môn chú ý và tập trung nghiên cứu nhiều hơn vì chúng góp phần vào hiệu quả hoạt động của tổ chức. Theo đó, OCB là hành vi ở cấp độ cá nhân nhưng lại ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của tổ chức, đồng thời góp phần tiết kiệm nguồn nhân lực cho tổ chức vì đây là cơ sở nâng cao hiệu suất công việc của người lao động (Organ, 1988).

Tại các doanh nghiệp Việt Nam, sự thờ ơ của nhân viên trong công việc hiện vẫn đang là bài toán khó cần tìm lời giải đáp của các nhà quản lý. Kết quả khảo sát trong báo cáo nơi làm việc tốt nhất của Alphabe năm 2016 (Alphabe, 2017) cho thấy trong số 26.000 người làm việc tại Việt Nam, chỉ có 13,8% nhân viên thật sự gắn kết với công ty; 46,9% nhân viên gắn kết với công ty, 36,8% thờ ơ và 2,5% rất không gắn kết với công ty. Đáng chú ý, trong số 39,3 % số nhân sự thờ ơ với công ty thì có tới 67% nhân sự vẫn ở lại công ty. Họ là những người vẫn hàng ngày đi làm nhưng lại không cống hiến, không nỗ lực hết mình cho công việc. Những người này khi đó có thể lan truyền sự tiêu cực sang những nhân viên khác trong tổ chức bằng những lời nói và hành động tiêu cực. Tình trạng nhân sự thờ ơ, thụ động, không hết mình trong công việc, không nỗ lực cống hiến cho mục đích phát triển chung của tổ chức ở bất kỳ công ty, doanh nghiệp nào cũng có. Tuy nhiên, nếu trong một tổ chức tồn tại nhiều nhân viên có biểu hiện này thì đây sẽ là sức ép gây ảnh hưởng rất lớn đến sức mạnh, tinh thần tập thể và tương lai của doanh nghiệp. Để tìm giải pháp cho vấn đề này, nhóm nghiên cứu nhận thấy một trong những vấn đề mà người lao động hiện đại ngày nay quan tâm chính là sự công bằng tổ chức (OJ). Các cá nhân phản ứng với các hành động và quyết định của tổ chức hàng ngày. Nhận thức của một cá nhân về những quyết định này là công bằng hay không công bằng có thể ảnh hưởng đến thái độ và hành vi tiếp theo của cá nhân đó.

Với những đóng góp to lớn vào sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, công bằng tổ chức đã trở thành một trong những hiện tượng tâm lý học tổ chức nhận được rất nhiều sự quan tâm và nghiên cứu (Bolat, 2010; Shao & cộng sự, 2013). Cho đến nay, nhiều nghiên cứu về công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức đã được thực hiện trên thế giới. Tuy nhiên, nghiên cứu về mối quan hệ giữa hai yếu tố này trong bối cảnh các doanh nghiệp Việt Nam cũng còn ít.

Chính vì vậy, nghiên cứu này tập trung xem xét những tác động của sự công bằng tổ chức và các khía cạnh của công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Công bằng tổ chức

Trong thực tế, các khái niệm liên quan đến công bằng doanh nghiệp là một chủ đề được quan tâm trong xã hội học và tâm lý học hành vi, được áp dụng trực tiếp trong lĩnh vực quản trị doanh nghiệp và quản trị nhân sự. Học thuyết đầu tiên về công bằng được đưa ra bởi Adams (1965), khái niệm công bằng tổ chức ban đầu đề xuất bởi Greenberg (1987) và được áp dụng mở rộng đối với các nghiên cứu sau này. Trong khi thời kỳ đầu các nghiên cứu chú trọng làm rõ khái niệm và tiêu chí cơ bản của công bằng tổ chức thì 20 năm trở lại đây nghiên cứu tập trung về mặt tác động và ảnh hưởng của công bằng tổ chức đến những yếu tố khác.

Về cơ bản, công bằng tổ chức đề cập đến nhận thức của mọi người về công lý và bình đẳng trong các tổ chức (Greenberg 1990). Đó là mức độ mà nhân viên coi kết quả, thủ tục và tương tác với những người đại diện cho tổ chức là công bằng. Đây là một khái niệm thể hiện nhận thức của nhân viên về sự công bằng trong các quyết định mà tổ chức đưa ra, các thủ tục mà tổ chức sử dụng để đưa ra quyết định và sự đối xử giữa các

cá nhân với nhau (Greenberg 1993). Cụ thể, công bằng trong tổ chức có liên quan tới cách thức mà nhân viên xác định xem họ đã được đối xử công bằng trong công việc hay không và cách thức mà những quyết định được đưa ra ảnh hưởng đến các kết quả hành vi tổ chức. Lam (2015) coi công bằng tổ chức là nhận thức chủ quan của nhân viên về sự công bằng trong quá trình ra quyết định của tổ chức, đánh giá hiệu suất, sự tương tác giữa cấp trên và nhân viên trong quá trình ra quyết định, và xác định các biện pháp trừng phạt và khen thưởng khác nhau. Sự công bằng trong tổ chức đề cập đến cách nhân viên có thể hiểu rõ các quy tắc của nơi làm việc, sự tương tác và kết quả công việc của họ.

2.1.1. Công bằng phân phối

Theo Colquitt (2001), công bằng phân phối được định nghĩa là sự công bằng gắn liền với quyết định liên quan đến việc phân phối các nguồn lực trong tổ chức. Do đó, công bằng phân phối liên quan đến việc phân bổ tài chính và/hoặc các nguồn lực phi tài chính, chẳng hạn như trả tiền thưởng cho một nhân viên đã đạt được các mục tiêu về hiệu suất. Các nguồn lực được phân phối có thể là hữu hình, nghĩa là tài chính (ví dụ: tiền lương), hoặc vô hình, tức là phi tài chính (ví dụ: khen ngợi). Nhận thức về một sự phân phối bất công trong công việc sẽ tạo ra những căng thẳng trong một cá nhân và cá nhân đó được thúc đẩy để giải quyết những căng thẳng (Adams, 1965). Khi nhân viên được trả lương thấp, họ bắt đầu giảm mức độ thực hiện công việc xuống (Masterson & cộng sự, 2000; Cropanzano & Prehar, 1999), ngược lại khi họ được trả lương cao họ bắt đầu làm việc nhiều hơn, đầu tư vào công việc nhiều hơn để tăng cường hiệu quả cao trong công việc (Adams & Freedman, 1976; Greenberg, 1982).

2.1.2. Công bằng thủ tục

Công bằng thủ tục liên quan đến nhận thức về sự công bằng, chất lượng của các thủ tục sử dụng trong quá trình ra quyết định (Leventhal, 1980). Lind & Tyler (1988) đã định nghĩa công bằng thủ tục là sự công bằng của quá trình mà kết quả được xác định, theo đó nhân viên có thể nhận thức được tính nghiêm túc trong quá trình làm việc để nhận được kết quả mong muốn.

2.1.3. Công bằng tương tác

Công bằng tương tác là công bằng về đối xử mà một nhân viên nhận được do kết quả của các quyết định của quản lý (Colquitt, 2001). Do đó, công bằng tương tác liên quan đến cách đối xử và quan hệ giữa các cá nhân. Theo Bies & Moag (1986), khía cạnh công bằng này có thể được nâng cao bằng cách cung cấp thông tin cần thiết về cơ sở lý luận cho các quyết định của các nhà quản lý.

2.1.4. Công bằng thông tin

Công bằng thông tin liên quan đến cách những người ra quyết định giải thích một cách công khai, trung thực và thấu đáo về cơ sở của các quyết định của họ (Colquitt, 2001). Điều này có nghĩa là các nhà quản lý sẵn sàng chia sẻ thông tin liên quan với nhân viên. Khi nhân viên đánh giá thông tin đó là đúng sự thật, chính xác hoặc đầy đủ sẽ dẫn đến nhận thức về đối xử công bằng trong tổ chức (Bies & Moag, 1986; Colquitt, 2001; Greenberg, 1993).

2.2. Hành vi công dân tổ chức

Trong hai thập kỷ qua, khái niệm hành vi công dân tổ chức (OCB) đã nhận được sự quan tâm đáng kể trong lĩnh vực quản lý và khoa học (Moorman, 1991; Organ & Lingl, 1995; Harris & cộng sự, 2018). OCB được xác định là “hành vi mang tính cá nhân, tự nguyện, không được thừa nhận một cách trực tiếp và rõ ràng trong các hoạt động khen thưởng thông thường nhưng lại có tác dụng thúc đẩy hiệu quả hoạt động của tổ chức” (Organ, 1988). Hành vi công dân tổ chức có thể giúp tăng năng suất của tổ chức thông qua thúc đẩy sự đổi mới, khả năng thích ứng và chuyển đổi nguồn lực (Organ, 1988). Từ góc độ tổ chức, hành vi công dân tổ chức có giá trị và cần thiết nhưng các nhà quản lý khó có thể kích thích nó bằng cách khen thưởng chính thức, vì hành vi của nhân viên là tự nguyện (Moorman & Blakely, 1995).

Organ (1988) xác định năm khía cạnh của hành vi công dân tổ chức gồm: tận tình, lịch thiệp, tận tâm, hành vi cao thượng và phẩm hạnh nhân viên. Hành vi tận tình bao gồm tất cả các hành vi tự nguyện giúp đỡ người khác trong các nhiệm vụ hoặc vấn đề cụ thể trong tổ chức. Lịch thiệp thể hiện những hành vi hữu ích liên quan đến việc kiểm tra với đồng nghiệp về những hành động có thể ảnh hưởng đến trách nhiệm của họ. Tận tâm là sự tôn trọng nghiêm túc các quy tắc, thủ tục và quy định của tổ chức ngoài những gì tổ chức yêu cầu (Eskew, 1993; Tansky, 1993). Hành vi cao thượng liên quan đến việc nhân viên không thực hiện các hành vi tiêu cực (Tansky 1993). Hành vi cao thượng đề cập đến “sự sẵn sàng chịu đựng những bất

tiện không thể tránh khỏi và áp đặt của công việc mà không phàn nàn”. Hành vi cao thượng xảy ra khi một nhân viên sẵn sàng không lên tiếng phàn nàn về sự bất tiện thường thấy ở nơi làm việc, do đó trở thành tấm gương cho đồng nghiệp (Organ & cộng sự, 2006). Phẩm hạnh nhân viên liên quan đến cách nhân viên phản ứng một cách thích hợp và có trách nhiệm với cách tổ chức được quản lý và điều hành. Phẩm hạnh nhân viên đề cập đến “sự tham gia có trách nhiệm, mang tính xây dựng vào quá trình chính trị của tổ chức (Organ & Lingl, 1995). Hơn nữa, nó cho thấy sự sẵn sàng tham gia tích cực vào các sự kiện của tổ chức, giám sát môi trường xung quanh tổ chức để tìm các mối đe dọa và cơ hội, đồng thời tìm ra sự thay thế tốt nhất cho tổ chức (Podsakoff & cộng sự, 1990).

2.3. Mối quan hệ giữa Công bằng tổ chức và Hành vi công dân tổ chức

Mối quan hệ giữa OJ và OCB có thể được giải thích bằng lý thuyết trao đổi xã hội (Blau, 1964) và lý thuyết công bằng (Adams, 1965).

Lý thuyết trao đổi xã hội tập trung nghiên cứu sự trao đổi xã hội giữa nhân viên và người sử dụng lao động, các nhà quản lý trong doanh nghiệp. Theo lý thuyết này, sự trao đổi xã hội là sự trao đổi về lợi ích và nguồn lực giữa các bên. Trong mối quan hệ việc làm giữa người lao động và tổ chức, mối quan hệ xã hội cùng có lợi được thiết lập khi cán bộ quản lý tôn trọng nhân viên, đối xử công bằng với nhân viên và do vậy nhân viên cảm thấy có nghĩa vụ phải đáp lại thông qua việc thể hiện hành vi vượt ra ngoài vai trò của họ - hành vi công dân tổ chức. Hành vi công dân tổ chức của cá nhân sẽ hình thành khi các nhân viên cảm nhận được những tín hiệu tích cực từ doanh nghiệp, ví dụ như sự ủng hộ về mặt xã hội, sự công bằng trong hệ thống khen thưởng, sự công tâm trong các mối quan hệ công việc (Colquitt & cộng sự, 2013). Nói cách khác, khi nhân viên cảm thấy rằng họ được đối xử công bằng, họ sẽ đáp lại bằng cách thực hiện những hành vi vượt ra ngoài phạm vi trách nhiệm và nhiệm vụ thông thường của họ.

Thêm vào đó, lý thuyết công bằng nhấn mạnh vào niềm tin của nhân viên về sự đối xử mà họ nhận được từ tổ chức trong mối quan hệ với những nhân viên khác. Khi nhân viên nhận thức rằng họ được đối xử công bằng thì họ sẽ có thái độ tích cực về công việc và giảm thiểu những hành vi cơ hội của bản thân. Một khi nhân viên nhận thấy sự chênh lệch giữa tỷ suất của các yếu tố đầu vào và kết quả đầu ra của bản thân với tỷ suất đó của người khác trong tổ chức, họ có thể điều chỉnh hành vi của mình để giảm thiểu sự mất công bằng. Nhiều nghiên cứu trên thế giới cho thấy rằng việc được đối xử công bằng sẽ dẫn đến việc nhân viên thể hiện hành vi công dân tại nơi làm việc (ví dụ nghiên cứu của Wong & cộng sự, 2006; Saifi & Shahzad, 2017); nhưng nếu họ cảm thấy bất bình đẳng tại nơi làm việc, họ sẽ thể hiện các hành vi công việc tùy tiện hoặc hạn chế nỗ lực của họ chỉ để đáp ứng hợp đồng và trách nhiệm (Fassina & cộng sự, 2008a). Vì vậy, công bằng đóng một vai trò quan trọng trong thúc đẩy, khuyến khích người lao động thể hiện hành vi công dân tổ chức.

Ảnh hưởng tích cực của công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của nhân viên trong đã được khẳng định ở các nghiên cứu của Erturk (2006), Fassina & cộng sự (2008b), Jehanzeb & Mohanty (2020). Tuy nhiên, những nghiên cứu này được thực hiện ở các quốc gia có nền văn hóa khác nhau như Trung Quốc, Anh, Thổ Nhĩ Kỳ. Người lao động làm việc trong các tổ chức khác nhau, tại các quốc gia có văn hóa khác nhau thì nhận thức về sự công bằng tổ chức cũng như ảnh hưởng của các loại công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của họ cũng có thể khác nhau. Do vậy, ảnh hưởng của sự công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của nhân viên trong các doanh nghiệp tại Việt Nam có thể không giống như ở các quốc gia khác. Thêm vào đó, cho đến nay, chưa có nghiên cứu thực nghiệm nào về mối quan hệ giữa sự công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức được công bố. Mối quan hệ giữa sự công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam còn là một ẩn số.

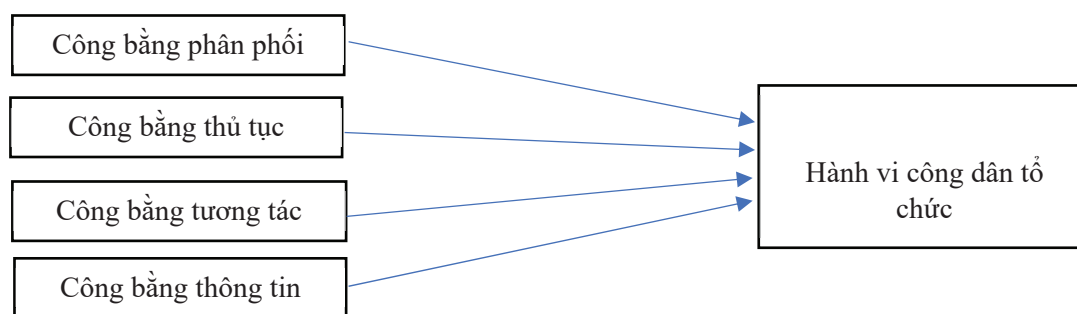
3. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Dựa trên kết quả tổng quan nghiên cứu và các lý thuyết công bằng, lý thuyết trao đổi xã hội, mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức được xây dựng, trong đó các biến độc lập là Công bằng phân phối, Công bằng thủ tục, Công bằng tương tác và Công bằng thông tin; biến phụ thuộc là Hành vi công dân tổ chức. Mô hình nghiên cứu được trình bày ở Hình 1.

H1: Công bằng phân phối có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam.

H2: Công bằng thủ tục có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



H3: Công bằng tương tác có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam.

H4: Công bằng thông tin có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam.

H5: Công bằng tổ chức có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp chọn mẫu

Đặc điểm mẫu khảo sát

Đặc điểm	Tần suất	Tỷ lệ %
Giới tính		
Nam	218	42,7
Nữ	292	57,3
Độ tuổi		
Dưới 30 tuổi	361	70,8
Từ 30 đến 40 tuổi	101	19,8
Từ 41 đến 50 tuổi	37	7,3
Từ 51 đến 60 tuổi	10	2,0
Trên 60 tuổi	1	0,2
Trình độ học vấn		
Đại học	385	75,5
Thạc sĩ	92	18,0
Tiến sĩ	33	6,5
Vị trí công việc		
Quản lý cấp cao	14	2,7
Quản lý cấp trung	69	13,5
Trưởng nhóm	98	19,2
Nhân viên	329	64,5
Thời gian làm việc tại doanh nghiệp		
Dưới 5 năm	368	72,2
Từ 5 đến 10 năm	62	12,2
Từ 11 đến 20 năm	65	12,7
Trên 20 năm	15	2,9
Trên 30 năm	77	15,1

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả

Với tổng thể nghiên cứu là người lao động hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam, nhóm nghiên cứu tiến hành sử dụng kết hợp phương pháp chọn mẫu thuận tiện, chọn mẫu có chủ đích để tiến hành thu thập thông tin phục vụ cho nghiên cứu đảm bảo cỡ mẫu tối thiểu phục vụ cho phân tích định lượng. Đối tượng khảo sát là nhân viên đang làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam với số lượng không quá 10 nhân viên tại mỗi doanh nghiệp.

4.2. Xây dựng thước đo

Thước đo biến công bằng tổ chức và các thành phần của công bằng tổ chức như công bằng phân phối, công bằng thủ tục, công bằng tương tác, công bằng thông tin được kế thừa dựa vào kết quả nghiên cứu của các tác giả Niehoff & Moorman (1993), Colquitt (2001).

Thước đo biến hành vi công dân tổ chức được đo lường thông qua các thành phần: tận tâm, hành vi cao thượng, phẩm hạnh nhân viên, hành vi lịch thiệp và hành vi tận tình. Các thước đo này được phát triển dựa vào nghiên cứu của các tác giả Podsakoff & cộng sự (1990); Organ & Lingl (1995); Organ & cộng sự (2006). Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 điểm từ 1: “Rất không đồng ý” đến 5 “rất đồng ý”.

4.3. Mô tả đặc điểm mẫu khảo sát

Khảo sát được thực hiện với số liệu thu thập từ 510 nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Đặc điểm của mẫu khảo sát được trình bày ở Bảng 1

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy và tính hiệu lực của thang đo

Kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7. Kết quả đánh giá độ tin cậy thước đo bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy tất cả các thước đo và các biến quan sát đều đạt yêu cầu (Bảng 2).

Bảng 2: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thước đo các biến trong mô hình nghiên cứu

Nhân tố	Mã hóa	Số chỉ báo	Cronbach's Alpha
Công bằng tổ chức	OJ		
Công bằng phân phối	DJ	5	0,86
Công bằng thủ tục	PJ	6	0,91
Công bằng tương tác	INTJ	9	0,96
Công bằng thông tin	INFJ	5	0,91
Hành vi công dân tổ chức	OCB		
Tận tâm	CON	5	0,88
Hành vi cao thượng	SP	5	0,87
Phẩm hạnh nhân viên	CV	2	0,71
Hành vi lịch thiệp	COU	4	0,85
Hành vi tận tình	ALT	4	0,89

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu của nhóm nghiên cứu.

Để kiểm định tính hiệu lực của thước đo, phương pháp phân tích nhân tố khám phá được sử dụng. Kết quả phân tích nhân tố EFA với phương pháp xoay Varimax cho thấy hệ số tải nhân tố của các chỉ báo đo lường các biến trong mô hình đều lớn hơn 0,5, chứng tỏ các biến quan sát đều có thể dùng được và có ý nghĩa vì đảm bảo tính hội tụ của từng thước đo trong mô hình.

Kết quả kiểm định KMO Bartlett's cho thấy, hệ số KMO = 0,9 nằm trong khoảng cho phép ($0,5 < KMO < 1$) và Sig. = 0,000 ($< 0,05$), cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau trên tổng thể và hoàn toàn phù hợp với phân tích nhân tố. Kết quả trong ma trận xoay nhân tố, có bốn nhân tố được trích ra và các biến quan sát đều có giá trị lớn hơn 0,5, thỏa mãn điều kiện về hệ số tải nhân tố. Tổng phương sai trích là 64,359%, tức là các nhân tố trích giải thích được 64,359% biến đo lường.

Kết quả kiểm tính hiệu lực của thước đo hành vi công dân tổ chức thông qua phân tích nhân tố khám phá cho thấy thước đo hành vi công dân tổ chức có năm nhân tố được trích ra và các biến quan sát đều có giá trị lớn hơn 0,5, thỏa mãn điều kiện về hệ số tải nhân tố với tổng phương sai trích là 73,203%.

5.2. Kết quả nghiên cứu và bình luận

Để xem xét ảnh hưởng của từng khía cạnh công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức chung của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam, các mô hình hồi quy đa biến 1, 2, 3 và 4 được thực hiện. Mô hình 5 xem xét tác động của công bằng tổ chức chung tới hành vi công dân tổ chức chung của người lao động. Kết quả của các mô hình hồi quy được trình bày ở Bảng 3.

Bảng 3: Kết quả ước lượng tác động của các khía cạnh công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức

Biến	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3	Mô hình 4	Mô hình 5
	Beta (β)	Beta (β)	Beta (β)	Beta (β)	Beta (β)
Biến kiểm soát					
Giới tính	0,031	0,044	0,028	0,002	0,024
Độ tuổi	0,052	0,044	0,050	0,053	0,062
Trình độ học vấn	0,067	0,073*	0,074*	0,089*	0,087
Thời gian làm việc tại Công ty	0,004	0,053	0,053	0,097	0,09
Vị trí công việc	-0,004	0,032	0,031	0,022	0,04
Biến độc lập					
DJ	0,334***	0,145***	0,097**	0,049	
PJ		0,253***	0,124**	0,116	
INTJ			0,181***	-0,005	
INFJ				0,528***	
MOJ					0,645***
R² hiệu chỉnh	0,291	0,377	0,399	0,448	0,428
Thống kê F	35,887***	45,058***	43,321***	46,913***	64,555***

Chú thích: *, ** và *** : hệ số tương quan có ý nghĩa thống kê ở mức 5%; 1%; 0,1%.

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu của nhóm nghiên cứu.

Kết quả kiểm định các mô hình hồi quy 1, 2, 3 cho thấy, công bằng phân phối, công bằng thủ tục đều có tác động thuận chiều đáng kể đến hành vi công dân tổ chức chung (R^2 hiệu chỉnh tương ứng = 0,291; 0,377; 0,399; hệ số sig<0,001). Kết quả ước lượng mô hình hồi quy 4 cho thấy, các khía cạnh công bằng tổ chức có tác động tới hành vi công dân tổ chức (R^2 hiệu chỉnh = 0,448, F=46,913, hệ số sig<0,001). Các khía cạnh công bằng tổ chức giải thích được 44,8% sự biến động của hành vi công dân tổ chức của người lao động tại các doanh nghiệp Việt Nam. Bên cạnh đó, khi cùng xem xét tác động đồng thời của 4 khía cạnh của công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức chung của người lao động (mô hình hồi quy 4) thì kết quả kiểm định cho thấy công bằng thông tin có tác động mạnh nhất tới hành vi công dân tổ chức với hệ số tương quan là 0,528 với mức ý nghĩa nhỏ hơn 0,001. Điều này cũng cho thấy rằng công bằng thông tin có vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa các khía cạnh công bằng khác của công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam. Kết quả kiểm định ở mô hình 5 cho thấy sự công bằng tổ chức chung có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức (R^2 hiệu chỉnh = 0,428,

$F=64,555$, hệ số $\text{sig}<0.001$). Như vậy, khi nhận thức về công bằng tổ chức tăng 1 đơn vị thì hành vi công dân tổ chức tăng 0,428 đơn vị. Các kết quả kiểm định các mô hình hồi quy trên cho thấy các giả thuyết H1, H2, H3, H4 và H5 đều được ủng hộ.

Kết quả này có sự tương đồng với các nghiên cứu trước đó của Moorman (1991); Wong & cộng sự (2006); Erturk (2006), Fassina & cộng sự (2008), Mohammad & cộng sự (2016), Jehanzeb & Mohanty (2020), khi cho rằng việc được đối xử công bằng sẽ dẫn đến sự thể hiện OCB của nhân viên tại nơi làm việc. Khi nhân viên nhận thấy sự đối xử công bằng trong phân phối tiền lương, thưởng và các phúc lợi của tổ chức thì họ sẽ tích cực và tận tâm hơn trong công việc, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp hoặc và thực hiện những hành vi vì lợi ích hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Kết quả nghiên cứu cũng khẳng định rằng công bằng thông tin có tác động mạnh nhất tới hành vi công dân tổ chức. Không những thế, công bằng thông tin còn đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa công bằng thủ tục, công bằng phân phối và hành vi công dân tổ chức của người lao động. Đây là một phát hiện mới của nghiên cứu. Công bằng phân phối, công bằng thủ tục và công bằng tương tác có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động khi công bằng thông tin được đảm bảo. Điều này có thể được giải thích rằng nhân viên có thể gặp phải sự đối xử công bằng hay bất công về mặt thông tin trong các cuộc gặp gỡ hàng ngày với cấp trên và điều này có thể xảy ra thường xuyên hơn so với những việc có liên quan đến các khía cạnh công bằng khác. Theo đó, nhân viên sẽ cảm thấy được tôn trọng khi giao tiếp hiệu quả với cấp trên nếu các thông tin được cung cấp kịp thời và được giải thích một cách thuyết phục và đầy đủ. Như vậy, sự công bằng tổ chức chung có tác động tích cực đến hành vi công dân tổ chức và chỉ có cách cư xử lịch sự, tôn trọng đồng thời cung cấp thông tin kịp thời cho nhân viên sẽ dẫn đến hành vi vượt ra khỏi những nhiệm vụ thuộc mô tả công việc của họ một cách mạnh mẽ nhất.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đã kiểm định và góp phần khẳng định mối quan hệ giữa công bằng tổ chức và các khía cạnh của công bằng tổ chức tới hành vi công dân tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam. Kết quả nghiên cứu khẳng định rằng công bằng phân phối, công bằng thủ tục, công bằng tương tác và công bằng thông tin đều có tác động tích cực đến hành vi công dân tổ chức. Trong đó, công bằng thông tin đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa công bằng phân phối, công bằng thủ tục và công bằng tương tác đến hành vi công dân tổ chức của người lao động. Nhận thức về sự công bằng trong phân phối nguồn lực, thù lao cho người lao động; công bằng trong các thủ tục ra quyết định; công bằng trong đối xử và các mối quan hệ có tác động tích cực tới hành vi công dân tổ chức của người lao động khi họ cảm nhận thấy các quyết định được đưa ra bởi người quản lý đều được giải thích một cách thỏa đáng, công khai, trung thực và có cơ sở vững chắc.

Kết quả nghiên cứu này cũng đưa ra gợi ý cho các nhà quản lý trong các doanh nghiệp Việt Nam trong thúc đẩy hành vi công dân tổ chức của người lao động. Cụ thể, để thúc đẩy hành vi công dân tổ chức của người lao động, các nhà quản lý cần đánh giá đúng sự đóng góp của cá nhân vào doanh nghiệp để từ đó có những đãi ngộ tương xứng, đồng thời đảm bảo những người lao động có những đóng góp khác nhau cho doanh nghiệp phải nhận được những đãi ngộ khác nhau. Bên cạnh đó, đảm bảo sự rõ ràng, minh bạch của các quy trình, thủ tục ra quyết định; cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác; phản hồi và giải thích rõ cơ sở cho các quyết định đưa ra bởi người cho người lao động có tác dụng rất lớn trong khuyến khích hành vi công dân tổ chức của người lao động.

Mặc dù có những đóng góp nhất định về lý luận và thực tiễn, nghiên cứu này cũng còn một số hạn chế. Thứ nhất, quy mô mẫu còn nhỏ. Mặc dù nhóm nghiên cứu đã cố gắng khảo sát người lao động ở hai trung tâm kinh tế lớn là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh cũng như các tỉnh phía Bắc, đa dạng về độ tuổi, loại hình doanh nghiệp, thâm niên làm việc nhưng điều kiện không cho phép khảo sát ở những khu vực còn lại, dẫn tới mẫu nghiên cứu có thể chưa đảm bảo tốt nhất yêu cầu về tính đại diện và tính khái quát cho doanh nghiệp tại Việt Nam. Thứ hai, dù thu thập được mẫu quan sát khá đa dạng về loại hình, thời gian hoạt động của các doanh nghiệp nhưng nhóm nghiên cứu nhận thấy sự khác biệt về công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức của nhân viên trong những loại hình doanh nghiệp khác nhau chưa thật sự được làm rõ. Thứ ba, thang đo sử dụng để đo lường các biến trong mô hình nghiên cứu là thang đo cảm nhận nên có thể sẽ bị ảnh hưởng nhiều bởi ý kiến chủ quan của người trả lời. Tuy vậy, những hạn chế này cũng gợi mở cho những nghiên cứu tiếp theo trong tương lai về chủ đề công bằng tổ chức và hành vi công dân tổ chức.

Tài liệu tham khảo

- Adams, J.S. (1965), 'Inequity in social exchange', in Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, Academic Press, San Diego, CA, 267-299.
- Adams, J.S., & Freedman, S. (1976), 'Equity theory revisited: Toward a general theory of social interaction', *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 421- 436.
- Alphabe (2017), Báo cáo nơi làm việc tốt nhất 2016, truy cập ngày 28 tháng 4 năm 2021 từ <<https://www.anphabe.com/survey-report/noi-lam-viec-tot-nhat-viet-nam-2016>>.
- Benjamin, A. (2012), 'Human resource development climate as a predictor of citizenship behaviour and voluntary turnover intentions in the banking sector', *International Business Research*, 5(1), 110-119.
- Bies, R.J. & Moag, J. S. (1986), 'Interactional justice: communication criteria of fairness', *Research on Negotiation in Organizations*, 1(1), 43-55.
- Blau, P. (1964), *Exchange and power in social life*, New York, Wiley.
- Bolat, O.I. (2010), 'The relationship between leader-member exchange and organizational justice in hotels', *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Science*, 26, 115-125.
- Colquitt, J.A. (2001), 'On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure', *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.
- Cropanzano, R. & Prehar, C. (1999), 'Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice', Paper presented at *the The annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA.
- Eskew, D.E. (1993), 'The role of organizational justice in organizational citizenship behavior', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 185-194.
- Fassina, N.E., Jones, D.A. & Uggerslev, K.L. (2008a), 'Relationship clean-up time: using meta-analysis and path analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness, and citizenship behaviors', *Journal of Management*, 34(2), 161-188.
- Fassinal, N.E., Jones, D.A. & Uggerslev, K.L. (2008b), 'Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: testing agent-system and shared-variance models', *Journal of Organizational Behavior*, 29, 805-828.
- Greenberg, J. (1982), 'Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations', in *Equity and justice in social behavior*, Greenberg, J & Cohen, R. L. (Ed.), Academic Press, New York, 389-435.
- Greenberg, J. (1987), 'A taxonomy of organizational justice theories', *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1990), 'Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts', *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561, 561.
- Greenberg, J. (1993), 'The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice', in *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Cropanzano, R. (Ed.), Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 79-103.
- Harris, C.M., Lavelle, J.J. & McMahan, G.C. (2018), 'The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members', *The International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1-24.
- Jehanzeb, K. & Mohanty, J. (2020), 'The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator', *Personnel Review*, 49(2), 445-468.
- Lam, C. (2015), 'The role of communication and cohesion in reducing social loafing in group projects', *Business and Professional Communication Quarterly*, 78(4), 454-475.
- Leventhal, G.S., Karuza, J. & Fry, W.R. (1980), 'Beyond Fairness: A Theory of Allocation Preferences', *Justice and Social Interaction*, 3, 167-218.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988), *The social psychology of procedural justice*, Springer Science & Business Media.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. & Taylor, M.S. (2000), 'Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships', *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.

-
- Mohammad, J., Quoquab, F., Makhbul, Z.M. & Ramayah, T. (2016), 'Bridging the gap between justice and citizenship behavior in Asian culture', *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(4), 633-656.
- Moorman, R.H. (1991), 'Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?', *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Moorman, R.H. & Blakely, G.L. (1995), 'Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 127-142.
- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993), 'Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior', *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. (2006), *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, USA.
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. & Lingl, A. (1995), 'Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior', *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & Fetter, R. (1990), 'Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors', *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rubel, M. R.B., Rimi, N.N., Yusliza, M.Y. & Kee, D.M.H. (2018), 'High commitment human resource management practices and employee service behavior: Trust in management as mediator', *IIMB Management Review*, 30(4), 316-329.
- Saifi, I.A. & Shahzad, K. (2017), 'The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior', *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(1), 125-145.
- Shao, R., Rupp, D.E., Sharlicki, D.P. & Jones, K.S. (2013), 'Employee justice across cultures: a meta-analytic review', *Journal of Management*, 39(1), 263-301.
- Tansky, J.W. (1993), 'Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship?', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 195-207.
- Wong, Y.T., Ngo, H.Y. & Wong, C.S. (2006), 'Perceived organizational justice, trust, and OCB: a study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises', *Journal of World Business*, 41(4), 344-355.

THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG VÀ Ý ĐỊNH ỨNG TUYỂN: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA THÁI ĐỘ

Nguyễn Đức Nhân

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nhannd@neu.edu.vn

Lê Thị Huyền Trang

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11185078@st.neu.edu.vn

Lê Hoàng Việt Thương

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11184786@st.neu.edu.vn

Nguyễn Nhật Ánh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11180598@st.neu.edu.vn

Nguyễn Minh Hiếu

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11181759@st.neu.edu.vn

Mã bài: JED-180

Ngày nhận: 24/05/2021

Ngày nhận bản sửa: 26/07/2021

Ngày duyệt đăng: 03/08/2021

Tóm tắt:

Trên cơ sở mô hình lý thuyết công cụ - biểu tượng, nghiên cứu này đã mở rộng và đề xuất mô hình nghiên cứu sự tác động của thương hiệu tuyển dụng thông qua thuộc tính công cụ và thuộc tính biểu tượng tới ý định ứng tuyển của ứng viên, đồng thời xem xét vai trò trung gian của thái độ ứng viên trong mối quan hệ này. Nghiên cứu sử dụng cả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, trong đó, mô hình nghiên cứu được kiểm định với bộ dữ liệu khảo sát 175 sinh viên trên địa bàn Hà Nội đang có ý định ứng tuyển vào các tổ chức khác nhau. Kết quả phân tích cho thấy thương hiệu tuyển dụng của tổ chức có tác động tích cực tới ý định ứng tuyển của ứng viên thông qua các thuộc tính của nó; và thái độ của ứng viên có vai trò trung gian trong mối quan hệ này. Kết quả nghiên cứu được thảo luận trong bài viết và các đề xuất được đưa ra cho nhà tuyển dụng.

Từ khóa: Thương hiệu tuyển dụng, ý định ứng tuyển, thái độ, mô hình công cụ - biểu tượng.

Mã JEL: M12, M51

Employer brand and intention to apply: Mediating influences of attitude

Abstract

Drawing on the instrumental-symbolic framework from the literature, this paper expanded and proposed a research model of the impact of employer brand - through instrumental and symbolic attributes on candidate's intention to apply, and considered the mediating role of candidate's attitude in this relationship. The study uses both qualitative and quantitative methods, in which, the research model is tested with a survey data set of 175 students in Hanoi who are intending to apply to organizations. The results show that the organization's employer brand had a positive impact on the candidate's intention to apply through its attributes, and the candidate's attitude had a mediating role between this relationship. The findings are discussed and recommendations are made for employers.

Keywords: Employer brand, intention to apply, attitude, instrumental-symbolic model.

JEL Codes: M12, M51

1. Giới thiệu

Kỷ nguyên cách mạng công nghiệp 4.0 mở ra thách thức lớn đối với các tổ chức về việc đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực ngay từ khâu tuyển dụng. Đặc biệt, các tổ chức hoạt động trong cùng một lĩnh vực càng phải đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt nhằm thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao (McDonnell, 2011). Vì vậy, nhà tuyển dụng phải tìm cách tạo sự khác biệt về hình ảnh tuyển dụng để có thể thu hút được các ứng viên tiềm năng (Lievens & Highhouse, 2003), tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp (Mai Thanh Lan & Đỗ Vũ Phương Anh, 2020). Để xây dựng chiến lược thu hút người lao động, các nhà tuyển dụng đã áp dụng nguyên lý của quản trị thương hiệu trong lĩnh vực quản trị nhân lực, từ đó hình thành thuật ngữ “thương hiệu tuyển dụng” (Employer Branding) (Mai Thanh Lan & Đỗ Vũ Phương Anh, 2020).

Khi nghiên cứu về thương hiệu tuyển dụng của tổ chức, nhiều nghiên cứu trên thế giới đã giới thiệu mô hình công cụ - biểu tượng để phân tách thương hiệu tuyển dụng thành thuộc tính công cụ và thuộc tính biểu tượng (Lievens & Highhouse, 2003; Lievens & cộng sự, 2005; Lievens, 2007; Van Hove & Saks, 2011; Van Hove & cộng sự, 2014).

Bên cạnh đó, khi nghiên cứu về ý định ứng tuyển của ứng viên, trên thế giới đã có nhiều lý thuyết nổi tiếng, thường xuyên được sử dụng trong nghiên cứu về ý định hành vi như “lý thuyết hành động hợp lý” (TRA) (Fishbein & Ajzen, 1975) và “lý thuyết hành vi có kế hoạch” (TPB) (Ajzen, 1991). Cả hai lý thuyết này đều cho rằng thái độ là một trong những biến số quan trọng nhất trong việc dự đoán ý định hành vi của một cá nhân.

Trong những năm gần đây, thông qua các bài nghiên cứu của các học giả trong nước (Trần Hà Uyên Thi & Phan Thị Thanh Thủy, 2012; Nguyễn Thị Anh, 2016; Lê Tấn Đạt, 2016; Trương Ngọc Tiến, 2018) có thể thấy rằng việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng đã dần được quan tâm tại Việt Nam, tuy nhiên số lượng công trình nghiên cứu về vấn đề này còn hạn chế. Nhìn chung, các đề tài trên chỉ tập trung nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sức hấp dẫn của thương hiệu tuyển dụng mà chưa đi sâu xem xét ảnh hưởng của thương hiệu tuyển dụng tới ý định ứng tuyển của ứng viên, đặc biệt là trong giai đoạn thu hút ban đầu. Bên cạnh đó, chưa có nhiều nghiên cứu phân tích tác động của thương hiệu tuyển dụng thông qua thái độ của ứng viên để dự đoán hành vi của họ.

Trên cơ sở kế thừa và phát triển từ các học thuyết và mô hình nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả sẽ khám phá mối quan hệ giữa các yếu tố quan trọng công tác tuyển dụng. Cụ thể, nghiên cứu này áp dụng mô hình công cụ - biểu tượng để nghiên cứu tác động của thương hiệu tuyển dụng tới ý định ứng tuyển; đồng thời xem xét thái độ của ứng viên đối với hành vi ứng tuyển như một biến trung gian. Trên cơ sở tiền hành khảo sát nhóm đối tượng đang có nhu cầu tìm việc trong độ tuổi từ 18-22 tại địa bàn Hà Nội, đề tài sẽ cung cấp thêm góc nhìn từ đối tượng sinh viên tới vấn đề này. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần làm phong phú thêm sự hiểu biết về mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng, thái độ của ứng viên và ý định ứng tuyển trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam.

2. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Ý định ứng tuyển

Ý định là một yếu tố để đánh giá khả năng thực hiện hành vi trong tương lai (Blackwell & cộng sự, 2001). Đã có rất nhiều nghiên cứu nhằm phát triển một định nghĩa được chấp nhận rộng rãi về ý định ứng tuyển. Nhìn chung, ý định có thể được hiểu là một trạng thái tâm lý hướng sự chú ý của cá nhân tới một đối tượng, mục tiêu, hành trình cụ thể để đạt được một kết quả có ý nghĩa với cá nhân đó. Nó đo lường mức độ sẵn sàng hoặc nỗ lực mà mỗi cá nhân sẽ bỏ ra để thực hiện hành vi - một yếu tố tạo động lực, thúc đẩy một cá nhân sẵn sàng thực hiện một hành vi nào đó (Ajzen, 1991). Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng khái niệm ý định ứng tuyển để nói tới ý định của ứng viên khi ứng tuyển vào tổ chức. Đó là những dự định của hành vi ứng tuyển, dựa trên cơ sở những nhận thức về sự phù hợp của người lao động với những đặc tính của tổ chức và những giá trị mong muốn trong tương lai. Những đặc tính đó có thể thỏa mãn cả về nhu cầu vật chất và tâm sinh lý của người lao động.

2.2. Thương hiệu tuyển dụng

Thương hiệu tuyển dụng

Thuật ngữ “thương hiệu tuyển dụng” lần đầu tiên được đặt ra bởi Ambler & Barrow (1996), với định nghĩa là tập hợp những lợi ích về chức năng, kinh tế và tâm lý được tạo ra bởi công việc và gắn liền với

tổ chức. Trong đó, các hoạt động mang tính phát triển và/hoặc có ích thuộc về lợi ích chức năng, các phần thưởng, chi trả về vật chất (lợi ích kinh tế), các cảm xúc như cảm giác thuộc về tổ chức, có định hướng và có mục tiêu nằm trong lợi ích tâm lý (Ambler & Barrow, 1996). Dựa trên định nghĩa này, nhiều tác giả đã xem xét thương hiệu nhà tuyển dụng thiên về khía cạnh lợi ích, như: Mai Thanh Lan & Đỗ Vũ Phương Anh (2020); Hillebrandt & Ivens (2011); Alniacik.E & Alniacik.U (2012); Uma & Metilda (2012); Trần Hà Uyên Thi & Phan Thị Thanh Thủy (2012); Nguyễn Thị Anh (2016); Nguyễn Minh Nhựt (2016);... Cũng theo quan điểm trên, ở nghiên cứu này, chúng tôi tập trung vào xây dựng thương hiệu bên ngoài tổ chức và định nghĩa về thương hiệu tuyển dụng như một tập hợp các lợi ích, giá trị hữu hình và vô hình được cung cấp bởi một tổ chức, tạo nên sức hấp dẫn tổng thể của công ty đối với nhân viên, giúp tổ chức đạt được lợi thế cạnh tranh trong việc thu hút và giữ chân nhân tài.

Mô hình công cụ - biểu tượng trong thương hiệu tuyển dụng

Theo định nghĩa trên, nhóm tác giả phân tách theo mô hình công cụ - biểu tượng (Instrumental - Symbolic Framework) và lựa chọn nghiên cứu thương hiệu tuyển dụng qua những thông tin được đưa ra trong thông báo tuyển dụng. Trong giai đoạn thu hút ban đầu này, thương hiệu tuyển dụng có thể được hiểu như tập hợp các đặc điểm mà tổ chức đưa tới ứng viên thông qua tin tuyển dụng (Turban & cộng sự, 1998). Đây là giai đoạn quan trọng để hấp dẫn ứng viên đến với các giai đoạn tuyển chọn sau này (Powell, 1991), (Powell & Goulet, 1996). Thuộc tính công cụ liên quan đến các giá trị hữu hình của tổ chức, ví dụ như: các lợi ích trong công việc và cuộc sống, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự linh hoạt trong thời gian, địa điểm công ty,... Thuộc tính biểu tượng là các giá trị vô hình, trừu tượng của tổ chức như: danh tiếng về trách nhiệm xã hội của tổ chức, uy tín của công ty,... Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng thuộc tính công cụ bao gồm bốn yếu tố: tiền lương, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự đa dạng nhiệm vụ và sự linh hoạt trong công việc; thuộc tính biểu tượng bao gồm: sự chân thành, sự đổi mới, năng lực và uy tín của tổ chức. Các yếu tố thuộc nhóm biểu tượng bền vững hơn, dễ dàng ghi nhớ trong tâm trí hơn so với các thuộc tính công cụ và có một vị trí nổi bật trong quá trình xác định giá trị thương hiệu (Keller, 1993). Lievens & Highhouse (2003), Lievens & cộng sự (2005), Lievens (2007), Van Hove (2008), Schreurs & cộng sự (2009), Van Hove & Saks (2011), Rai Alka (2019) và Lê Tấn Đạt (2016) đã áp dụng mô hình công cụ - biểu tượng để xem xét hình ảnh của các tổ chức với tư cách là nhà tuyển dụng theo nhận thức của người tìm việc (bao gồm cả sinh viên), ứng viên và nhân viên. Các nghiên cứu trước đây đều cho thấy cả thuộc tính công cụ và thuộc tính biểu tượng đều có ảnh hưởng đến sự thu hút của tổ chức trong quá trình tuyển dụng. Trên cơ sở đó, những giả thuyết sau được đề xuất:

H1: Thương hiệu tuyển dụng có tác động tích cực đến ý định ứng tuyển của ứng viên thông qua thuộc tính công cụ.

H2: Thương hiệu tuyển dụng có tác động tích cực đến ý định ứng tuyển của ứng viên thông qua thuộc tính biểu tượng.

2.3. Thái độ

Thái độ

Thái độ là một trong những yếu tố thường xuyên được các tác giả sử dụng để thực hiện nghiên cứu về ý định hành vi. Fishbein & Ajzen (1975) trong mô hình lý thuyết hành động hợp lý (TRA) và Ajzen (1991) trong mô hình lý thuyết về hành vi có kế hoạch (TPB) đã định nghĩa: “thái độ là mức độ phản hồi tích cực hoặc tiêu cực của một người để thực hiện một hành vi cụ thể”. Nói theo cách học thuật, thái độ được định nghĩa gồm hai phần: (1) chức năng (function) của niềm tin đối với hành vi và (2) sự đánh giá kết quả/hệ quả (evaluation of outcomes). Trong đó, niềm tin đối với hành vi là niềm tin của một người vào việc thực hiện một hành vi cụ thể sẽ dẫn đến một hệ quả cụ thể nào đó và đánh giá kết quả/hệ quả là đánh giá của một người về mức độ của kết quả mà họ mong muốn hay dự định.

Thái độ và ý định

Đã có rất nhiều đề tài nghiên cứu ảnh hưởng của yếu tố thái độ đối với ý định thực hiện, tiêu biểu phải kể đến mô hình Lý thuyết hành vi có kế hoạch TPB (Ajzen, 1991). Được mở rộng từ Lý thuyết hành động hợp lý (TRA), mô hình TPB chỉ ra rằng các hành vi thực tế được dự đoán và giải thích bằng ý định hành vi, còn ý định hành vi chịu ảnh hưởng của ba yếu tố, trong đó hai yếu tố “Thái độ” và “Chuẩn mực chủ quan” được kế thừa từ lý thuyết về hành động hợp lý, và yếu tố thứ ba ảnh hưởng đến ý định của mọi người là

«Nhận thức về kiểm soát hành vi» (nhận thức của một cá nhân về mức độ dễ dàng hay khó khăn khi thực hiện một hành vi cụ thể và liệu việc thực hiện hành vi đó có thể kiểm soát được hay không). Dựa trên cơ sở của lý thuyết trên, nhiều học giả đã xác nhận vai trò quan trọng của thái độ trong việc dự đoán ý định hành vi của một người dưới các bối cảnh khác nhau: Manstead (2000), Kahn (2007), Ziegler (2012), Farhat & cộng sự (2019), Bashir (2019), Memon & cộng sự (2019), Khan & Azam (2016), Tsang & cộng sự (2015), Lin (2010); Agrawal & Swaroop (2009);.... Các tác giả đều cho rằng thái độ là một trong những biến số quan trọng nhất trong việc dự đoán ý định hành vi của một cá nhân. Có thể thấy, bất kể bối cảnh của nghiên cứu là gì, thái độ đều được chứng minh là có ảnh hưởng mạnh mẽ đến ý định hành vi của con người. Tiếp tục phát triển trên cơ sở lý thuyết TPB, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết:

H3: Thái độ đối với hành vi ứng tuyển có mối quan hệ thuận chiều với ý định ứng tuyển vào tổ chức.

Thái độ và thương hiệu tuyển dụng

Từ các định nghĩa của Fishbein & Ajzen (1975) về thái độ, khi áp dụng trong bối cảnh tuyển dụng, thái độ của ứng viên đối với thương hiệu tuyển dụng có thể lý giải là cảm giác tích cực hoặc tiêu cực của ứng viên về một trong các yếu tố cấu thành nên thương hiệu tuyển dụng. Điều này cũng có thể hiểu là thương hiệu tuyển dụng ảnh hưởng tới thái độ của ứng viên thông qua các thuộc tính cụ thể mà thương hiệu tuyển dụng được định nghĩa. Xét theo các nghiên cứu hiện tại, mới đây, Nguyễn Tấn Minh (2020) cũng đã khẳng định mối quan hệ giữa 2 khái niệm “thương hiệu nhà tuyển dụng” và “thái độ của ứng viên” khá tương đồng với “hấp dẫn thương hiệu nhà tuyển dụng” và “thái độ trung thành của nhân viên” trong đề tài nghiên cứu “Mối quan hệ giữa hấp dẫn thương hiệu nhà tuyển dụng (EBA) và thái độ trung thành của nhân viên”. Trong đó, định nghĩa về EBA được cho là xuất phát từ khái niệm thương hiệu tuyển dụng và rất gần với khái niệm này. Cùng với đó, thái độ trung thành của nhân viên cũng được định nghĩa là “sự sẵn sàng ở lại cùng với tổ chức một cách có chủ đích, là sự sẵn sàng của nhân viên trong việc duy trì và gắn bó với nhà tuyển dụng”. Kết quả của nghiên cứu này đã khẳng định: có mối quan hệ giữa những thành phần giá trị của EBA với thái độ trung thành của nhân viên. Do đó, có lý khi nói rằng thương hiệu tuyển dụng có tác động tới thái độ của ứng viên hay có thể khiến ứng viên có những cảm giác khác nhau, theo những hướng khác nhau về hình ảnh của tổ chức.

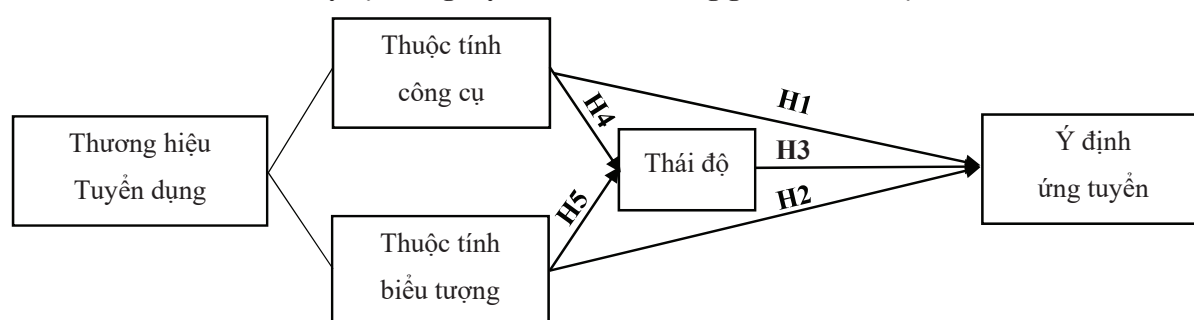
Vai trò trung gian của thái độ

Nghiên cứu về vai trò trung gian của thái độ, đã có một số đề tài sử dụng thái độ như cầu nối quan trọng từ các yếu tố khác, đặc biệt là cầu nối giữa hình ảnh hay giá trị thương hiệu tới ý định thực hiện hành vi của một người. Các đề tài này mới chủ yếu tập trung vào hai bối cảnh chính: du lịch (ý định đến một địa điểm du lịch) và tiêu dùng (ý định mua hàng, ý định tới trung tâm mua sắm). Trong lĩnh vực du lịch, những nghiên cứu đề cập tới vai trò trung gian này như Choe & Kim (2018), Liu & cộng sự (2018), Rizky & cộng sự (2017). Theo đó, để chứng minh vai trò trung gian của thái độ trong mối quan hệ giữa hình ảnh của nơi bán thực phẩm và ý định ghé thăm nơi bán thực phẩm, Choe & Kim (2018) đã đặt giả thuyết rằng thái độ đối với thực phẩm địa phương chịu sự tác động của giá trị hương vị, giá trị sức khỏe, giá trị giá cả, giá trị cảm xúc, giá trị uy tín, giá trị tương tác và giá trị trí thức. Hay tóm lại, hình ảnh điểm đến thực phẩm (food destination image) có thể ảnh hưởng tới thái độ. Đồng thời, thái độ của du khách cũng có thể tác động tới ý định tới thăm địa điểm bán thực phẩm địa phương, cũng như ý định giới thiệu địa điểm du lịch đó tới mọi người. Kết quả của bài nghiên cứu cho thấy giá trị tiêu dùng thực phẩm địa phương của khách du lịch thực sự giải thích hiệu quả cho thái độ của khách du lịch đối với hình ảnh điểm đến thực phẩm và từ đó quyết định ý định hành vi. Trong bối cảnh tiêu dùng, một số nghiên cứu Wu (2015), Hsieh & cộng sự (2004) cũng đã sử dụng thái độ như một điểm liên kết giữa hình ảnh thương hiệu với ý định mua hàng theo cách chứng minh tương tự. Áp dụng cách thức này vào bối cảnh tuyển dụng, đồng thời dựa theo cơ sở mối quan hệ giữa thái độ, thương hiệu tuyển dụng và ý định ứng tuyển được nêu ra trong các nghiên cứu kể trên, nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết:

H4: Thương hiệu tuyển dụng có tác động thuận chiều đến thái độ đối với hành vi ứng tuyển của ứng viên thông qua thuộc tính công cụ.

H5: Thương hiệu tuyển dụng có tác động thuận chiều đến thái độ đối với hành vi ứng tuyển của ứng viên thông qua thuộc tính biểu tượng.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu tác động của thương hiệu tuyển dụng đến ý định ứng tuyển và vai trò trung gian của thái độ



3. Phương pháp nghiên cứu

Mục tiêu chính của nghiên cứu là kiểm định mô hình tác động của thương hiệu tuyển dụng tới ý định ứng tuyển của ứng viên và vai trò trung gian của thái độ trong mối quan hệ đó. Để kiểm tra mối quan hệ này, nhóm nghiên cứu thực hiện quá trình thu thập và xử lý dữ liệu thông qua phỏng vấn thử nghiệm (pilot test) và phương pháp định lượng.

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Thang đo

Các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này gồm: ý định, thái độ, thuộc tính công cụ, thuộc tính biểu tượng. Tất cả các thang đo được kế thừa từ các nghiên cứu trước đó và có điều chỉnh khi cần thiết dựa trên gợi ý của kết quả nghiên cứu định tính. Các thang đo đều được sử dụng ở dạng Likert 5 điểm: từ 1 là hoàn toàn không đồng ý đến 5 là hoàn toàn đồng ý.

Thang đo ý định sử dụng thang đo của Ajzen (1985), Ajzen (1991) và Van Hove (2008). Thang đo thái độ được tổng hợp và xây dựng dựa trên thang đo lý thuyết hành động hợp lý (TRA) và lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) trong các nghiên cứu của Fishbein & cộng sự (1980); Ajzen (1985), Ajzen (1991) và các nghiên cứu về ảnh hưởng của thái độ đến thương hiệu và ý định của Tsang & cộng sự (2015), Lin (2010), Agrawal & cộng sự (2009). Thang đo thuộc tính công cụ và thang đo thuộc tính biểu tượng đều gồm 4 biến quan sát, được xây dựng dựa trên các thang đo về hình ảnh nhà tuyển dụng từng xuất hiện trong một số các bài nghiên cứu trước đây của Lievens & Highhouse (2003), Lievens, & cộng sự (2005), Lievens (2007), Lievens & cộng sự (2007), Van Hove (2008), Ito & cộng sự (2013), Carpentier & cộng sự (2017).

Phỏng vấn thử nghiệm

Phỏng vấn thử nghiệm được tiến hành với mục đích kiểm tra và sàng lọc các biến độc lập ảnh hưởng đến ý định ứng tuyển cũng như xác định sơ bộ mối quan hệ giữa các biến trong mô hình lý thuyết ban đầu, đồng thời giúp nhóm nghiên cứu thực hiện những điều chỉnh cần thiết đối với phiếu khảo sát. Nhóm đã thực hiện phỏng vấn với 10 người trên địa bàn Hà Nội bao gồm: 4 sinh viên, 3 giảng viên trình độ thạc sĩ và 3 nhân viên đã đi làm tại các công ty trong khoảng thời gian từ 1 đến 2 năm.

Tiến hành khảo sát

Khảo sát tiến hành dưới hình thức phát bảng hỏi trực tiếp, được xây dựng dựa trên các biến quan sát đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu. Ngoài ra, phiếu khảo sát còn gồm các câu hỏi về nhân khẩu học như: giới tính, tình trạng việc làm, thu nhập hàng tháng và câu hỏi về tên công ty mà người tham gia khảo sát đang có ý định ứng tuyển. Dữ liệu được thu thập từ phương pháp bảng hỏi theo 2 hình thức là khảo sát trực tuyến (online) và khảo sát ngoại tuyến (offline).

3.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

Sau khi dữ liệu được mã hóa, phần mềm SPSS 26 sẽ được sử dụng để kiểm tra hệ số độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích tương quan. Trong đó, hệ số độ tin cậy giúp đánh giá độ tin cậy của thang đo; phân tích nhân tố khám phá giúp đánh giá các giá trị hội tụ và giá trị phân biệt; phân tích tương quan giữa các biến trong mô hình để xác định các nhóm nhân tố có tác động đến ý định ứng tuyển để đưa vào phân tích hồi quy. Bên cạnh đó, kiểm định Sobel Test cũng được sử dụng để phân tích vai

trò trung gian của thái độ trong mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng và ý định ứng tuyển.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu đã được lựa chọn ngẫu nhiên mang tính chủ quan của người nghiên cứu, về giới tính, độ tuổi, và tính dễ tiếp cận của đối tượng mà nhóm nghiên cứu có thể tiếp cận được. Đã có 206 người tham gia khảo sát và thu về 206 phiếu trả lời, trong đó loại bỏ đi 31 phiếu trả lời không hợp lệ, thu được 175 phiếu hợp lệ để tiến hành phân tích bằng mô hình hồi quy đa biến.

Nhóm tuổi của đối tượng khảo sát trong nghiên cứu này là từ 18 đến 22 tuổi, bao gồm những sinh viên chưa tốt nghiệp hoặc vừa mới tốt nghiệp tại các trường đại học trên địa bàn Hà Nội, đang có nhu cầu tìm kiếm việc làm. Trong đó, 65,7% là nữ và 34,3% là nam; 91,4% có thu nhập hàng tháng dưới 10 triệu; từ 10 – 20 triệu là 6,9% và 1,7% có thu nhập trên 20 triệu/tháng.

4.2. Đánh giá thang đo

Nhóm nghiên cứu sử dụng hệ số Cronbach Alpha để đánh giá độ tin cậy của từng thang đo và thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA) để đánh giá giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của những thang đo này. Kết quả phân tích cho thấy sau khi loại bỏ biến CC4 – yếu tố “*Sự linh hoạt trong công việc*” nằm trong “*Thuộc tính công cụ*”, tất cả các thang đo còn lại đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị (Nunnally & Bernstein, 1978). Cụ thể, Cronbach alpha của tất cả 4 thang đo đều cho thấy độ tin cậy ở mức ($> 0,6$). EFA được thực hiện riêng cho biến phụ thuộc (ý định ứng tuyển) và thực hiện đồng thời với 11 biến quan sát đo lường 3 biến độc lập. Kết quả phân tích EFA cho thấy tất cả các thang đo đều đạt yêu cầu về số nhân tố trích, tổng phương sai trích ($> 50\%$) và hệ số tải ($> 0,5$).

4.3. Nghiên cứu tương quan giữa các biến

Dựa trên kết quả phân tích tương quan giữa các biến, tất cả biến độc lập đều tương quan tuyến tính với

Bảng 1: Kết quả phân tích tương quan

		Correlations			
		YD	TD	CC	BT
YD	Pearson Correlation	1	.406**	.277**	.300**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175
TD	Pearson Correlation	.406**	1	.432**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	175	175	175	175
CC	Pearson Correlation	.277**	.432**	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	175	175	175	175
BT	Pearson Correlation	.300**	.538**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	175

Chú thích: ** Tương quan ở mức ý nghĩa 0,05.

biến phụ thuộc, thể hiện qua hệ số tương quan (Sig.) nhỏ hơn 0,05. Biến độc lập “thái độ” có giá trị tương quan lớn nhất với biến phụ thuộc “ý định”, với giá trị tương quan Pearson là 0,406. Trong khi đó, biến có giá trị tương quan Pearson thấp nhất là biến độc lập “công cụ” với giá trị bằng 0,277.

4.4. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Phương pháp phân tích hồi quy đơn và hồi quy bội được sử dụng trên phần mềm SPSS 26.0 để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Tổng cộng 8 mô hình hồi quy đã được thực hiện. Mô hình thứ nhất chỉ xem xét tác động của biến kiểm soát và hai biến độc lập là “công cụ” và “biểu tượng” - thể hiện “thương hiệu tuyển dụng” tới biến độc lập “ý định”. Mô hình thứ hai gồm tất cả các biến kiểm soát, hai biến độc lập sử dụng ở mô hình thứ nhất và thêm biến độc lập “thái độ”. 6 mô hình còn lại nhằm sử dụng để phân tích biến trung gian bằng Sobel Test dựa trên nghiên cứu của Baron & Kenny (1986). Kết quả kiểm định của tất cả mô hình được trình bày trong Bảng 2.

Trong mô hình 1 (tác động của thương hiệu tuyển dụng tới ý định ứng tuyển), sau khi đã loại bỏ yếu tố “Sự linh hoạt trong công việc” nằm trong biến “công cụ”, mô hình có ý nghĩa thống kê ($F=5,501$; $p < 0,01$).

Bảng 2: Tổng hợp kết quả hồi quy

Mô hình giả thuyết	Phương trình hồi quy	Sig.	Kết luận
Mô hình 1	$YD = 2,009 + 0,230*CC^{**} + 0,241*BT^{***}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 2	$YD = 1,134 + 0,422*TD^{***} + 0,204*GT^{**}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 3	$TD = 2,185 + 0,440*CC^{***}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 4	$YD = 1,706 + 0,470*TD^{***}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 5	$YD = 2,734 + 0,377*CC^{***}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 6	$TD = 2,124 + 0,454*BT^{***}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 7	$YD = 1,914 + 0,461*TD^{***}$	0,000	Chấp nhận
Mô hình 8	$YD = 2,892 + 0,337*BT^{***}$	0,000	Chấp nhận

Cả hai biến độc lập là “công cụ” và “biểu tượng” đều có tác động thuận chiều tới biến “ý định” như mong đợi, trong khi tất cả các biến kiểm soát đều không có ý nghĩa thống kê tới ý định ứng tuyển. Mô hình giải thích được 11,5% sự biến động của ý định ứng tuyển.

Trong mô hình 2, với sự có mặt của biến thái độ đối với hành vi ứng tuyển, mô hình vẫn giữ được ý nghĩa thống kê ($F=7,230$; $p<0,01$). Kết quả cho thấy biến “thái độ” cũng tác động dương lên biến “ý định” ($Beta = 0,422$; $p = 0,000$). Tuy nhiên, khi thêm biến “thái độ”, hai biến độc lập còn lại là “công cụ” và “biểu tượng” mất ý nghĩa thống kê khi giá trị p lần lượt là 0,222 và 0,364 (cao hơn 0,05). Ngoài ra, một biến kiểm soát khác trở lên có ý nghĩa là biến “giới tính” ($Beta = 0,204$; $p = 0,049$). Mô hình lúc này giải thích được 17,7% sự biến động của ý định ứng tuyển.

Trong 6 mô hình hồi quy còn lại, kết quả cho thấy “thái độ” là biến trung gian tác động lên mối quan hệ từ “công cụ” tới “ý định” và mối quan hệ từ “biểu tượng” tới “ý định”. Cụ thể, thương hiệu tuyển dụng có tác động thuận chiều đến thái độ đối với hành vi ứng tuyển của ứng viên thông qua thuộc tính công cụ ($Beta = 0,440$; $p = 0,000$). Đồng thời, thương hiệu tuyển dụng tác động thuận chiều đến thái độ đối với hành vi ứng tuyển của ứng viên thông qua thuộc tính biểu tượng ($Beta = 0,454$; $p = 0,000$).

5. Thảo luận và đề xuất

5.1. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy: trừ yếu tố “sự linh hoạt trong công việc”, tất cả các yếu tố còn lại của thuộc tính công cụ và thuộc tính biểu tượng đều có tác động đến ý định ứng tuyển của ứng viên. Như vậy, thuộc tính công cụ và thuộc tính biểu tượng có tác động tích cực tới ý định ứng tuyển. Nói cách khác, thương hiệu tuyển dụng của một tổ chức có tác động tích cực tới ý định ứng tuyển của ứng viên vào tổ chức đó.

Kết quả kiểm định của nghiên cứu này cũng một lần nữa khẳng định: thái độ của ứng viên đối với hành vi ứng tuyển vào tổ chức có mối quan hệ thuận chiều với ý định ứng tuyển của họ. Tương tự như các nghiên cứu trước đây trên thế giới đã kết luận về ảnh hưởng quan trọng của thái độ đến ý định ứng tuyển của ứng viên (Agrawal, R. K., & Swaroop, P., 2009; Tsang, S. & cộng sự, 2015...)

Bên cạnh đó, kiểm định Sobel Test đã được sử dụng để phân tích vai trò trung gian của thái độ trong mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng và ý định ứng tuyển. Kết quả phân tích cho thấy thái độ của ứng viên đối với hành vi ứng tuyển vào tổ chức có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng của tổ chức và ý định ứng tuyển của họ. Điều này có nghĩa, thái độ là cầu nối quan trọng từ thương hiệu tuyển dụng tới ý định ứng tuyển của ứng viên: thương hiệu tuyển dụng tác động đến thái độ, sau đó tùy vào đặc điểm riêng biệt của mỗi người mà thái độ sẽ tác động đến ý định theo những hướng khác nhau.

Các kết luận này được đưa ra trên cơ sở phân tích kết quả khảo sát nhóm đối tượng từ 18 đến 22 tuổi – chủ yếu là các sinh viên đang tìm kiếm việc làm trên địa bàn Hà Nội. Qua kết quả trên, có thể thấy rằng từ góc nhìn của sinh viên, các giá trị mang lại lợi ích trực tiếp cho bản thân họ (tiền lương, cơ hội thăng tiến, sự đa dạng nhiệm vụ) và các yếu tố giúp nâng cao giá trị bản thân họ khi tham gia vào tổ chức (sự chân thành, năng lực, sự đổi mới, uy tín của tổ chức) thường được đề cao hơn. Điều này khác với những người lớn tuổi, đã đi làm và có nhiều kinh nghiệm hơn - họ có xu hướng bị thu hút nhiều hơn bởi các tổ chức, doanh nghiệp có chất lượng sản phẩm, dịch vụ cao, sáng tạo và hướng đến khách hàng – tức là những điều mang lại giá trị cho khách hàng và xã hội. Nói cách khác, những đối tượng ứng viên đã có kinh nghiệm làm việc có xu

hướng coi trọng giá trị thị trường (market value) của người sử dụng lao động hơn so với những người chưa có kinh nghiệm (Alniaçık, E & Alniaçık, Ü, 2012).

5.2. Đề xuất

Kết quả nghiên cứu cho thấy thương hiệu tuyển dụng của tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến ý định ứng tuyển của ứng viên, đặc biệt là đối tượng sinh viên đang tìm kiếm việc làm. Vì vậy, các tổ chức nên đầu tư vào xây dựng và nâng cao hiệu quả thương hiệu tuyển dụng, sẽ góp phần làm tăng thêm sức hấp dẫn của tổ chức đối với các ứng viên tiềm năng.

Hơn nữa, để gia tăng ý định ứng tuyển của ứng viên vào tổ chức, các tổ chức cần tập trung xây dựng và nâng cao tính hấp dẫn của các yếu tố liên quan đến thuộc tính công cụ (tiền lương, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự đa dạng nhiệm vụ) và các yếu tố liên quan đến thuộc tính biểu tượng (sự chân thành, uy tín, năng lực và sự đổi mới) ngay từ quá trình cung cấp thông tin tuyển dụng. Trên thực tế, các tổ chức và các nhà tuyển dụng cần xác định chính xác các yếu tố quan trọng tùy thuộc vào xu hướng thị trường và các đặc thù của tổ chức.

Bên cạnh đó, với vai trò trung gian của ý định ứng tuyển, việc xây dựng thương hiệu tuyển dụng thế nào cho hấp dẫn và hiệu quả không phải chỉ phụ thuộc hoàn toàn vào các thuộc tính mà tổ chức vốn có, mà còn phải quan tâm tới thái độ của ứng viên. Như đã đề cập trước đó, thái độ là cảm giác tích cực hoặc tiêu cực của ứng viên về một hành vi cụ thể (Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen, 1991), mà ở đây là hình ảnh tổ chức/doanh nghiệp được tạo ra từ một trong các yếu tố cấu thành nên thương hiệu tuyển dụng. Do đó, hiểu được sự khác biệt về nhu cầu, nhận thức giữa những nhóm người tìm việc có các đặc điểm khác nhau sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển các thông điệp tuyển dụng hướng tới nhóm đối tượng cần thu hút. Vậy nên, các tổ chức cũng cần chú trọng việc nâng cao sự thỏa mãn về tâm sinh lý và các đặc điểm khác có ảnh hưởng đến thái độ của đối tượng ứng viên mà tổ chức mình đang hướng đến để có những điều chỉnh phù hợp trong chiến lược xây dựng thương hiệu tuyển dụng.

Tài liệu tham khảo

- Agrawal, R. K., & Swaroop, P. (2009), 'Effect of employer brand image on application intentions of B-school undergraduates', *Vision*, 13(3), 41-49.
- Ajzen, I. (1985), 'From intentions to actions: A theory of planned behavior', in *Action control*, 11-39, Springer, Berlin, Heidelberg.
- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Alniaçık, E., & Alniaçık, Ü. (2012), 'Identifying dimensions of attractiveness in employer branding: effects of age, gender, and current employment status', *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 1336-1343.
- Ambler, T., & Barrow, S. (1996), 'The Employer Brand', *Journal of Brand Management*, 4(3), 185-206.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), 'The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations', *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bashir, A. M. (2019), 'Effect of halal awareness, halal logo and attitude on foreign consumers' purchase intention', *British Food Journal*, 21(9), 1998-2015.
- Blackwell, R. D., Miniard, P. W., & Engel, J. F. (2001), *Consumer behavior*, Worth, Harcourt College Publishers.
- Carpentier, M., Van Hove, G., Stockman, S., Schollaert, E., Van Theemsche, B., & Jacobs, G. (2017), 'Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness', *Journal of advanced nursing*, 73(11), 2696-2708.
- Choe, J. Y., & Kim, S. S. (2018), 'Effects of tourists' local food consumption value on attitude, food destination image, and behavioral intention', *International Journal of Hospitality Management*, 71, 1-10.
- Farhat, K., Aslam, W., & Sanuri, B. M. (2019), 'Predicting the intention of generation M to choose family takaful and the role of halal certification', *Journal of Islamic Marketing*, 10(3), 724-742.

-
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975), 'Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research', *Philosophy and Rhetoric*, 10(2).
- Fishbein, M., Jaccard, J., Davidson, A.R., Ajzen, I. & Loken, B. (1980), 'Predicting and understanding family planning behaviors', in *Understanding attitudes and predicting social behavior*, Prentice Hall.
- Hillebrandt, I., & Ivens, B. S. (2013), 'Scale development in employer branding', In *Impulse für die Markenpraxis und Markenforschung*, 65-86, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Hsieh, M. H., Pan, S. L., & Setiono, R. (2004), 'Product-, corporate-, and country-image dimensions and purchase behavior: A multicountry analysis', *Journal of the Academy of marketing Science*, 32(3), 251-270.
- Ito, J. K., Brotheridge, C. M., & McFarland, K. (2013), 'Examining how preferences for employer branding attributes differ from entry to exit and how they relate to commitment, satisfaction, and retention', *Career Development International*, 18(7), 732-752.
- Kahn, M. E. (2007), 'Do greens drive Hummers or hybrids? Environmental ideology as a determinant of consumer choice', *Journal of Environmental Economics and Management*, 54(2), 129-145.
- Keller, K. (1993), 'The Conceptualizing, measuring, and managing customer-based brand equity', *Journal of Marketing*, 57(1), 1-22.
- Khan, A., & Azam, M. (2016), 'Factors influencing halal products purchase intention in India: preliminary investigation', *Journal of Marketing Management*, 57(1), 1-22.
- Lê Tấn Đạt (2016), 'Giải pháp nâng cao hình ảnh thương hiệu nhà tuyển dụng của Group Công ty Ba Sáu Năm', luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- Lievens, F. (2007), 'Employer branding in the belgian army: the importance of instrumental and symbolic beliefs for potential applicants, actual applicants, and military employees', *Human Resource Management*, 46(1), 51-69.
- Lievens, F., & Highhouse, S. (2003), 'The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer', *Personnel psychology*, 56(1), 75-102.
- Lievens, F., Van Hove, G., & Schreurs, B. (2005), 'Examining the relationship between employer knowledge dimensions and organizational attractiveness: an application in a military context', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 553-572.
- Lin, H. F. (2010), 'Applicability of the extended theory of planned behavior in predicting job seeker intentions to use job-search websites', *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 64-74.
- Liu, Y. C., Li, I. J., Yen, S. Y., & Sher, P. J. (2018), 'What makes Muslim friendly tourism? An empirical study on destination image, tourist attitude and travel intention', *Advances in Management and Applied Economics*, 8(5), 27-43.
- Mai Thanh Lan & Đỗ Vũ Phương Anh (2020), 'Các yếu tố ảnh hưởng đến thương hiệu nhà tuyển dụng của doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội', *Tạp chí khoa học thương mại*, 142, 52-61.
- Manstead, A. S. (2000), 'The role of moral norm in the attitude-behavior relation', in *Attitudes, behavior, and social context: The role of norms and group membership*, D. J. Terry & M. A. Hogg (Eds.), 11-30, Psychology Press.
- McDonnell, A. (2011), 'Still fighting the "war for talent"? Bridging the science versus practice gap', *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 169-173.
- Memon, Y. J., Azhar, S. M., Haque, R., & Bhutto, N. A. (2019), 'Religiosity as a moderator between theory of planned behavior and halal purchase intention', *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1821-1836.
- Nguyễn Minh Nhứt (2016), 'Ảnh hưởng thương hiệu nhà tuyển dụng đến dự định chọn nơi làm việc của người lao động: nghiên cứu trường hợp tại các doanh nghiệp thương mại điện tử tại Tp. Hồ Chí Minh', luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
- Nguyễn Tấn Minh (2020), 'Mối quan hệ giữa hấp dẫn thương hiệu nhà tuyển dụng và thái độ trung thành của nhân viên', *Tạp chí Khoa học thương mại*, 146, 70-79.
- Nguyễn Thị Anh (2016), 'Các yếu tố ảnh hưởng đến thương hiệu nhà tuyển dụng: trường hợp các doanh nghiệp ngành CNTT tại TP.HCM', luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1978), *Psychometric testing*, New York: McGraw-Hill.
-

-
- Powell, G. N. (1991), 'Applicant reactions to the initial employment interview: Exploring theoretical and methodological issues', *Personnel psychology*, 44(1), 67-83.
- Powell, G. N., & Goulet, L. R. (1996), 'Recruiters' and applicants' reactions to campus interviews and employment decisions', *Academy of Management Journal*, 39(6), 1619-1640.
- Rai, A. (2019), 'An application of the instrumental-symbolic framework in Maritime industry: A study on employer branding among seafarers', *Management Research Review*, 43(3), 270-292.
- Rizky, R. M., Kusdi, R., & Yusri, A. (2017), 'The impact of e-WOM on destination image, attitude toward destination and travel intention', *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 94-104.
- Schreurs, B., Druart, C., Proost, K., & De Witte, K. (2009), 'Symbolic attributes and organizational attractiveness: the moderating effects of applicant personality', *International Journal of Selection and Assessment*, 17(1), 35-46.
- Trần Hà Uyên Thi & Phan Thị Thanh Thủy (2012), 'Xây dựng thang đo sức hấp dẫn về việc làm của các ngân hàng ở Thừa Thiên Huế đối với sinh viên trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế', *Tạp chí khoa học, Đại học Huế*, tập B, 72, 335-342.
- Trương Ngọc Tiến (2018), 'Ảnh hưởng của trải nghiệm thương hiệu nhà tuyển dụng đến ý định nghỉ việc của nhân viên thông qua yếu tố tình cảm - Trường hợp của các NHTMCP tại Thành phố Hồ Chí Minh', luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.
- Tsang, S., Wang, W., & Ku, H. (2015), 'The intention of job seekers to apply for jobs in small and medium-size coastal enterprises based on the theory of planned behavior', *Journal of Coastal Research*, 73(10073), 665-675.
- Turban, D. B., Forret, M. L., & Hendrickson, C. L. (1998), 'Applicant attraction to firms: Influences of organization reputation, job and organizational attributes, and recruiter behaviors', *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 24-44.
- Uma, V., & Metilda, D. (2012), 'Employer Attractiveness - A Conceptual Framework', *International Journal of Marketing, Financial Service & Management Research*, 3, 109-113.
- Van Hove, G. (2008), 'Nursing recruitment: relationship between perceived employer image and nursing employees' recommendations', *Journal of Advanced Nursing*, 63(4), 366-375.
- Van Hove, G., & Saks, A. M. (2011), 'The instrumental-symbolic framework: Organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair', *Applied Psychology*, 60(2) 311-335.
- Van Hove, G., Lievens, F., De Soete, B., Libbrecht, N., Schollaert, E., & Baligant, D. (2014), 'The image of psychology programs: The value of the instrumental-symbolic framework', *The Journal of psychology*, 148(4), 457-475.
- Wu, C. S. (2015), 'A study on consumers' attitude towards brand image, athletes' endorsement, and purchase intention', *International Journal of Organizational Innovation*, 8(2), 233-253.
- Ziegler, A. (2012), 'Individual characteristics and stated preferences for alternative energy sources and propulsion technologies in vehicles: A discrete choice analysis for Germany', *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 46(8), 1372-1385.

HỖ TRỢ CỦA TỔ CHỨC VÀ HÀNH VI ĐỔI MỚI GIẢNG DẠY: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA HOẠT ĐỘNG HỌC TẬP Ở GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

Phạm Hương Quỳnh
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: quynhph@neu.edu.vn

Mã bài: JED - 136
Ngày nhận: 10/5/2021
Ngày nhận bản sửa: 24/7/2021
Ngày duyệt đăng: 5/8/2021

Tóm tắt

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá tác động sự hỗ trợ của tổ chức đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông và vai trò trung gian của hoạt động học tập đến chiều tác động này. Các phát hiện cho thấy rằng hỗ trợ của tổ chức đóng một vai trò quan trọng trong việc dự đoán hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông. Đáng lưu ý, hoạt động học tập theo hình thức không chính thức làm trung gian một phần mối quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức và hành vi đổi mới giảng dạy. Kết quả này mở rộng hơn nghiên cứu trước đây về các nhân tố tác động tới hành vi đổi mới giảng dạy và lấp đầy khoảng trống về vai trò trung gian của hoạt động học tập ở giáo viên phổ thông.

Từ khóa: hỗ trợ của tổ chức, hành vi đổi mới giảng dạy, hoạt động học tập, giáo viên phổ thông.

Mã JEL: D83, I210

Organizational support and innovative teaching behavior: the mediating role of teacher's learning activities

Abstract

This study aims at assessing the impact of organizational support on general schoolteachers' innovative teaching behavior and examine the mediating role of learning activities on this impact dimension. As per findings, organizational support is critical to predicting innovative teaching behavior. Notably, informal learning is a partial mediator in the relationship between organizational support and teachers' innovative teaching behavior. The results of the current research expand to previous research on factors influencing teachers' innovation behavior and fills the gap on the mediating role of learning activities in the organization.

Keywords: organizational support, innovative teaching behavior, learning activities, general education teachers.

JEL codes: D83, I210

1. Giới thiệu

Trong xã hội tri thức hiện nay, đổi mới được coi là yếu tố then chốt cho sự phát triển bền vững và thành công của tổ chức và sự đổi mới này phụ thuộc phần lớn vào hành vi của mọi người (Anderson & cộng sự, 2014). Vì vậy, việc khai thác và sử dụng tối đa hóa năng lực đổi mới, sáng tạo của nhân viên cần trở thành ưu tiên hàng đầu. Ở đây, sự đóng góp của nhân viên cho quá trình đổi mới của tổ chức được gọi là hành vi đổi mới trong công việc (IWB – Innovative Work Behavior). Đó là tập hợp các hoạt động từ khởi tạo ý tưởng đến thúc đẩy và hiện thực hóa các ý tưởng để từ đó có thể cải thiện quy trình làm việc hoặc giải quyết những vấn đề liên quan đến công việc sao cho hiệu quả mang lại là cao nhất (Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994). Điều đáng chú ý hơn, hành vi đổi mới công việc không chỉ cần thiết với các tổ chức tư nhân hoạt động trong thị trường cạnh tranh mà những tổ chức phi lợi nhuận, cụ thể ở các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực giáo

dục, cũng phải rất cần quan tâm đến vấn đề này (Thurlings & cộng sự, 2015). Bởi lẽ, xã hội ngày nay đang thay đổi nhanh chóng do số lượng học sinh đa dạng hơn, các lĩnh vực kiến thức được mở rộng hơn, trách nhiệm mới và kỳ vọng xã hội cũng đặt ra yêu cầu cao hơn. Ngoài ra, các công nghệ hỗ trợ quá trình dạy và học đang phát triển nhanh chóng. Vì vậy, phương pháp giảng dạy cũ có xu hướng trở nên lạc hậu và không phù hợp đối với nhu cầu hiện tại của giáo dục (Zainal và Matore, 2019). Điều này đòi hỏi giáo viên cần liên tục thực hiện các hành vi đổi mới để đảm bảo phương pháp giảng dạy được sử dụng vẫn còn phù hợp.

Nhìn chung, có thể thấy rằng, hành vi đổi mới giảng dạy của giáo viên đóng vai trò quan trọng trong phát triển hệ thống giáo dục, từ đó tạo nền tảng phát triển một xã hội tri thức nói chung. Và vì vậy, nghiên cứu về hành vi này của giáo viên cũng trở nên cấp thiết và quan trọng như trong các lĩnh vực khác (Messmann & Mulder, 2011). Trên thực tế, những nghiên cứu gần đây về hành vi đổi mới trong công việc, các tác giả Prieto & Pérez-Santana (2014) hay Rehman & cộng sự (2019) đều cùng chung quan điểm khi cho rằng sự hỗ trợ của tổ chức tác động tích cực đến hành vi đổi mới trong công việc của nhân viên. Mặt khác, theo nghiên cứu của Evers (2012), sự hỗ trợ của tổ chức cũng có ảnh hưởng tích cực đến hoạt động học tập của giáo viên trong quá trình phát triển sự nghiệp. Trong khi đó, hành vi học tập lại được khẳng định chiều tác động tích cực đối với hoạt động đổi mới giảng dạy của giáo viên (Lecat & cộng sự, 2018). Như vậy, vai trò của hoạt động học tập cần được làm rõ trong mối quan hệ tác động giữa sự hỗ trợ của tổ chức và hành vi của giáo viên về đổi mới giảng dạy (Thurlings & cộng sự, 2015). Hay nói cách khác, đây là một khoảng trống lý thuyết mà bài nghiên cứu này hướng đến tập trung làm rõ.

Xét về góc độ thực tiễn, ở Việt Nam, bắt đầu từ đầu những năm 1990, Chính phủ đã đưa ra các chính sách hướng đến thiết lập một hệ thống giáo dục hiện đại hóa. Cụ thể, Chính phủ đã theo đuổi và tiếp tục theo đuổi chương trình cải cách giáo dục thông qua cải cách chương trình giảng dạy (Duggan, 2001). Theo đó, dựa trên quan điểm chỉ đạo trong Nghị quyết số 29 – NQ/TW (Ban chấp hành Trung Ương, 2013) về việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, Bộ Giáo dục – Đào tạo đã xây dựng Chương trình giáo dục phổ thông theo hướng đổi mới nội dung chương trình hiện hành (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Trọng tâm của sự thay đổi chương trình giáo dục là phát triển “kỹ năng sống, khả năng sáng tạo, khả năng thực hiện các kỹ năng thực hành” của học sinh (Nguyễn Thị Mai & Hall, 2017). Do đó, giáo viên phổ thông cần xây dựng và phát triển vai trò tổ chức, hướng dẫn hoạt động cho học sinh, tạo môi trường học tập thân thiện, thiết kế, sáng tạo những tình huống có vấn đề để khuyến khích học sinh tích cực tham gia vào các hoạt động học tập, tự phát hiện năng lực, nguyện vọng của bản thân, rèn luyện thói quen và khả năng tự học, phát huy tiềm năng, kiến thức, kỹ năng đã tích lũy... Và để làm được điều này, một yêu cầu tất yếu đặt ra là giáo viên phải luôn không ngừng phát triển tự nhiên hành vi đổi mới, sáng tạo trong quá trình giảng dạy của bản thân. Như vậy, nghiên cứu về hành vi đổi mới giảng dạy của giáo viên ở bối cảnh Việt Nam là vô cùng cấp thiết để từ đó làm cơ sở khoa học giúp các nhà lãnh đạo, quản lý giáo dục có căn cứ tham khảo trong quá trình xây dựng các chính sách quản lý đội ngũ giáo viên một cách phù hợp và hiệu quả.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1 Sự hỗ trợ của tổ chức và hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông

Nhiều nghiên cứu gần đây cho thấy, sự hỗ trợ của tổ chức là một yếu tố liên quan đến môi trường làm việc, đóng vai trò thúc đẩy hoạt động kinh doanh của tổ chức (Antoncic & Hisrich, 2001; Hornsby & cộng sự, 2002). Bởi lẽ, một nhân viên sẽ thể hiện thái độ và hành vi làm việc khác nhau dựa trên sự hỗ trợ của tổ chức (Eisenberger & cộng sự, 2002). Và thực tế hiện nay, để tạo lập được một sự hỗ trợ có hiệu quả từ tổ chức, các nhà nghiên cứu xem xét dưới nhiều khía cạnh khác nhau. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, đặc điểm sự hỗ trợ của tổ chức được phân tích theo quan điểm của Blume & cộng sự (2010) bao gồm: sự hỗ trợ từ quản lý và hỗ trợ từ đồng nghiệp. Bởi lẽ, đây là hai khía cạnh cụ thể được xem xét nhiều nhất có tác động mạnh mẽ đến nhận thức và động lực làm việc của người lao động trong tổ chức (Parker & cộng sự, 2006).

Xét về sự hỗ trợ từ quản lý, đây là một trong những yếu tố được khẳng định là đóng vai trò quan trọng trong việc kích thích hành vi sáng tạo của nhân viên (Parker & cộng sự, 2006). Calantone & cộng sự (2002) đã chỉ ra, sự hỗ trợ từ người quản lý là cần thiết để hình thành các ý tưởng sáng tạo, khám phá cơ hội mới và hiện thực hóa hành vi. Đặc biệt, những nhà quản lý trực tiếp có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi đổi mới của nhân viên vì họ có kiến thức và khả năng hơn so với nhân viên dưới quyền. Họ có thể thúc đẩy nhân viên đưa ra những ý tưởng mới bằng cách khen thưởng, đánh giá cao và ghi nhận sự nỗ lực của nhân viên (Madjar, 2005). Những nhân viên được người quản lý ủng hộ sẽ cảm thấy yên tâm hơn khi thực hiện hành

vi đổi mới trong công việc. Tóm lại, căn cứ vào những kết quả thu được từ các nghiên cứu trước, một giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

Giả thuyết H1.1: Sự hỗ trợ của tổ chức được đặc trưng bởi sự hỗ trợ từ quản lý có tác động tích cực đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông.

Xét về sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, các nghiên cứu đi trước cũng chứng minh được rằng, hỗ trợ từ đồng nghiệp có thể thúc đẩy sự sáng tạo bằng cách cung cấp những kiến thức mới được rút ra từ kinh nghiệm làm việc, đặc biệt là khi cá nhân phải đối mặt với những nhiệm vụ khó khăn và không rõ ràng (Madjar, 2005). Tất cả sự hỗ trợ này sẽ cho phép mỗi cá nhân nâng cao năng suất, ý tưởng sáng tạo và đổi mới hơn. Cụ thể, khi các cá nhân tin tưởng nhau, sự trao đổi kiến thức sẽ gia tăng việc tiếp xúc với nhiều ý tưởng khác biệt và thông tin mới cũng xuất hiện nhiều hơn (Madjar, 2005; Prieto & Pérez-Santana, 2014). Do đó, căn cứ vào kết quả tổng quan về tác động tích cực của hỗ trợ từ phía đồng nghiệp đến hành vi đổi mới trong công việc của người lao động nói chung, giả thuyết nghiên cứu tiếp theo được đề xuất như sau:

Giả thuyết H1.2: Sự hỗ trợ của tổ chức được đặc trưng bởi sự hỗ trợ từ đồng nghiệp có tác động tích cực đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông.

2.2. Hoạt động học tập và hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông

Học tập tại nơi làm việc là quá trình thu hút các cá nhân tham gia những chương trình đào tạo, các khóa học, cũng như học tập kinh nghiệm dựa trên sự tương tác với đồng nghiệp tại nơi làm việc nhằm mục đích thu nhận và chia sẻ những kiến thức cần thiết để đáp ứng nhu cầu của tổ chức (Jacobs & Park, 2009). Theo cách tiếp cận này, hiệu quả của việc học tập tại nơi làm việc có mối liên hệ sâu sắc với hình thức học tập mà người lao động lựa chọn sử dụng (Tynjälä, 2008). Đó là hình thức học tập chính thức và học tập không chính thức – hai hình thức phổ biến nhất trong những nghiên cứu liên quan đến hoạt động học tập tại nơi làm việc (Manuti & cộng sự, 2015).

Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức: Kết quả những nghiên cứu trước đây đã khẳng định học tập là động lực chính dẫn đến hành vi đổi mới sáng tạo (Keskin, 2006; Lecat & cộng sự, 2018). Đáng lưu ý, trong hoạt động học tập tại nơi làm việc, hình thức học tập không chính thức được chứng minh mang lại nhiều hiệu quả hơn cả, giúp nhân viên tiếp thu được nhiều kiến thức mới hơn (Berg & Chung, 2008; Jeon & Kim, 2012). Khi đó, sự tìm tòi của nhân viên có thể nhận định chính là chìa khóa để duy trì, phát triển và thúc đẩy quá trình đổi mới diễn ra. Đặc biệt, việc chia sẻ kiến thức, kết nối, thảo luận với các nhân viên khác được xem là cách thức đơn giản và hiệu quả nhất để hỗ trợ quá trình đổi mới (Borasi & Finnigan, 2010). Ngoài ra, một số nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục cũng cho thấy hoạt động học tập không chính thức giúp các giáo viên có cơ hội phát triển và thực hiện những đổi mới trong công việc (Lecat & cộng sự, 2018). Qua đó có thể khẳng định, học tập là điều cần thiết để giáo viên hướng đến việc đổi mới hành vi giảng dạy, đặc biệt là học tập theo hình thức không chính thức. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu tiếp theo trong bài viết này được đề xuất như sau:

Giả thuyết H2.1: Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông.

Hoạt động học tập theo hình thức chính thức thường được xem là cơ sở cho định hướng nghề nghiệp tương lai. Những lớp học, hội nghị, hội thảo là môi trường để mỗi cá nhân có thể nâng cao kiến thức chuyên môn. Coetzer & cộng sự (2020) đã chỉ ra mối quan hệ trực tiếp và tích cực giữa các hoạt động đào tạo và phát triển và tất cả các cấp độ của hành vi đổi mới trong công việc. Điều này cũng đã được xác nhận trong nghiên cứu của Bauernschuster & cộng sự (2015) khi kết quả cho thấy việc người lao động tiếp cận với kiến thức tiên tiến thông qua đào tạo và phát triển chính thức có thể làm tăng xu hướng đổi mới của tổ chức. Khi nhân viên tham gia vào các hoạt động đào tạo nội bộ, nguồn cung cấp ý tưởng và tiềm năng đổi mới sẽ được mở rộng và các cá nhân có thể tiếp xúc với những kiến thức và quan điểm chính thức hơn. Trong lĩnh vực giáo dục, một số ít nghiên cứu chỉ ra rằng, khi kỹ năng nghề nghiệp chính thức được nâng cao, giáo viên sẽ dễ dàng đổi mới được phương pháp dạy học hơn, từ đó đáp ứng kịp thời mong muốn của học sinh (Cavallini & cộng sự, 2007). Do đó, giả thuyết về tác động của học tập theo hình thức chính thức cũng được đề xuất như sau:

Giả thuyết H2.2: Hoạt động học tập theo hình thức chính thức ảnh hưởng tích cực đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông.

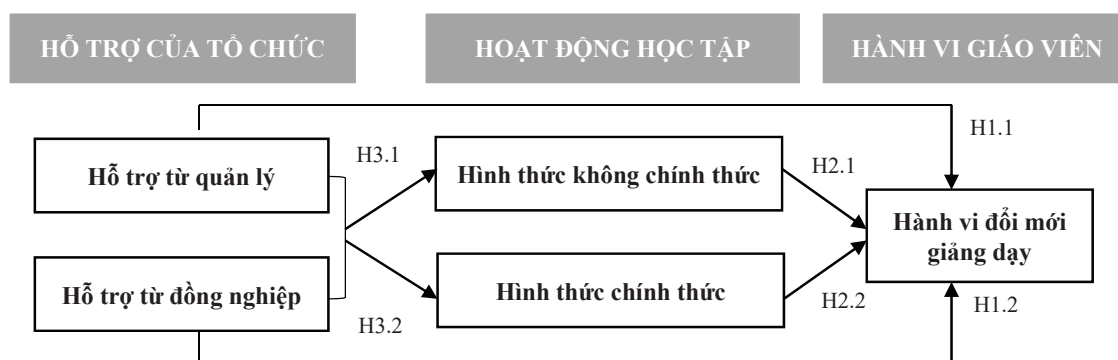
2.3. Vai trò trung gian của hoạt động học tập trong mối quan hệ giữa sự hỗ trợ của tổ chức đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông

Một nhân viên càng được đồng nghiệp và quản lý hỗ trợ thì càng có chuyên môn, kiến thức xã hội và tài nguyên khi phát triển các ý tưởng sáng tạo (Scott & Bruce, 1994). Cụ thể, sự hỗ trợ này không chỉ bao gồm cả hỗ trợ về mặt vật chất mà còn cả về mặt tinh thần, tức là, thể hiện sự quan tâm đối với cả những lo lắng, nỗi sợ hãi khi nhân viên thể hiện các ý tưởng của chính mình (Madjar & cộng sự, 2002). Mức độ hỗ trợ càng cao thì việc khởi tạo, thúc đẩy và hiện thực các ý tưởng càng được đánh giá cao và mang lại hiệu quả. Bên cạnh đó, khi sự hỗ trợ của tổ chức hình thành nên văn hóa tổ chức, văn hóa học tập, điều này sẽ thúc đẩy nhân viên tham gia nhiều hơn vào các hoạt động học tập (Choi & Jacobs, 2011; Evers, 2012). Và khi cá nhân phát triển sự nghiệp thông qua học tập, đây sẽ là động lực chính dẫn đến hành vi đổi mới sáng tạo (Keskin, 2006; Messmann & Mulder, 2011). Nhân viên học hỏi, tiếp thu và chia sẻ những tri thức mới để có thể thực hiện các sáng kiến (Calantone & cộng sự, 2002). Nói cách khác, hoạt động học tập tại nơi làm việc được xem như một nguồn cung cấp kiến thức phong phú nhằm thay đổi hành vi làm việc theo hướng tích cực. Học tập cung cấp cho những hoạt động đổi mới của người lao động thông qua thúc đẩy các kỹ năng và kiến thức liên quan đến hành vi sáng tạo công việc. Tóm lại, xét về mối quan hệ giữa hỗ trợ tổ chức đến hoạt động học tập và ảnh hưởng của hoạt động học tập đến hành vi đổi mới trong công việc nói chung, hai giả thuyết nghiên cứu tiếp theo được đề xuất như sau:

Giả thuyết H3.1: Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức (từ quản lý & đồng nghiệp) đến hành vi đổi mới giảng dạy của giáo viên phổ thông.

Giả thuyết H3.2: Hoạt động học tập theo hình thức chính thức có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức (từ quản lý & đồng nghiệp) đến hành vi đổi mới giảng dạy của giáo viên phổ thông.

Hình 1: Đề xuất mô hình nghiên cứu



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Bài nghiên cứu tập trung lựa chọn khảo sát giáo viên làm việc tại các trường thuộc hệ thống giáo dục phổ thông công lập ở Việt Nam. Bởi lẽ, theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục – Đào tạo, tổng số trường công lập trong năm học 2018-2019 là 27.117 trường, chiếm đến 97,8% trong tổng số trường của cả nước. Mặt khác, theo Nguyễn Thị Tuyết Mai & Nguyễn Vũ Hùng (2015), với giả định độ tin cậy thông thường trong thống kê là 95%, sai số chọn mẫu cho phép là $\pm 5\%$ và tỉ lệ trong tổng thể có thể lớn nhất là 0,5 thì với quy mô mẫu từ 100.000 trở lên, kích thước mẫu là 384. Như vậy, theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, tổng số giáo viên trong cả nước là 811,969 người, cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được của nghiên cứu này là 384 mẫu. Mặt khác, số giáo viên trực tiếp giảng dạy tính đến thời điểm 30/9 năm học 2019-2020 là 812 nghìn người, phân theo 06 khu vực địa lý. Ngoài ra, trong năm học này, số lượng các trường tiểu học là 13.093 trường, trung học cơ sở là 9.120 trường và trung học phổ thông là 2.376 trường (chiếm tỉ trọng lần lượt là: 47% - 35% - 18%) (Tổng cục Thống kê, 2020). Vì vậy, sau khi xác định số lượng phiếu khảo sát cần thực hiện ở mỗi khu vực địa lý, tác giả tiếp tục xác định số phiếu khảo sát cần thực hiện tại mỗi cấp học. Kết quả đạt được có 471 giáo viên tham gia khảo sát từ các trường phổ thông công lập trực thuộc Sở Giáo dục của 9 tỉnh/ thành phố của Việt

Nam. Dữ liệu được thu thập từ tháng 9/2020 đến tháng 12/2020.

Trong tổng mẫu khảo sát, số giáo viên nữ chiếm tới 82,6%, trong khi giáo viên nam chỉ chiếm 17,4%. Thực tế, điều này là hoàn toàn phù hợp với báo cáo của Tổng cục thống kê, khi giáo viên nữ giảng dạy tính đến thời điểm 30/09/2019 là 594.540 người, chiếm 73,22 % tổng số giáo viên trên cả nước (Tổng cục Thống kê, 2020). Độ tuổi trung bình của giáo viên tham gia nghiên cứu là 38,27 tuổi ($SD=7,296$), với độ tuổi thấp nhất là 22 và cao nhất là 53 tuổi. Số năm kinh nghiệm trung bình giảng dạy của giáo viên tham gia khảo sát là 16,29 năm ($SD=7,511$) và đa số giáo viên đều đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn (chiếm 86,4%). Xét về cấp học giảng dạy, số lượng giáo viên phân bố ở các cấp với tỉ lệ lần lượt là 38.0% tiểu học, 37.2% trung học cơ sở và 24.8% trung học phổ thông. Tất cả các giáo viên tham gia khảo sát đều có trình độ chuyên môn từ Cao đẳng trở lên, trong đó giáo viên có bằng Đại học chiếm tỷ trọng cao nhất (53,3%).

3.2 Xây dựng thang đo và bảng hỏi

3.2.1. Thang đo hỗ trợ của tổ chức

Sự hỗ trợ của tổ chức được đo lường bằng cách kế thừa có điều chỉnh từ thang đo thuộc công trình nghiên cứu của Tracey & Tews (2005) và Prieto & Pérez-Santana (2014) để thể hiện các khía cạnh của hỗ trợ từ quản lý và từ đồng nghiệp. Cụ thể, theo nghiên cứu của Tracey & Tews (2005) sự hỗ trợ từ quản lý tập trung vào các hoạt động tạo cơ hội, công nhận và khuyến khích giáo viên trong công việc giảng dạy và nâng cao năng lực (5 mục). Cùng với đó, Prieto & Pérez-Santana (2014) đề cập đến sự hỗ trợ từ phía đồng nghiệp xuất phát từ việc xây dựng mối quan hệ dựa trên niềm tin sẽ chia thông tin và cùng nhau học hỏi (5 mục). Tất cả các hạng mục trong thang đo đều được xây dựng theo thang đo Likert 5 điểm từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý).

3.2.2. Thang đo hoạt động học tập

Eraut (2000) đã xác định học tập lại nơi làm việc bao gồm hai loại hình chính là học tập chính thức và học tập không chính thức. Tuy nhiên, việc tìm kiếm một thang đo hoàn chỉnh và đầy đủ cả hai khía cạnh học tập là tương đối khó khăn. Do đó, trong nghiên cứu này, tác giả quyết định kế thừa có điều chỉnh thang đo dựa trên hai nghiên cứu đã thực hiện của Lohman (2006) đo lường khía cạnh hình thức học tập không chính thức (8 mục) và của Pajo & cộng sự (2010) đo lường hình thức học tập chính thức (6 mục). Các phát biểu dựa trên thang đo Likert 5 điểm cho biết mức độ tham gia của giáo viên vào các hoạt động học tập tăng dần từ 1 (Không bao giờ) đến 5 (Rất thường xuyên).

3.2.3. Thang đo hành vi đổi mới giảng dạy

Thang đo hành vi đổi mới giảng dạy được sử dụng trong nghiên cứu này là kế thừa có điều chỉnh từ thang đo đề xuất của Janssen (2000) (9 mục). Thang đo này bao gồm 3 thành phần: hình thành ý tưởng, quảng bá ý tưởng và hiện thực hóa ý tưởng. Các phát biểu dựa trên thang đo Likert 5 điểm cho biết mức độ thực hiện các hành vi của giáo viên vào các hoạt động đổi mới giảng dạy, tăng dần từ 1 (Không bao giờ) đến 5 (Rất thường xuyên).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định thang đo

Các bước kiểm định độ tin cậy và độ hội tụ của thang đo trong nghiên cứu này đi theo gợi ý của Hair & cộng sự (2009). Cụ thể, kiểm định Cronbach alpha được dùng để đánh giá độ tin cậy thang đo và phương pháp phân tích nhân tố EFA (phép trích PAF và phép quay Promax) được sử dụng. Các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha nằm trong khoảng 0,8 đến dưới 0,95 đáp ứng tiêu chí đánh giá hệ số Cronbach's Alpha (Nunnally & Bernstein, 1994). Ngoài ra, kết quả EFA các biến đo lường đều có trọng số cao (≥ 0.5) trên khái niệm chúng đo lường và thấp trên khái niệm chúng không đo lường nên có thể kết luận độ hội tụ của thang đo là chấp nhận được. Mặt khác, độ tin cậy tổng hợp (CR) của tất cả các biến nghiên cứu đều lớn hơn mức tiêu chuẩn 0.7, giá trị phương sai trích (AVE) đều lớn hơn mức 0.5. Điều này chứng minh thang đo các biến nghiên cứu đều đạt tiêu chí về độ tin cậy và giá trị hội tụ.

Nhằm đánh giá sự phù hợp của mô hình nghiên cứu, kết quả kiểm định CFA cho thấy mô hình tối hạn có 316 bậc tự do, giá trị kiểm định chi-square = 665.487 với P-value = 0.000. Chỉ báo Chi-square/df = 2.106 là chấp nhận được vì theo Hair & cộng sự (2009) chỉ số này nên nằm trong khoảng từ 1 đến 3. Các chỉ số CFI = 0.955; GFI=0.907 và TLI=0.950 thỏa mãn yêu cầu $> 0,9$ như vậy mô hình phù hợp. Đối với chỉ số

RMSEA, theo Hair & cộng sự (2009), nếu nhỏ hơn 0,05 thì mô hình phù hợp tốt với tổng thể vậy có thể kết luận rằng mô hình phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

4.2. Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Từ kết quả SEM cho thấy tất cả các hệ số đều đạt mức chấp nhận được theo đề xuất của Hair & cộng sự (2009) với:

- i) Chi-square/df= 2.276 ≤ 3
- ii) Các chỉ số GFI=0.901, TLI=0.942; và CFI=0.948 thỏa mãn yêu cầu > 0.9
- iii) RMSEA=0,052 ≤ 0,08.

Kết quả này cho thấy: mô hình xây dựng hoàn toàn phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

4.2.1. Kiểm định tác động trực tiếp

Thông qua kỹ thuật phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính, kết quả kiểm định giả thuyết được xem là có ý nghĩa thống kê khi P_value < 5%. Như vậy, theo kết quả Bảng 1 cho thấy: các nhân tố “Hỗ trợ từ quản lý” và “Hỗ trợ từ đồng nghiệp” cũng như “Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức” đều ảnh hưởng

Bảng 1: Tổng hợp kết quả kiểm định tác động trực tiếp trong mô hình nghiên cứu

Giả thuyết	Sự tác động		Hệ số chưa chuẩn hóa	Hệ số chuẩn hóa	P-value	Kết luận
H1.1	Hỗ trợ từ quản lý → Hành vi đổi mới giảng dạy	+	0.12	0.298	***	Ủng hộ
H1.2	Hỗ trợ từ đồng nghiệp → Hành vi đổi mới giảng dạy	+	0.364	0.411	***	Ủng hộ
H2.1	Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức → Hành vi đổi mới giảng dạy	+	0.17	0.264	***	Ủng hộ
H2.2	Hoạt động học tập theo hình thức chính thức → Hành vi đổi mới giảng dạy	+	0.008	0.016	0.748	Không ủng hộ

tích cực đến “Hành vi đổi mới giảng dạy” ở giáo viên phổ thông (với P-value < 5%, đồng thời các trọng số chưa chuẩn hóa mang dấu dương). Trái lại, không như kỳ vọng, nhân tố “Hoạt động học tập theo hình thức chính thức” lại không có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên khi P-value > 5%. Ngoài ra, các hệ số hồi quy chuẩn hóa còn cho biết thông tin: trong các nhân tố tác động đến hành vi đổi mới giảng dạy, “Hỗ trợ từ đồng nghiệp” là nhân tố có tác động mạnh mẽ nhất, tiếp đến mới là “Hỗ trợ từ quản lý” và cuối cùng là “Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức”.

4.2.2. Kiểm định tác động trung gian

Kết quả phân tích SEM cho thấy mối quan hệ giữa học tập cá nhân theo hình thức chính thức và hành vi đổi mới giảng dạy không có ý nghĩa ở mức dưới 5% (p=0.748). Vì vậy, biến này không thỏa mãn điều kiện kiểm định biến trung gian do Baron & Kenny (1986) đề xuất nên sẽ được loại kiểm định vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức và hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông.

Đối với biến học tập theo hình thức không chính thức, kết quả phân tích về vai trò trung gian trong mối

Bảng 2: Tổng hợp kết quả kiểm định tác động gián tiếp trong mô hình nghiên cứu

Biến phụ thuộc	Tác động	Hỗ trợ từ đồng nghiệp	Hỗ trợ từ quản lý
Hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông	Trực tiếp	0.411	0.298
	Gián tiếp	0.042	0.113
	Tổng	0.453	0.41

quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức và hành vi đổi mới giảng dạy cho thấy (Bảng 2): khi nhân tố “Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức” tham gia vào mô hình nghiên cứu thì ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp “Hỗ trợ từ quản lý” và “Hỗ trợ từ đồng nghiệp” đến “Hành vi đổi mới giảng dạy” là đều có ý nghĩa thống kê với $p\text{-value} < 5\%$. Đồng thời, hệ số ảnh hưởng gián tiếp đều nhỏ hơn hệ số ảnh hưởng trực tiếp (“Hỗ trợ từ đồng nghiệp”: $0,042 < 0,411$ & “Hỗ trợ từ quản lý”: $0,113 < 0,298$). Vì vậy, nhân tố “Hoạt động học tập theo hình thức không chính thức” được xác định là biến trung gian một phần trong mối quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức (từ quản lý và đồng nghiệp) đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông.

Tóm lại, từ kết quả kiểm định trung gian, một số kết luận về giả thuyết tiếp theo trong bài nghiên cứu được rút ra là: i) Giả thuyết H3.1 được ủng hộ; ii) Giả thuyết H3.2 không được ủng hộ đối với dữ liệu khảo sát của nghiên cứu này.

5. Thảo luận và Kết luận

Nhìn chung, với kết quả nghiên cứu thu được thì những luận điểm rút ra có những điểm tương đồng và khác biệt với các nghiên cứu khoa học trước đó, cụ thể:

- + Tác động từ hỗ trợ của tổ chức đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông là theo chiều tích cực. Điều này, đồng nhất với những nghiên cứu trước đó của Prieto & Pérez-Santana (2014), Rehman & cộng sự (2019). Tuy nhiên, khám phá sâu hơn đạt được từ kết quả nghiên cứu này lại cho thấy hỗ trợ từ phía đồng nghiệp có ảnh hưởng mạnh hơn so với từ phía người quản lý. Kết quả này trái ngược với nghiên cứu của Wayne & cộng sự (1997) khi cho rằng hỗ trợ tổ chức từ phía quản lý nên được xem là nguồn hỗ trợ tổ chức trọng tâm và lớn hơn so với các hoạt động hỗ trợ khác.

- + Xét về tác động của hoạt động học tập đến hành vi đổi mới giảng dạy, kết quả nghiên cứu nhận được rất tương đồng với kết quả của Lecat & cộng sự (2018). Cụ thể, hoạt động học tập theo hình thức chính thức không ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên, trong khi hoạt động học tập không chính thức lại có ảnh hưởng trực tiếp, tích cực. Vì vậy, nghiên cứu trong tương lai cần bổ sung xem xét tác động của yếu tố trung gian khác (như bầu không khí đổi mới tại trường học – organizational innovative climate) trong mối quan hệ giữa học tập theo hình thức chính thức và hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên.

- + Đối với kết quả chứng minh học tập theo hình thức không chính thức là biến trung gian trong mối quan hệ giữa hỗ trợ của tổ chức và hành vi đổi mới giảng dạy. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hỗ trợ tổ chức (từ quản lý và đồng nghiệp) không chỉ thúc đẩy tăng cường hành vi đổi mới giảng dạy mà còn ở hành vi học tập theo hình thức không chính thức của giáo viên. Và khi hành vi học tập với hình thức này diễn ra, hành vi đổi mới giảng dạy càng được gia tăng tần xuất thường xuyên hơn. Điều này một lần nữa khẳng định vai trò quan trọng của hoạt động học tập không chính thức ở giáo viên. Nếu trong các trường học, sự hỗ trợ của tổ chức có tốt nhưng giáo viên không thực hiện các hoạt động học tập theo hình thức không chính thức thì tần xuất thực hiện các hành vi đổi mới giảng dạy cũng sẽ không cao.

Tóm lại, đặt vào bối cảnh hiện tại, nghiên cứu là một trong số ít những nghiên cứu ở Việt Nam tiến hành phân tích mối quan hệ giữa môi trường hỗ trợ công việc, hoạt động học tập và hành vi đổi mới giảng dạy ở giáo viên phổ thông. Do đó, thang đo nghiên cứu có thể cung cấp tài liệu tham khảo cho các nhà nghiên cứu sau đó tiếp tục sử dụng, điều chỉnh và bổ sung. Đồng thời, kết quả thu được cũng cung cấp cái nhìn cụ thể đối với hành vi đổi mới ở giáo viên phổ thông Việt Nam hiện nay trong công tác giảng dạy. Điều này sẽ giúp các nhà hoạch định chính sách và ban lãnh đạo nhà trường có được các cơ sở khoa học để xác định được các chính sách quản lý nhân sự phù hợp, thúc đẩy giáo viên tiếp tục đổi mới giảng dạy, đáp ứng yêu cầu từ chương trình giáo dục phổ thông mới.

Tài liệu tham khảo

- Anderson, N., Potočnik, K. & Zhou, J. (2014), ‘Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework’, *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333.
- Antoncic, B. & Hisrich, R.D. (2001), ‘Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation’, *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495–527.
- Ban chấp hành Trung Ương (2013), *Nghị quyết số 29/NQ/TW – Nghị quyết Hội nghị Trung Ương 8 Khóa XI về đổi mới*

căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, ban hành ngày 04/11/2013.

- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986), 'The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations', *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bauernschuster, S., Falck, O., Heblich, S., Journal, S., Winter, N., Bauernschuster, S., Falck, O. & Heblich, S. (2015), 'Training and Innovation All use subject to JSTOR Terms and Conditions Training and Innovation', *Journal Of Human Capital*, 3(4), 323–353.
- Berg, S.A. & Chyung, S.Y.Y. (2008), 'Factors that influence informal learning in the workplace', *Journal of Workplace Learning*, 20(4), 229–244.
- Blume, B.D., Ford, J.K., Baldwin, T.T. & Huang, J.L. (2010), 'Transfer of training: A meta-analytic review', *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT về ban hành Chương trình giáo dục phổ thông*, ban hành ngày 26/12/2018.
- Borasi, R. & Finnigan, K. (2010), 'Entrepreneurial Attitudes and Behaviors that Can Help Prepare Successful Change-Agents in Education', *New Educator*, 6(1), 1–29.
- Cavallini, A., Chandrasekar, S., Montanari, G.C. & Puletti, F. (2007), 'Inferring ceramic insulator pollution by an innovative approach resorting to PD detection', *IEEE Transactions on Dielectrics and Electrical Insulation*, 14(1), 23–29.
- Calantone, R.J., Cavusgil, S.T. & Zhao, Y. (2002), 'Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance', *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524.
- Choi, W. & Jacobs, R.L. (2011), 'Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning', *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239–257.
- Coetzer, A., Susomrith, P. & Ampofo, E.T. (2020), 'Opportunities to participate in formal and informal vocational learning activities and work-related outcomes in small professional services businesses', *Journal of Vocational Education and Training*, 72(1), 88–114.
- Duggan, S. (2001), 'Educational reform in Viet Nam: A process of change or continuity?', *Comparative Education*, 37(2), 193–212.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. & Rhoades, L. (2002), 'Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention', *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Eraut, M. (2000), 'Non-formal learning and tacit knowledge in professional work', *British Journal of Educational Psychology*, 70, 113–136.
- Evers, C.W. (2012), 'Organisational contexts for lifelong learning: Individual and collective learning configurations', *Second international handbook of lifelong learning*, 61–76.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2009), *Multivariate data analysis 7th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- Hornsby, J.S., Kuratko, D.F. & Zahra, S.A. (2002), 'Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale', *Journal of Business Venturing*, 17(3), 253–273.
- Jacobs, R.L. & Park, Y. (2009), 'A proposed conceptual framework of workplace learning: Implications for theory development and research in human resource development', *Human Resource Development Review*, 8(2), 133–150.
- Janssen, O. (2000), 'Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Jeon, K.S. & Kim, K.-N. (2012), 'How do organizational and task factors influence informal learning in the workplace?', *Human Resource Development International*, 15(2), 209–226.
- Keskin, H. (2006), 'Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs: An extended model', *European Journal of Innovation Management*, 9(4), 396–417.
- Lecat, A., Beusaert, S. & Raemdonck, I. (2018), 'On the Relation Between Teachers' (In)formal Learning and Innovative Working Behavior: the Mediating Role of Employability', *Vocations and Learning*, 11(3), 529–554.
- Lohman, M.C. (2006), 'Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities', *Journal of Workplace Learning*, 18(3), 141–156.
- Madjar, N. (2005), 'The contributions of different groups of individuals to employees' creativity', *Advances in*

Developing Human Resources, 7(2), 182–206.

- Madjar, N., Oldham, G.R. & Pratt, M.G. (2002), 'There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance', *Academy of Management Journal*, 45(4), 757–767.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M.L. & Morciano, D. (2015), 'Formal and informal learning in the workplace: a research review', *International Journal of Training and Development*, 19(1), 1–17.
- Messmann, G. & Mulder, R. H. (2011), 'Innovative Work Behaviour in Vocational Colleges: Understanding How and Why Innovations Are Developed', *Vocations and Learning*, 4(1), 63–84.
- Nguyen Thi Mai, H. & Hall, C. (2017), 'Changing views of teachers and teaching in Vietnam', *Teaching Education*, 28(3), 244–256.
- Nguyễn Thị Tuyết Mai & Nguyễn Vũ Hùng (2015), *Phương pháp điều tra khảo sát: Nguyên lý và thực tiễn*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994), *Psychometric theory*, McGrawHill.
- Pajo, K., Coetzer, A. & Guenole, N. (2010), 'Formal development opportunities and withdrawal behaviors by employees in small and medium-sized enterprises', *Journal of Small Business Management*, 48(3), 281–301.
- Parker, S.K., Williams, H.M. & Turner, N. (2006), 'Modeling the antecedents of proactive behavior at work', *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636.
- Prieto, I.M. & Pérez-Santana, M.P. (2014), 'Managing innovative work behavior: the role of human resource practices', *Personnel Review*, 43(2), 184–208.
- Rehman, W.U., Ahmad, M., Allen, M.M.C., Raziq, M.M. & Riaz, A. (2019), 'High involvement HR systems and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment, and the moderating roles of manager and co-worker support', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 525–535.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994), 'Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace', *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Thurlings, M., Evers, A.T. & Vermeulen, M. (2015), 'Toward a Model of Explaining Teachers Innovative Behavior: A Literature Review', *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471.
- Tổng cục Thống kê (2020), *Niên giám thống kê 2019*, Nhà xuất bản Thống kê.
- Tracey, J.B. & Tews, M.J. (2005), 'Construct validity of a general training climate scale', *Organizational Research Methods*, 8(4), 353–374.
- Tynjälä, P. (2008), 'Perspectives into learning at the workplace', *Educational Research Review*, 3(2), 130–154.
- Wayne, S.J. Shore, L.M. & Liden, R.C. (1997), 'Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective', *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Zainal, M.A. & Matore, M.E.E.M. (2019), 'Factors Influencing Teachers' Innovative Behaviour: A Systematic Review', *Creative Education*, 10(12), 2869–2886.

TÁC ĐỘNG CỦA HIỂU BIẾT TÀI CHÍNH ĐẾN HÀNH VI QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁ NHÂN CỦA SINH VIÊN

Vũ Thị Mai

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: maivt@neu.edu.vn

Nguyễn Thị Hải Hạnh

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nguyen.hanh@neu.edu.vn

Trần Thị Hồng Thắm

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: thamtran10889@gmail.com

Trần Ngọc Bảo Linh

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: tnblinh8@gmail.com

Lê Uyển Nhi

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: anhle2262@gmail.com

Mã báo: JED - 146

Ngày nhận: 12/05/2021

Ngày nhận bản sửa: 23/07/2021

Ngày duyệt đăng: 05/08/2021

Tóm tắt:

Nghiên cứu được tiến hành nhằm đánh giá tác động của hiểu biết tài chính đến hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên. Mẫu nghiên cứu gồm 655 sinh viên đến từ nhiều trường đại học khác nhau trên địa bàn Hà Nội. Kết quả phân tích bằng phương pháp định lượng chỉ ra hiểu biết tài chính có tác động thuận chiều đến hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đã đề xuất một số khuyến nghị cho sinh viên, nhà trường, và gia đình nhằm nâng cao mức độ hiểu biết tài chính để đưa ra các quyết định và có những hành vi quản lý tài chính hợp lý và hiệu quả nhất.

Từ khóa: Hiểu biết tài chính, quản lý tài chính cá nhân, sinh viên.

Mã JED: C91, D14.

The impact of financial literacy on students' personal financial management behavior

Abstract:

This study aimed to investigate the impact of financial literacy on students' personal financial management behavior. The sample included 655 students from different universities in Hanoi. The results based on quantitative method showed that financial literacy had a positive influence on students' personal financial management behavior. Based on the findings, some recommendations are proposed for students, universities, and families to improve the level of financial literacy for having the most reasonable and effective financial management behavior.

Keywords: Financial literacy, personal financial management, student.

JED Codes: C91, D14.

1. Giới thiệu

Theo Prihartono & Asandimitra (2018), hành vi quản lý tài chính đã trở thành một yếu tố quan trọng trong việc cải thiện phúc lợi cuộc sống. Khả năng quản lý tài chính của từng cá nhân đóng vai trò lớn và tích cực trong việc nâng cao đời sống bản thân, gia đình cũng như sự phát triển của xã hội hiện đại. Ở nhiều nước trên thế giới, việc quản lý tài chính cá nhân luôn được đề cao và có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Hành vi quản lý tài chính cá nhân giúp bản thân có thể tăng lượng tài sản một cách hiệu quả, ngăn ngừa sự suy giảm tài sản trong trường hợp xấu và ổn định tiêu dùng cá nhân (Hanna & Lindamood, 2010). Khi quản lý tài chính yếu kém, nhiều hệ lụy xảy ra như tác động xấu đến phẩm chất cá nhân, quan hệ gia đình và công việc, tạo ra tình trạng sử dụng các hình thức tín dụng và về lâu dài tạo thành thói quen ỷ lại vào các hình thức tín dụng nhằm đáp ứng nhu cầu chi tiêu cá nhân (Xiao & cộng sự, 2006). Lê Long Hậu & cộng sự (2019) cho rằng hành vi quản lý tài chính cá nhân ảnh hưởng nhiều đến chất lượng cuộc sống, học tập và cả kế hoạch tương lai của các sinh viên. Những người trẻ tuổi thường bắt đầu quá trình học đại học của mình mà không tự chịu trách nhiệm về vấn đề tài chính cá nhân của bản thân (Borden & cộng sự, 2008). Trong cuộc khảo sát toàn cầu về quản lý tài chính giữa 28 quốc gia của Công ty nghiên cứu thị trường TNS năm 2012, 33% số người được hỏi ở Việt Nam không lập ngân sách để quản lý thu nhập và chi tiêu (Đỗ Phạm, 2013). Theo kết quả nghiên cứu của Falahati & Sabri (2015), những người trẻ tuổi đặc biệt là sinh viên đại học không quản lý được chi tiêu của mình, do đó, họ dễ rơi vào tình trạng căng thẳng về tài chính. Bên cạnh đó, trình độ hiểu biết tài chính thấp có thể dẫn đến việc ra quyết định tài chính không tốt và có thể dẫn đến nhiều vấn đề như chi tiêu bừa bãi, nợ nần hoặc thậm chí phá sản. Mandell (2008) cho rằng những người trẻ tuổi thường ít quan tâm đến hiểu biết tài chính. Vào năm 2014, khảo sát FinLit toàn cầu của Standard và Poor's Ratings Services đưa ra kết quả Việt Nam là một trong những quốc gia có tỷ lệ hiểu biết tài chính thấp nhất trong số 148 nước tham dự.

Nhóm nghiên cứu thấy rằng đã có tác giả trong và ngoài nước nghiên cứu về các yếu tố tác động đến hành vi quản lý tài chính cá nhân nhưng số lượng các bài nghiên cứu còn khá hạn chế, nhất là các bài nghiên cứu trong nước được thực hiện rất ít và chưa phân tích sâu tác động của hiểu biết tài chính đến hành vi quản lý tài chính cá nhân. Chính vì thế, nhóm quyết định thực hiện nghiên cứu này nhằm làm rõ tác động của hiểu biết tài chính đến hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên.

2. Tổng quan nghiên cứu và đề xuất giả thuyết nghiên cứu

Hành vi quản lý tài chính cá nhân

Al Kholilah & Iramani (2013) nhận định hành vi quản lý tài chính cá nhân là khả năng quản lý quỹ tài chính hàng ngày của một người thông qua việc lập kế hoạch, lập ngân sách, kiểm soát, tìm kiếm và tiết kiệm. Nói cách khác, hành vi quản lý tài chính cá nhân là trách nhiệm tài chính của một người đối với việc quản lý tiền và các tài sản khác có hiệu quả (Ida & Dwinta, 2010). Nó bao gồm việc xác định, thu thập, phân bổ và sử dụng các nguồn tài chính, và thường là với những mục tiêu tổng thể (Van Horne & Wachowicz, 2002). Hành vi quản lý tài chính cá nhân đến từ các quyết định mà mọi người thường xuyên đưa ra trong cuộc sống hàng ngày của mình, chẳng hạn như khi mua một tách cà phê, thanh toán khoản vay, chuyển tiền vào tài khoản tiết kiệm hoặc mua bán cổ phiếu. Mở rộng hơn, hành vi quản lý tài chính cá nhân là một tập hợp các hoạt động được tiến hành liên quan đến việc lập kế hoạch, thực hiện và đánh giá các lĩnh vực tiền mặt, tín dụng, đầu tư, bảo hiểm, lập kế hoạch hưu trí và di sản (Deacon & Firebaugh, 1988). Trong nghiên cứu này, hành vi quản lý tài chính cá nhân được hiểu là việc một cá nhân sắp xếp, đánh giá, kiểm soát chi tiêu, lập kế hoạch và thực hiện sử dụng nguồn tài chính của mình sao cho hiệu quả.

Khả năng quản lý tài chính càng trở nên quan trọng trong thời đại ngày nay bởi một cá nhân phải chi tiêu cho các nhu cầu hàng ngày và lập kế hoạch đầu tư dài hạn cho tương lai (Falahati & Paim, 2011). Joo (2008) mô tả hành vi quản lý tài chính hiệu quả sẽ cải thiện tích cực tình trạng tài chính và việc không quản lý tài chính cá nhân có thể dẫn tới hậu quả xấu, tồi tệ. Thất bại trong việc quản lý tài chính sẽ mang lại ảnh hưởng lâu dài, nghiêm trọng không chỉ cho bản thân mà còn cho toàn xã hội (Anvari & cộng sự, 2011). Một vài nghiên cứu đã chỉ ra rằng tài chính là mối lo lắng của rất nhiều sinh viên (Archer & Lamnin, 1985; Murphy

& Archer, 1996). Hiện nay, khi học đại học, nhiều sinh viên đang phải đối mặt với những thách thức tài chính như tiền học phí, chi phí thuê trọ, đi lại,... Khả năng giải quyết những khó khăn này của sinh viên phụ thuộc rất nhiều vào hành vi tài chính mà họ có được trước khi tự lập (Lyons, 2006). Drentea & Lavrakas (2000) nhận định rằng quản lý tài chính kém hiệu quả có thể gây ảnh hưởng trực tiếp tới một loạt các yếu tố như chất lượng cuộc sống, sức khỏe thể chất và tinh thần, năng suất công việc, đặc biệt với sinh viên là kết quả học tập và thậm chí là khả năng tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp. Trong dài hạn, việc duy trì hành vi quản lý tài chính hợp lý trong những năm đại học sẽ giúp sinh viên nâng cao chất lượng cuộc sống sau này (Xiao & cộng sự, 2009).

Hiểu biết tài chính

Hiểu biết tài chính là khả năng đưa ra các phán đoán sáng suốt và có các quyết định hiệu quả liên quan đến việc sử dụng, quản lý tiền (Noctor & cộng sự, 1992). Đó là khả năng quản lý các khoản thanh toán, kiến thức cơ bản về các vấn đề tài chính như: mở tài khoản tiết kiệm và nhận tín dụng, bảo hiểm sức khỏe và nhân thọ, khả năng so sánh các ưu đãi và lập kế hoạch cho các nhu cầu tài chính trong tương lai (Emmons, 2005). Có thể thấy khi nói về hiểu biết tài chính, các nhà nghiên cứu trước đều đề cập đến các kiến thức tài chính cơ bản và khả năng vận dụng chúng để lập kế hoạch thực hiện các quyết định. Với Morgan & Long (2020), hiểu biết tài chính là việc mọi người hiểu rõ và tự tin ra quyết định trong tất cả các khía cạnh của ngân sách, chi tiêu và tiết kiệm của họ. Những người hiểu biết về tài chính không chỉ có những kiến thức về nhiều mặt của tài chính, mà còn luôn chủ động trong việc giải quyết các vấn đề tài chính một cách hiệu quả và có trách nhiệm (Beal & Delpachitra, 2003). Với nghiên cứu này, hiểu biết tài chính là khả năng am hiểu kiến thức về các lĩnh vực tài chính khác nhau, bao gồm các chủ đề liên quan đến quản lý tài chính cá nhân, tiền bạc và đầu tư.

Hiểu biết tài chính đem lại cho bản thân nhiều lợi ích thông qua việc nắm rõ khái niệm quản lý tiền, kiến thức về các tổ chức tài chính để quản lý hiệu quả các vấn đề tài chính (Schagen & Lines, 1996). Đồng tình với quan điểm này, Wachira & Kihiu (2012) cho rằng hiểu biết tài chính giúp người tiêu dùng tránh được những thời điểm khó khăn bằng cách xác định các chiến lược hạn chế rủi ro và sử dụng các sản phẩm tài chính một cách hiệu quả, quan trọng nhất là đưa ra các quyết định hợp lý. Đối với sinh viên, hiểu biết tài chính sẽ giúp hạn chế lãng phí tiền bạc không cần thiết. Khi sinh viên có thêm kiến thức tài chính, họ có thái độ tích cực hơn đối với tiền bạc, đưa ra quyết định tốt hơn, giúp tiết kiệm nguồn lực và cải thiện tình hình tài chính của bản thân (Knapp, 1991). Trình độ hiểu biết tài chính thấp có thể dẫn đến việc ra quyết định tài chính không tốt và có thể dẫn đến nhiều vấn đề như chi tiêu bừa bãi, nợ nần hoặc thậm chí phá sản. Những sinh viên thiếu hiểu biết tài chính sẽ làm gia tăng khó khăn tài chính kéo dài ở hiện tại và trong cả tương lai (Danes & Hira, 1987). Sobolewski & Amato (2005) cũng cho rằng thiếu hiểu biết về tài chính ảnh hưởng tiêu cực đến các mối quan hệ xung quanh và thu nhập kiếm được của sinh viên. Có thể thấy tầm quan trọng của việc hiểu biết tài chính là vô cùng lớn, hiểu biết tài chính được nâng cao sẽ có tác động tích cực đến đời sống hàng ngày, nhất là đối tượng sinh viên, đồng thời tăng phúc lợi cho chính bản thân, gia đình và xã hội.

Giả thuyết nghiên cứu

Một vài nghiên cứu đã cho thấy tầm quan trọng của hiểu biết tài chính là rõ ràng vì nó thường được sử dụng để giải thích các biến thể trong hành vi và kết quả tài chính như tiết kiệm, đầu tư và hành vi tín dụng (Ahmad & cộng sự, 2017). Chen & Volpe (1998) nhận xét mức độ hiểu biết tài chính thấp sẽ hạn chế khả năng đưa ra quyết định tài chính sáng suốt của họ. Những người ít hiểu biết tài chính hơn có thể ít có khả năng tham gia thực hiện hành vi quản lý tài chính (Hung & cộng sự, 2009). Những người tiêu dùng hiểu biết về tài chính có nhiều khả năng hành xử có trách nhiệm về tài chính hơn (Hogarth & Hilgert, 2002). Hiểu biết tài chính cao sẽ làm tăng sự tác động của khả năng tự kiểm soát bản thân đến hành vi quản lý tài chính cá nhân. Younas & cộng sự (2019) nhận định những người hiểu biết về tài chính có nhiều cơ hội thành công hơn và tự tin hơn để xử lý các chi phí hưu trí của họ. Khi có mức độ hiểu biết tài chính cao sẽ dẫn đến những quyết định sáng suốt và hiệu quả hơn trong lĩnh vực này. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết:

H1: Hiểu biết tài chính có tác động thuận chiều đến hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên.

Bên cạnh đó, Lê Long Hậu & cộng sự (2019) cho rằng có sự khác biệt giữa giới tính trong khả năng quản lý tài chính cá nhân, cụ thể ở đây kết quả cho thấy nữ giới có khả năng quản lý tài chính tốt hơn nam giới. Nhận định này cũng được tìm thấy trong nhiều nghiên cứu khác. Sinh viên nữ thực hiện quản lý tài chính tốt hơn sinh viên nam (Danes & Hira, 1987). Hayhoe & cộng sự (2000) mô tả việc thực hành các hành vi tài chính có sự khác biệt giữa nam và nữ, sinh viên nữ có nhiều khả năng để thiết lập một ngân sách bằng văn bản, có kế hoạch chi tiêu của mình, lưu giữ các hóa đơn, biên lai và tiết kiệm thường xuyên hơn sinh viên nam.

H2: Có sự khác biệt theo giới tính về hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên.

Những sinh viên ngành kinh tế quản lý ngân quỹ cá nhân tốt hơn (Xiao & cộng sự, 2011) do sinh viên ngành kinh tế hiểu được giá trị tài sản và hầu hết đều muốn thực hiện các hoạt động kinh doanh. Lê Long Hậu & cộng sự (2019) kết luận sinh viên khối ngành kinh tế sẽ có khả năng tiết kiệm cũng như quản lý tài chính tốt hơn sinh viên các khối ngành kỹ thuật khác. Khác với các kết quả trên, Prihartono & Asandimitra (2018) đã đưa ra kết quả rằng không có sự khác biệt giữa khả năng quản lý tài chính của sinh viên khối ngành kinh tế và sinh viên các khối ngành khác.

H3: Có sự khác biệt theo ngành học về hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên.

Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng cha mẹ là hình mẫu quan trọng trong việc định hướng các hành vi tài chính (Moschis & cộng sự, 1987; Webley & Nyhus, 2006). Sinh viên năm nhất có nhận được sự hướng dẫn tài chính từ cha mẹ thì có kỹ năng quản lý ngân quỹ cá nhân tốt hơn (Shim & cộng sự, 2010). Lê Long Hậu & cộng sự (2019) lại phát hiện ra sinh viên năm ba và năm cuối có kỹ năng quản lý tài chính tốt hơn do đã quen với việc lên kế hoạch chi tiêu cho bản thân.

H4: Có sự khác biệt theo năm học về hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu áp dụng phương pháp định lượng để phân tích tác động của biến độc lập đến biến phụ thuộc. Nghiên cứu dựa trên bộ số liệu sơ cấp, được thu thập thông qua phiếu khảo sát. Dựa trên các tiêu thức về khối ngành, quy mô, điểm sàn đầu vào, loại hình trường và học phí của các trường, nhóm đã hướng tới khảo sát đối tượng là sinh viên của 6 trường: Đại học Kinh tế Quốc Dân, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Xây dựng, Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Dược Hà Nội và Học viện Tài chính. Sau quá trình khảo sát, nhóm thu về 655 phiếu hợp lệ.

Phiếu khảo sát được xây dựng dựa trên thang đo Liker 5 điểm. Thang đo hành vi quản lý tài chính cá nhân được áp dụng có điều chỉnh từ thang đo của Xiao & Dew (2011), nội dung được trình bày qua các nhận định: (1) Tôi luôn so sánh giá cả của một sản phẩm khi mua hàng, (2) Tôi luôn thanh toán các hóa đơn của mình đúng hạn, (3) Tôi luôn thanh toán các khoản vay đúng hạn, (4) Tôi luôn ghi lại các khoản chi tiêu hàng ngày của mình, (5) Tôi luôn lập kế hoạch chi tiêu có mục đích, (6) Tôi luôn giới hạn ngân sách cho chi tiêu hàng tháng của mình, (7) Tôi tuyệt đối không chi tiền cho các sản phẩm đắt đỏ hoặc không thực sự cần thiết, (8) Tôi luôn duy trì một khoản tiết kiệm cho các trường hợp khẩn cấp như tai nạn, ốm đau (9) Tôi luôn dành ra một khoản tiết kiệm cho các mục tiêu dài hạn như học tập, mua xe, (10) Tôi luôn quan tâm đến các chương trình khuyến mại, tri ân khách hàng, (11) Tôi luôn dành ra một khoản tiền để đầu tư kinh doanh. Để đo lường mức độ hiểu biết tài chính, nhóm tác giả đã lựa chọn thang đo của Perry & Morris (2005) và chỉnh sửa cho phù hợp hơn với đối tượng sinh viên vì thang đo này đã được áp dụng tại Việt Nam (Nguyen & Tran, 2015) đem lại kết quả tin cậy. Nội dung được trình bày qua các nhận định: (1) Tôi nắm rõ các loại lãi suất của ngân hàng như lãi suất tiền gửi, lãi suất cho vay, lãi suất tín dụng, lãi suất chiết khấu,... (2) Tôi nắm rõ các loại bảo hiểm như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm xe cơ giới, bảo hiểm tiền gửi,... (3) Tôi nắm rõ các quy tắc quản lý tài chính như quy tắc ngân sách 50/20/30, quy tắc “chi tiêu ít hơn số tiền kiếm được”, quy tắc “có kế hoạch tài chính cho tương lai”,... (4) Tôi nắm rõ các cách đầu tư sinh lời như mua vàng, gửi tiết kiệm, mua đô la Mỹ (USD), đầu tư bất động sản, đầu tư chứng khoán, giao dịch ký quỹ, khởi nghiệp,...

Nhóm tác giả đã phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS phiên bản 25.0 thông qua các bước thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá EFA. Các thang đo đảm bảo độ tin cậy cao

sẽ được đưa vào xem xét mức độ tương quan Pearson và phân tích hồi quy để kiểm định các giả thuyết. Tác giả sử dụng T-test và Oneway ANOVA để kiểm định sự khác biệt.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích hành vi quản lý tài chính cá nhân

Bảng 1: Vai trò của quản lý tài chính cá nhân đối với sinh viên

Vai trò	Số sinh viên	Tỷ lệ (%)
Không có vai trò	4	0,6
Nhiều cơ hội đầu tư sẽ đến	221	33,7
Chủ động hơn trước mọi tình huống	546	83,4
Tự lo về tài chính	449	68,5
Ít lo lắng về tiền bạc	399	61
Hiểu rõ hơn khả năng tài chính của bản thân	444	67,8
Tránh tình trạng nợ nần	401	61,2
Tự tin tiếp cận mục tiêu tài chính của mình	348	53,1

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu.

Thực trạng sử dụng ứng dụng quản lý tài chính cá nhân.

Bảng 2: Thực trạng sử dụng ứng dụng quản lý tài chính cá nhân của sinh viên

Ứng dụng quản lý tài chính cá nhân	Số sinh viên	Tỷ lệ (%)
Không sử dụng	507	77,4
Money lover	82	13
Pocket Guar	1	0,2
Home Budget	15	2,3
Fast Budget	8	1,2
Sổ thu chi Misa	17	2,6
Level Money	11	1,7
Spendee	7	1,1
Mint	1	0,2
Khác	23	3,5

Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu.

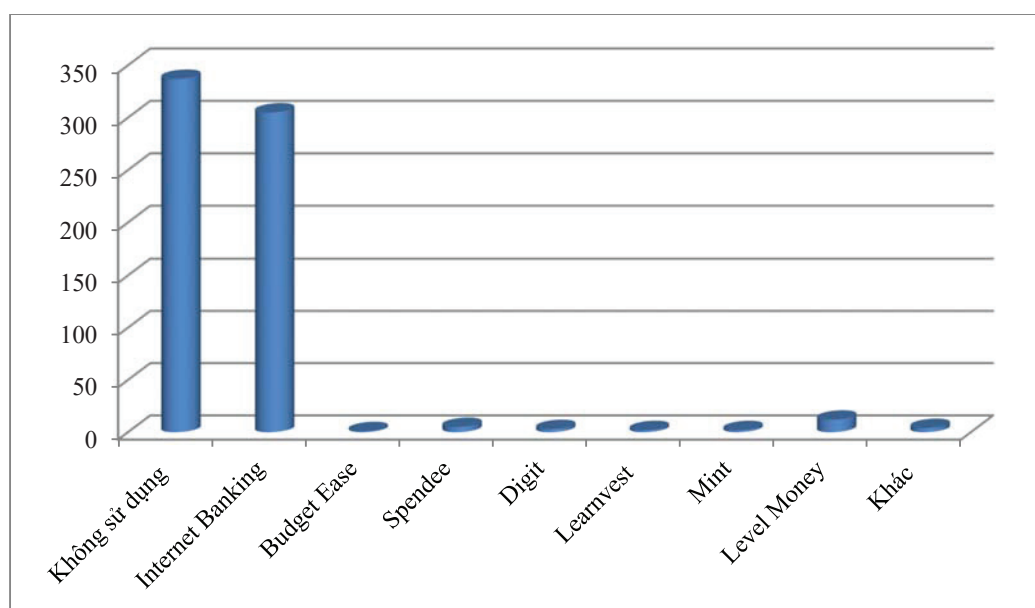
Sau khi khảo sát 655 sinh viên đang học tập ở nhiều trường đại học khác nhau, nhóm nghiên cứu đã tổng hợp và phân tích thực trạng hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên dưới các khía cạnh: vai trò của quản lý tài chính cá nhân, thực trạng sử dụng ứng dụng quản lý tài chính cá nhân, và thực trạng sử dụng ứng dụng tiết kiệm online.

Vai trò của quản lý tài chính cá nhân

Từ kết quả khảo sát, nhóm nghiên cứu đã thống kê các vai trò của quản lý tài chính cá nhân mang lại. Có đến 651 sinh viên trong tổng số 655 sinh viên tham gia gia khảo sát nhận thấy rằng quản lý tài chính cá nhân có những vai trò tích cực cụ thể, chỉ có 4 sinh viên (chiếm 0,6%) cho rằng quản lý tài chính cá nhân không có vai trò gì. Với 546 bình chọn từ sinh viên (chiếm 83,4%) cho biết quản lý tài chính cá nhân giúp chủ động trước mọi tình huống là vai trò rõ rệt nhất đối với sinh viên. Các vai trò khác cũng chiếm tỉ lệ khá cao, có đến 6/7 vai trò được bình chọn trên 50%. Ngoài ra, trong tổng số 651 sinh viên, chỉ có 33 người (chiếm 5,1%) chỉ thấy được một vai trò mà quản lý tài chính cá nhân đem lại, những sinh viên còn lại đều thấy được từ 2 vai trò trở lên của quản lý tài chính cá nhân. Do đó, có thể khẳng định vai trò mà quản lý tài chính cá nhân mang lại cho sinh viên là rất lớn và trên nhiều khía cạnh như chi tiêu, tiết kiệm và đầu tư. Việc quản lý tài chính cá nhân hợp lý sẽ giúp sinh viên chủ động trước các tình huống tài chính và có nhiều cơ hội đầu tư.

Kết quả khảo sát về thực trạng sử dụng các ứng dụng quản lý tài chính của sinh viên cho thấy một thực tế, sinh viên hiện nay không quan tâm cũng như không sử dụng nhiều các ứng dụng hỗ trợ việc quản lý tài chính cá nhân. Cụ thể, có đến 507/655 sinh viên (chiếm 77,4%) không sử dụng ứng dụng quản lý tài chính cá nhân nào. Các ứng dụng phổ biến để quản lý tài chính cá nhân có tỉ lệ sinh viên sử dụng khá ít. Money

Hình 1: Thực trạng sử dụng ứng dụng tiết kiệm online của sinh viên



Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu.

Lover được sử dụng nhiều nhất, với số sinh viên sử dụng là 82 (chiếm 13%). Lý do ứng dụng này được sử dụng nhiều nhất có thể là do giao diện cũng như ngôn ngữ hoàn toàn bằng tiếng Việt, điều đó sẽ gây thiện cảm và dễ sử dụng hơn đối với các bạn sinh viên. Bên cạnh đó, số người sử dụng các ứng dụng khác rất ít, điển hình là Mint và Pocket Guar khi chỉ có 1 sinh viên biết đến và sử dụng. Ngoài những ứng dụng online được nhóm nghiên cứu nêu ra ở đây, có 23 sinh viên (chiếm 3,5%) sử dụng các ứng dụng và có cách quản lý tài chính cá nhân khác như: ghi chú trên điện thoại, sổ tay ghi chép,... Trong số ít các bạn sinh viên sử dụng các ứng dụng, có 8 người đã hoặc đang sử dụng 2 ứng dụng, và chỉ có 3 sinh viên đã hoặc đang sử dụng 3 ứng dụng. Việc sử dụng nhiều hơn một ứng dụng quản lý tài chính cá nhân sẽ giúp sinh viên có nhiều trải nghiệm hơn trong các phương thức quản lý tài chính, từ đó, họ sẽ tìm ra phương thức phù hợp nhất với mình.

Thực trạng sử dụng ứng dụng tiết kiệm online

Ngoài kiểm tra mức độ sử dụng các ứng dụng quản lý tài chính cá nhân, việc sử dụng ứng dụng tiết kiệm online cũng là một khía cạnh đáng chú ý thể hiện hành vi quản lý tài chính cá nhân khác nhau của mỗi người.

Theo số liệu khảo sát, có đến 307 sinh viên (chiếm 46,9%) không sử dụng các ứng dụng tiết kiệm online. Kết quả này thể hiện rằng còn đa số sinh viên chưa lên kế hoạch cụ thể cho việc tiết kiệm nguồn lực tài chính của mình. Ứng dụng tiết kiệm online được sử dụng phổ biến nhất hiện nay là Internet banking với 305 sinh viên sử dụng (chiếm 46,6%). Một trong những lý do khiến Internet banking là ứng dụng được sử dụng nhiều nhất là do sự tiện lợi mà ứng dụng mang lại khi mà nhiều người giờ đây, đặc biệt là sinh viên đều có thể ngân hàng. Việc sử dụng Internet banking không chỉ giúp người dùng dễ dàng theo dõi tài khoản của mình, mà còn giúp mọi người có thể vạch ra được kế hoạch tiết kiệm của bản thân, đưa tới những quyết định tài chính chính xác hơn. Ngoài Internet banking, các ứng dụng tiết kiệm online như Spendee, Budget Ease,... cũng được sử dụng, tuy nhiên không nhiều. Trong số 655 sinh viên khảo sát, chỉ có 13 người sử dụng từ 2 ứng dụng trở lên. Bên cạnh những phương thức này, các bạn sinh viên còn có các cách tiết kiệm khác như lập sổ tiết kiệm ngân hàng, ghi chép sổ tay,... Việc sử dụng ứng dụng tiết kiệm online về lâu dài sẽ xây dựng một thói quen tốt trong việc theo dõi chi tiêu và quản lý hành vi tài chính cá nhân của các bạn sinh viên.

4.2. Tác động của hiểu biết tài chính đến hành vi quản lý tài chính cá nhân

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích EFA cho biến độc lập cho thấy KMO và Bartlett's Test có $0,5 \leq KMO = 0,799 \leq 1$, nên phân tích nhân tố chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu. Sig Bartlett's Test = 0,000 < 0,05 nên phân tích

nhân tố là phù hợp. Giá trị Eigenvalue = 2,832 và trích được 1 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Tổng phương sai trích = 70,811% > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, 1 nhân tố được trích cô đọng được 52,222% biến thiên các biến quan sát. Kết quả ma trận xoay cho thấy biến Hiểu biết tài chính gồm 4 biến quan sát được gom thành 1 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5.

Sau khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA 2 lần cho biến phụ thuộc, bảng KMO and Bartlett's Test có $0,5 \leq KMO = 0,771 \leq 1$ nên phân tích nhân tố chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu. Sig Bartlett's Test = 0,000 < 0,05 nên phân tích nhân tố là phù hợp. Giá trị Eigenvalue = 1,712 và trích được 2 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Tổng phương sai trích = 57,654% > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Biến Hành vi quản lý tài chính cá nhân gồm 9 biến quan sát được gom thành 2 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5.

Kết quả phân tích tương quan

Sig tương quan Pearson biến độc lập HB (Hiểu biết tài chính) với biến phụ thuộc QL (Hành vi quản lý tài chính cá nhân) nhỏ hơn 0,05. Như vậy, có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập này với biến QL. Giữa HB và QL có mối tương quan với hệ số r là 0,453. Hệ số tương quan r có giá trị $r > 0$ thể hiện các biến có quan hệ thuận chiều với nhau.

Kết quả phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết

Mô hình hồi quy mẫu được viết với hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa như sau:

$$QL = 2,549 + 0,329*HB$$

Giá trị Sig. của kiểm định t của biến “Hiểu biết tài chính” nhỏ hơn 0,05, do đó biến này có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc “Hành vi quản lý tài chính cá nhân”. Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,204 – nghĩa là biến độc lập giải thích được 20,4% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Từ mô hình hồi quy, ta nhận thấy biến độc lập “Hiểu biết tài chính” có tác động thuận chiều đến hành vi quản lý tài chính cá nhân. Khi hiểu biết tài chính càng cao thì hành vi quản lý tài chính cá nhân càng hiệu quả, và ngược lại. Cụ thể, trong điều kiện các biến khác không thay đổi giá trị, khi biến “Hiểu biết tài chính” tăng 1 đơn vị thì hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên hiệu quả hơn 0,329 đơn vị.

Kết quả kiểm định sự khác biệt

Giới tính: Kiểm định Levene cho P-value lớn hơn 0,05 chứng tỏ phương sai giữa hai nhóm sinh viên giới tính nam và nữ là không khác nhau. Giá trị sig T-Test = 0,886 > 0,05, kết luận rằng chưa tìm thấy sự khác biệt về hành vi quản lý tài chính cá nhân giữa giới tính nam và giới tính nữ.

Ngành học: Kết quả phân tích từ dữ liệu thu được sig Levene Statistic = 0,399 > 0,05 có nghĩa là phương sai giữa các lựa chọn của biến định tính không khác nhau. Với điều kiện mức ý nghĩa $\alpha = 0,313 > 0,05$ thì biến ngành học không có hệ số ý nghĩa thỏa mãn điều kiện, điều đó kết luận rằng chưa tìm thấy sự khác biệt về hành vi quản lý tài chính cá nhân theo ngành học của sinh viên.

Năm học: Kết quả phân tích từ dữ liệu thu được sig Levene Statistic = 0,548 > 0,05 có nghĩa là phương sai giữa các lựa chọn của biến định tính không khác nhau. Với điều kiện mức ý nghĩa $\alpha = 0,814 > 0,05$ thì biến năm học không có hệ số ý nghĩa thỏa mãn điều kiện, điều đó khẳng định là chưa tìm thấy sự khác biệt về hành vi quản lý tài chính cá nhân theo năm học của sinh viên.

5. Kết luận và khuyến nghị

Theo kết quả phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết, hiểu biết tài chính với hệ số $\beta = 0,329$ có tác động thuận chiều đến hành vi quản lý tài chính cá nhân của sinh viên. Điều này khác với nghiên cứu của Herdjiono & Damanik (2016) rằng hiểu biết tài chính không liên quan chặt chẽ đến hành vi quản lý tài chính. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu giống với nghiên cứu của Nguyen & Tran (2015) rằng hiểu biết tài chính có tác động tích cực đến hành vi quản lý tài chính cá nhân. Khi sinh viên nắm rõ các loại lãi suất của ngân hàng như lãi suất tiền gửi, lãi suất cho vay, lãi suất tín dụng, lãi suất chiết khấu, các loại bảo hiểm, quy tắc quản lý tài chính, các cách đầu tư sinh lời... thì sẽ có tác dụng đối với hành vi quản lý tài chính cá nhân.

Điều này khá phù hợp với thực tế, bởi ngày nay việc gửi tiết kiệm trong ngân hàng và các cách đầu tư sinh lời như mua vàng, đầu tư bất động sản,... vẫn đã và đang rất phổ biến. Khi có hiểu biết về các loại lãi suất ngân hàng và các quy tắc quản lý tài chính, người dùng sẽ dễ dàng hơn trong việc lập quỹ tiết kiệm và quản lý chúng một cách hiệu quả và tiện lợi. Các ngân hàng từ lâu vẫn đang phát triển kênh tiền gửi online khiến xu hướng người trẻ bắt đầu tiết kiệm ngày càng sớm hơn. Vì lẽ đó, sinh viên cũng có thể vận dụng hiểu biết tài chính của mình vào quản lý tài chính cá nhân. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả có đưa ra một số khuyến nghị sau đây:

Sinh viên cần có ý thức chủ động học hỏi các kiến thức, kỹ năng về tài chính, từ đó nâng cao hiểu biết của chính mình. Các sinh viên chuyên ngành kinh tế cần nắm vững những kiến thức tài chính cơ bản để áp dụng phục vụ cho ngành học, công việc tương lai cũng như trong đời sống, mặt khác không ngừng trau dồi các kiến thức thực tiễn, các hiện tượng tài chính, kinh tế mới lạ. Đối với các sinh viên ngoài ngành, mặc dù không được giảng dạy trực tiếp các kiến thức, kỹ năng về tài chính, song không nên vì thế mà bỏ qua, không học hỏi bởi vì tầm quan trọng của việc hiểu biết tài chính là vô cùng thiết thực, nó ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi tài chính của mỗi cá nhân.

Nhà trường cần đưa việc đào tạo các kiến thức, kỹ năng cần thiết về tài chính cá nhân vào chương trình giáo dục nhằm trang bị các kiến thức cơ bản cho sinh viên. Bên cạnh đó nhà trường có thể mở các khóa học giảng dạy các kiến thức về kinh tế tài chính trong một thời gian ngắn vừa đủ để sinh viên có một kiến thức cơ bản về kinh tế tài chính, hoặc có thể tổ chức các chương trình trải nghiệm thực tế về tài chính cho sinh viên. Đồng thời, nhà trường cũng cần có các kênh học tập, tài liệu trực tuyến,... giúp sinh viên tiếp cận và cải thiện hành vi quản lý tài chính cá nhân một cách thuận tiện và chủ động nhất. Nội dung các chương trình giáo dục tài chính cần được thiết kế cho phù hợp với sinh viên đại học và cao đẳng ở mỗi năm khác nhau. Giáo dục tài chính cũng nên được thiết kế đặc biệt cho nhiều sinh viên phi kinh tế có nhu cầu học về tài chính.

Cha mẹ cần củng cố, nâng cao hiểu biết về tài chính của chính mình để chỉ dạy, truyền đạt kinh nghiệm, kiến thức thực tế cho con cái để tránh cho con khỏi những sai lầm trong quản lý tài chính.

Tài liệu tham khảo

- Ahmad, M.N.B.N., Alzaidy, G. & Lacheheb, Z. (2017), 'The impact of foreign-direct investment on economic growth in Malaysia: The role of financial development', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(3), 382-388.
- Al Kholilah, N. & Iramani, R. (2013), 'Studi financial management behavior pada masyarakat surabaya', *Journal of Business and Banking*, 3(1), 69-80.
- Anvari, A., Ismail, Y. & Hojjati, S.M.H. (2011), 'A study on total quality management and lean manufacturing: through lean thinking approach', *World applied sciences journal*, 12(9), 1585-1596.
- Archer, Jr.J. & Lamnin, A. (1985), 'An investigation of personal and academic stressors on college campuses', *Journal of College Student Personnel*, 26(3), 210-215.
- Beal, D. & Delpachitra, S. (2003), 'Financial literacy among Australian university students', *Economic Papers: A journal of applied economics and policy*, 22(1), 65-78.
- Borden, L.M., Lee, S.A., Serido, J. & Collins, D. (2008), 'Changing college students' financial knowledge, attitudes, and behavior through seminar participation', *Journal of family and economic issues*, 29(1), 23-40.
- Chen, H. & Volpe, R.P. (1998), 'An analysis of personal financial literacy among college students', *Financial services review*, 7(2), 107-128.
- Danes, S.M. & Hira, T.K. (1987), 'Money management knowledge of college students', *Journal of Student Financial Aid*, 17(1), 1.

-
- Deacon, R.E. & Firebaugh, F.M. (1988), *Family resource management: Principles and applications*, Allyn & Bacon, Boston.
- Drentea, P. & Lavrakas, P.J. (2000), 'Over the limit: the association among health, race and debt', *Social science & medicine*, 50(4), 517-529.
- Đỗ Phạm (2013), 'Chương trình Kỹ năng Quản lý Tài chính năm 2013', *Thời báo ngân hàng*, truy cập lần cuối ngày 12 tháng 04 năm 2021, từ <<https://thoibaonganhang.vn/chuong-trinh-ky-nang-quan-ly-tai-chinh-nam-2013-22688.html>>.
- Emmons, W.R. (2005), 'Consumer-finance myths and other obstacles to financial literacy', *Louis U. Pub. L. Rev.*, 24(2), 335.
- Falahati, L. & Paim, L.H. (2011), 'Toward a framework of determinants of financial management and financial problems among university students', *African Journal of Business Management*, 5(22), 9600-9606.
- Falahati, L. & Sabri, M.F. (2015), 'An exploratory study of personal financial wellbeing determinants: examining the moderating effect of gender', *Asian Social Science*, 11(4), 33.
- Hanna, S.D. & Lindamood, S. (2010), 'Quantifying the economic benefits of personal financial planning', *Financial Services Review*, 19(2), 111-127.
- Hayhoe, C.R., Leach, L.J., Turner, P.R., Bruin, M.J. & Lawrence, F.C. (2000), 'Differences in spending habits and credit use of college students', *Journal of Consumer Affairs*, 34(1), 113-133.
- Herdjiono, I. & Damanik, L.A. (2016), 'Pengaruh financial attitude, financial knowledge, parental income terhadap financial management behavior', *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(3), 226-241.
- Hogarth, J.M. & Hilgert, M.A. (2002), 'Financial knowledge, experience and learning preferences: Preliminary results from a new survey on financial literacy', *Consumer Interest Annual*, 48(1), 1-7.
- Hung, A., Parker, A.M. & Yoong, J. (2009), 'Defining and measuring financial literacy', *RAND Working Papers WR-708*, RAND Corporation.
- Ida, I.D.A. & Dwinta, C.Y. (2010), 'Pengaruh locus of control, financial knowledge, income terhadap financial management behavior', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 12(3), 131-144.
- Joo, S. (2008), *Handbook of consumer finance research*, Springer, New York.
- Knapp, R.J. (1991), 'Win-win: educating employees about investments', *Financial Executive*, 7(5), 47-51.
- Lê Long Hậu, Lê Tân Nghiêm & Nguyễn Lê Trang Anh (2019), 'Các nhân tố ảnh hưởng đến kỹ năng quản lý ngân quỹ cá nhân của sinh viên Trường Đại học Cần Thơ', *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 55, 127-134.
- Lyons, T. (2006), 'Different countries, same science classes: Students' experiences of school science in their own words', *International journal of science education*, 28(6), 591-613.
- Mandell, L. (2008), *The financial literacy of young American adults*, The jumpstart coalition for personal financial literacy, Washington, DC.
- Moschis, G.P., Cox, D.S. & Kellaris, J.J. (1987), 'An exploratory study of adolescent shoplifting behavior', *ACR North American Advances*, 14, 526-530.
- Morgan, P.J. & Long, T.Q. (2020), 'Financial literacy, financial inclusion, and savings behavior in Laos', *Journal of Asian Economics*, 68, 101-197.
- Murphy, M.C. & Archer, J. (1996), 'Stressors on the college campus: A comparison of 1985-1993', *Journal of College Student Development*, 37(1), 20-28.
- Nguyen, Thi Ngoc Mien & Tran, Phuong Thao (2015), 'Factors affecting personal financial management behaviors: Evidence from Vietnam', *Proceedings of the Second Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (API5Vietnam Conference)*, Danang, Vietnam, 10-12.
- Perry, V.G. & Morris, M.D. (2005), 'Who is in control? The role of self-perception, knowledge, and income in explaining consumer financial behavior', *Journal of consumer affairs*, 39(2), 299-313.
- Prihartono, M.R.D. & Asandimitra, N. (2018), 'Analysis factors influencing financial management behaviour', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 308-326.

-
- Schagen, S. & Lines, A. (1996), *Financial literacy in adult life: a report to the Natwest Group Charitable Trust*, National Foundation for Education Research, Slough, Berkshire, 36-45.
- Shim, S., Barber, B.L., Card, N.A., Xiao, J.J. & Serido, J. (2010), 'Financial socialization of first-year college students: The roles of parents, work, and education', *Journal of youth and adolescence*, 39(12), 1457-1470.
- Sobolewski, J.M. & Amato, P.R. (2005), 'Economic hardship in the family of origin and children's psychological well-being in adulthood', *Journal of marriage and Family*, 67(1), 141-156.
- Van Horne, J.C. & Wachowicz, J.M. (2002), *Fundamentos de administración financiera*, Pearson educación, London, England.
- Wachira, I.M. & Kihlu, E.N. (2012), 'Impact of financial literacy on access to financial services in Kenya', *International Journal of Business and Social Science*, 3(19), 42-50.
- Webley, P. & Nyhus, E.K. (2006), 'Parents' influence on children's future orientation and saving', *Journal of Economic Psychology*, 27(1), 140-164.
- Xiao, J.J. & Dew, J.P. (2011), 'The financial management behavior scale: Development and validation', *Journal of Financial Counseling and Planning*, 22(1), 19-35.
- Xiao, J.J., Ford, M.W. & Kim, J. (2011), 'Consumer financial behavior: An interdisciplinary review of selected theories and research', *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 39(4), 399-414.
- Xiao, J.J., Sorhaindo, B. & Garman, E.T. (2006), 'Financial behaviours of consumers in credit counselling', *International Journal of Consumer Studies*, 30(2), 108-121.
- Xiao, J.J., Tang, C. & Shim, S. (2009), 'Acting for happiness: Financial behavior and life satisfaction of college students', *Social indicators research*, 92(1), 53-68.
- Younas, W., Javed, T., Kalimuthu, K.R., Farooq, M., Khalil-ur-Rehman, F. & Raju, V. (2019), 'Impact of self-control, financial literacy and financial behavior on financial well-being', *The Journal of Social Sciences Research*, 5(1), 211-218.

TUYỂN DỤNG VÀ PHÂN CÔNG CÔNG VIỆC CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CHUYÊN BIỆT

Phạm Thuý Hương
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: thuyhuong_neu@yahoo.com.vn

Mã bài: JED - 147
Ngày nhận: 12/05/2021
Ngày nhận bản sửa: 05/07/2021
Ngày duyệt đăng: 07/08/2021

Tóm tắt:

Bài nghiên cứu phân tích thực trạng tuyển dụng và phân công công việc cho giáo viên trong các trường trung học phổ thông chuyên biệt (bao gồm các trường chuyên và dân tộc nội trú) với mục tiêu nâng cao chất lượng của các hoạt động này. Kết quả phân tích, đánh giá cho thấy vai trò của lãnh đạo các trường trong tuyển dụng còn hạn chế, việc thực hiện các bước trong quy trình tuyển dụng chưa thật chặt chẽ, phân công công việc cho giáo viên còn những điểm chưa hợp lý. Trong thời gian tới, để hoàn thiện tuyển dụng và phân công công việc trong các trường chuyên biệt cần thực hiện tốt các giải pháp sau: (i) trao quyền chủ động cho lãnh đạo các trường và tổ trưởng chuyên môn trong tuyển dụng và phân công công việc; (ii) đưa giảng thử trở thành bước chính thức trong quy trình tuyển dụng giáo viên; (iii) điều chỉnh hợp lý mức giảm trừ số tiết lên lớp khi giáo viên kiêm nhiệm các công việc khác (chủ nhiệm lớp, tổ trưởng chuyên môn, công tác đoàn thể...); (iv) giảm thiểu họp hành, công việc hành chính và ứng dụng nhiều hơn công nghệ thông tin trong quản lý giáo dục.

Từ khoá: Tuyển dụng, phân công công việc, công việc đảm nhận, trường chuyên, trường dân tộc nội trú.

Mã JEL: M12, M51.

Teacher recruitment and work assignment at specialized high schools

Abstract:

This study analyzes the current situations of teacher recruitment and work assignment in specialized high schools (including gifted and ethnic boarding schools) with the aim of improving the quality of these activities. The results show that the vital role of school leaders in recruitment is still limited, the implementation of steps in the recruitment process is not very strict, and the assignment of work to teachers is also not entirely reasonable. In the coming time, in order to improve teacher recruitment and work assignment in specialized schools, some solutions should be well implemented as (i) Empower school leaders and specialized team leaders in recruiting and assigning work; (ii) Make trial lectures to be an official step in the teacher recruitment process; (iii) Adjust the extent of lecturing deductions reasonably for teachers who currently hold other jobs (form teacher, specialized team leader, youth or trade union activities); (iv) Reduce meetings and administrative work, and apply more information technology in education management.

Keywords: Recruitment, work assignment, gifted school, ethnic boarding school.

JEL codes: M12, M51.

1. Giới thiệu

Tuyển dụng và phân công công việc cho giáo viên là hai hoạt động quản trị nhân lực quan trọng trong các cơ sở giáo dục nói chung và các trường phổ thông nói riêng. Tuyển dụng tốt là cơ sở để nâng cao chất lượng đầu vào của nguồn nhân lực, tiết kiệm chi phí đào tạo. Phân công công việc phù hợp giúp cho giáo viên phát huy hết năng lực của bản thân, tạo động lực trong công việc, góp phần duy trì nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng giáo dục (Loeb & cộng sự, 2012; See & Gorard, 2020).

Trường trung học phổ thông (THPT) chuyên và trường phổ thông trung học dân tộc nội trú (DTNT) nằm trong hệ thống các trường chuyên biệt. Mặc dù sứ mệnh, mục tiêu và đối tượng giảng dạy của nhóm trường này có những điểm khác biệt so với các trường trung học phổ thông công lập khác nhưng tuyển dụng và phân công công việc cho giáo viên về cơ bản vẫn được thực hiện theo quy định chung của nhà nước, trừ định mức về số tiết giảng/tuần (Bộ giáo dục & Đào tạo, 2017).

Cho đến nay, chưa có công trình nghiên cứu nào phân tích một cách hệ thống về những bất cập trong cơ chế tuyển dụng và phân công công việc liên quan đến vai trò tự chủ của các trường chuyên biệt trong xác định nhu cầu, xây dựng tiêu chuẩn và thực hiện tuyển dụng, trong quyết định số tiết giảng được trừ vào định mức khi kiêm nhiệm các công việc quản lý khác... Những hạn chế trong tuyển dụng và phân công công việc là nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu giáo viên, nhất là khi số lượng học sinh tăng lên. Điều này ảnh hưởng bất lợi đến cơ hội học tập của trẻ em (See & Gorard, 2020; Sutcher & cộng sự, 2016).

Để nâng cao hiệu quả tuyển dụng và phân công công việc trong các trường chuyên biệt, bài viết tập trung vào những nội dung chính sau: (i) xây dựng cơ sở lý thuyết và thực tiễn về vấn đề nghiên cứu; (ii) phân tích, đánh giá thực trạng tuyển dụng, phân công công việc và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác này nhằm từng bước tháo gỡ khó khăn về nhân lực, góp phần nâng cao năng lực và động lực làm việc của giáo viên trong thời gian tới.

2. Cơ sở lý thuyết và thực tiễn về tuyển dụng và phân công công việc cho giáo viên các trường chuyên biệt

2.1. Tuyển dụng và phân công công việc

Tuyển dụng là tìm kiếm nhân sự phù hợp cho vị trí cần tuyển (Dessler, 2017). Mục đích của tuyển dụng là lựa chọn được nhân viên mới có năng lực, động cơ phù hợp với các đòi hỏi của công việc và các mục tiêu dài hạn của tổ chức.

Quy trình tuyển dụng bao gồm: (i) xác định nhu cầu tuyển dụng; (ii) tổ chức tuyển dụng, trong đó tổ chức tuyển dụng bao gồm các bước như: đưa ra tiêu chuẩn tuyển dụng và thu hút ứng cử viên, thành lập hội đồng tuyển chọn, thực hiện các bước tuyển chọn như sàng lọc hồ sơ, thi tuyển, phỏng vấn, thử việc... (Dessler, 2017)

Phân công công việc là giao cho ai đó trách nhiệm và quyền hạn để thực hiện công việc. Cơ sở để phân công là khối lượng công việc của tổ chức/bộ phận, quy định về mức đảm nhiệm cá nhân và năng lực của người được phân công (Kandemir, 2014).

2.2. Cơ sở pháp lý của tuyển dụng và phân công công việc đối với giáo viên các trường chuyên biệt tại Việt nam

Trước tháng 9 năm 2020, tuyển dụng giáo viên các trường trung học phổ thông công lập nói chung và trường đặc thù nói riêng được thực hiện theo Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ (2018), theo đó quy trình tuyển dụng giáo viên bao gồm các bước sau: (i) Thông báo kế hoạch tuyển dụng; (ii) Thành lập Hội đồng tuyển dụng; (iii) Tổ chức thi tuyển. Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ (2020) về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức bổ sung thẩm quyền tuyển dụng cho các trường tự chủ.

Tiêu chuẩn tuyển dụng giáo viên các trường trung học phổ thông nói chung, trong đó có trường chuyên và dân tộc nội trú được quy định tại Thông tư liên tịch số 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/9/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ (2015). Bên cạnh các tiêu chí về bằng cấp, chứng chỉ, giáo viên trung học phổ thông phải có chuyên ngành đào tạo phù hợp với môn học giảng dạy. Từ 20/3/2021 tiêu chuẩn tuyển dụng giáo viên được thực hiện theo Thông tư số 04 /TT-BGDĐT, theo đó xoá bỏ quy định giáo viên phổ thông phải có chứng chỉ trình độ ngoại ngữ, tin học. Thông tư cũng không quy định giáo viên dạy ngoại ngữ

phải có ngoại ngữ 2 và giáo viên dạy vùng dân tộc thiểu số phải có chứng chỉ tiếng dân tộc.

Phân công công việc trong các trường chuyên và dân tộc nội trú được thực hiện theo thông tư số 03/VBHN-BGDĐT ngày 23 tháng 6 năm 2017 về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông. Nhiệm vụ của giáo viên được quy định trong “Quy chế tổ chức và hoạt động của trường phổ thông dân tộc nội trú, trường chuyên”. Định mức tiết dạy của giáo viên các trường trung học phổ thông chuyên biệt/đặc thù là 17 tiết/tuần đối với giáo viên trường chuyên (trong đó tiết dạy môn chuyên được nhân hệ số 3) và 15 tiết đối với giáo viên dân tộc nội trú (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2017). Ngoài nhiệm vụ chính là dạy học giáo viên phải đảm nhận những công việc khác như chủ nhiệm lớp, tổ trưởng/phó chuyên môn, công tác đoàn thể... Mức giảm trừ khi kiêm nhiệm cụ thể là: giáo viên chủ nhiệm 4 tiết/tuần, tổ trưởng chuyên môn: 3 tiết/tuần; tổ phó chuyên môn: 2 tiết/tuần; tổng phụ trách đội: 2 tiết/tuần...

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Nguồn dữ liệu

Bài viết sử dụng hai nguồn dữ liệu chính:

(i) Dữ liệu thứ cấp: các văn bản chính sách có liên quan, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về tuyển dụng, phân công công việc trong các trường phổ thông; thông tin, báo cáo sẵn có của 3 trường trung học phổ thông được khảo sát.

(ii) Dữ liệu sơ cấp:

- Kết quả khảo sát bằng bảng hỏi với 83 giáo viên tại 3 trường: THPT chuyên Nguyễn Huệ (Hà Nội), THPT chuyên Lý Tự Trọng (Cần Thơ), DTNT Huỳnh Cương (Sóc Trăng); Bảng hỏi sử dụng thang đo likert 5 mức độ, kết quả khảo sát được nhập liệu và xử lý bằng phần mềm SPSS 22.

- Phỏng vấn sâu đối với 8 cán bộ quản lý (3 hiệu trưởng/hiệu phó; 5 tổ trưởng các môn học) và 9 giáo viên.

- Thảo luận nhóm với cán bộ quản lý và giáo viên (Sở giáo dục đào tạo Cần Thơ, Sở giáo dục đào tạo Sóc Trăng, lãnh đạo và giáo viên trường THPT chuyên Nguyễn Huệ, Hà Nội).

3.2. Thang đo và độ tin cậy của thang đo

Thang đo về tuyển dụng bao gồm 8 tiêu chí đánh giá, trong đó 5 tiêu chí (TD1, TD2, TD4, TD5, TD6), được kế thừa từ các nghiên cứu của Teclemichael Tessema & Soeters (2006), Singh (2004), Mugizi & Bakkabulindi (2018); 3 tiêu chí (TD3, TD7, TD8) do nhóm nghiên cứu phát triển trên cơ sở nội dung quy trình tuyển dụng và tham vấn các nhà quản lý giáo dục, các chuyên gia quản trị nhân lực.

Thang đo về phân công công việc/công việc đảm nhiệm gồm 5 tiêu chí, trong đó 3 tiêu chí (PC1, PC2, PC4) được kế thừa từ các nghiên cứu của Lawler & Hall (1970), Şahin & cộng sự (2014), Amin & cộng sự (2014), Gelade & Ivery (2003); hai tiêu chí (PC3, PC5) được nhóm nghiên cứu phát triển trên cơ sở tham vấn các nhà quản lý giáo dục, các chuyên gia quản trị nhân lực.

Để đánh giá độ tin cậy của thang đo chúng tôi sử dụng hệ số Cronbach Alpha và hệ số tương quan biến tổng (Item-total Correlation). Nunally, Peterson, Slater (trích dẫn trong Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005, 15) cho rằng thang đo có hệ số Cronbach từ 0,6 trở lên và hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 là có thể sử dụng được. Kết quả đánh giá độ tin cậy cho thấy: Cronbach alpha của các biến “phân công công việc” là 0,771 và của biến ‘tuyển dụng’ là 0,925; hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3. Như vậy các thang đo được sử dụng đều có độ tin cậy và phù hợp cho nghiên cứu này.

3.3. Mô tả mẫu nghiên cứu

Tổng số đối tượng tham gia khảo sát là 83, trong đó 57 thầy/cô trường chuyên (68,7 %) và 26 thầy/cô trường dân tộc nội trú, tức 31,3 %.

Tính chung cho các trường đặc thù, giáo viên nữ chiếm tỷ trọng lớn (68,8 %), đại bộ phận có độ tuổi 30-49, thâm niên giảng dạy trên 6 năm. Về trình độ học vấn, giáo viên các trường chuyên có tỷ lệ thạc sĩ cao hơn giáo viên dân tộc nội trú (58 % giáo viên trường chuyên có trình độ thạc sĩ so với 8 % tại trường dân tộc nội trú).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Nhu cầu tuyển dụng

Nhu cầu tuyển dụng được các trường xác định trên cơ sở khối lượng công việc, mức độ đảm nhiệm và số

giáo viên hiện có. Các trường hiện nay đều trong tình trạng thiếu giáo viên so với tiêu chuẩn định biên, nhất là ngoại ngữ. Tình trạng thiếu giáo viên sẽ trầm trọng hơn khi từ năm học 2022-2023 các trường trung học phổ thông sẽ bắt đầu thực hiện chương trình mới với một số môn học được bổ sung như trải nghiệm, hướng nghiệp, công nghệ... và yêu cầu về chất lượng ngày càng cao. Do thiếu giáo viên nên nhu cầu tuyển dụng luôn tồn tại, tuy nhiên bản thân lãnh đạo các trường lại không có vai trò quyết định đối với số lượng giáo viên được tuyển. Chỉ tiêu tuyển dụng của các trường do Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh/thành phố phân bổ và có những trường nhiều năm nay chưa có đợt tuyển dụng nào được thực hiện (xe Hộp 1).

Hộp 1: Nhu cầu tuyển dụng luôn tồn tại do tình trạng thiếu giáo viên

“Đợt thi công chức mới nhất của trường là năm 2013, từ đó đến nay chưa có đợt tuyển nào, trong khi giáo viên cơ hữu còn thiếu. Tiếng Pháp hiện nay có 3 lớp chuyên, nhưng chỉ có 1 giáo viên có thể dạy chuyên, vì vậy trường phải hợp đồng bên ngoài; Thiếu giáo viên để luyện đội tuyển nên phải mời ngoài” (HN3.PHT).

“Giáo viên hiện cũng đang thiếu so với quy định (ST3.HT).

Chú thích: Ký hiệu nguồn của các câu trích dẫn: hai từ đầu là chữ cái tên tỉnh/thành phố (HN: Hà Nội; ST: Sóc Trăng; 3: Trung học PT; HT: Hiệu trưởng; PHT: Phó Hiệu trưởng).

4.2. Tổ chức thực hiện tuyển dụng

Tổ chức thực hiện tuyển dụng được phân tích theo các nội dung sau đây: (i) Quy trình và tiêu chuẩn tuyển dụng; (ii) Hội đồng tuyển dụng; (iii) Kết quả tuyển dụng.

4.2.1. Quy trình và tiêu chuẩn tuyển dụng

Việc tuyển dụng tuân thủ quy trình của Nhà nước. Các trường đều có văn bản về quy trình tuyển dụng. Khi được UBND phân bổ chỉ tiêu tuyển dụng, các trường thông báo rõ vị trí cần tuyển và các yêu cầu đặt ra đối với ứng cử viên. Mức đánh giá trung bình dao động từ 4,15 đến 4,28 (Bảng 1) thể hiện chính sách tuyển dụng rõ ràng và được truyền thông tốt đến giáo viên trong quá trình tuyển dụng.

Bảng 1: Đánh giá của đối tượng khảo sát về quy trình và tiêu chuẩn tuyển dụng

Mã biển	Tiêu chí	Chuyên		DTNT		Chung	
		TB	ĐLC	TB	ĐLC	TB	ĐLC
TD1	Nhà trường có chính sách tuyển dụng bằng văn bản rõ ràng	4,23	0,778	4,2	0,707	4,22	0,75
TD2	Thông báo tuyển dụng của nhà trường nêu rõ thông tin về công việc và yêu cầu đối với người dự tuyển	4,15	0,772	4,17	0,650	4,15	0,73
TD3	Tiêu chí tuyển giáo viên là phù hợp, rõ ràng	4,29	0,638	4,26	0,619	4,28	0,659
TD4	Trường thu hút được các ứng viên có chất lượng cao nhờ uy tín và hình ảnh của trường	4,29	0,824	4,13	0,757	4,24	0,801
TD5	Quá trình tuyển dụng được thực hiện rất nghiêm túc và đúng qui định	4,21	0,824	4,09	0,949	4,17	0,862
Tổng số quan sát		57		26		83	

Chú thích: TB: trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn.

Tuyển dụng giáo viên được thực hiện dưới hai hình thức: thi tuyển và xét tuyển. Ứng cử viên được thu hút từ hai nguồn chính: (i) tuyển mới; (ii) điều chuyển từ các trường khác. Các đối tượng khảo sát đều cho rằng “trường thu hút được ứng cử viên có chất lượng nhờ uy tín và hình ảnh của trường” với mức đánh giá trung bình 4,13 (DTNT) và 4,29 (chuyên). Trong số các trường phổ thông công lập, trường chuyên nằm trong nhóm các trường đặc thù luôn có mức độ thu hút cao do “thương hiệu” tuyển dụng mạnh. Giáo viên trường chuyên thường được đánh giá cao về năng lực, có nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp và nâng cao thu nhập. Quá trình tuyển dụng được thực hiện theo quy trình dưới sự chỉ đạo của UBND tỉnh/thành phố và

sự tham gia/phối hợp của Sở giáo dục, Sở nội vụ, sự giám sát của cơ quan an ninh (mức đánh giá trung bình 4,21 đối với trường chuyên và 4,09 đối với trường dân tộc nội trú).

Kết quả phân tích sâu và thảo luận nhóm cho phép rút ra một vài điểm hạn chế trong quy trình tuyển dụng. Hình thức thi tuyển 2 vòng (vòng 1 trắc nghiệm kiến thức chung, vòng 2 kiến thức chuyên môn) theo Nghị định 161 về tuyển dụng công chức/viên chức chưa thật phù hợp với giáo viên. Giáo viên là nhóm viên chức “đặc thù”, năng lực của giáo viên thể hiện thông qua hoạt động giảng dạy, vì vậy bước giảng thử trong quy trình tuyển dụng cần phải được thực hiện và quy định rõ hơn để nâng cao tính hiệu quả của quá trình này. Tuy nhiên trên thực tế, hoạt động này thường thiếu vắng trong quy trình tuyển dụng tại các trường. Các đối tượng khảo sát đều cho rằng giảng thử phải trở thành bước bắt buộc trong quy trình tuyển chọn giáo viên nói chung và giáo viên các trường đặc thù nói riêng (Hộp 2).

Hộp 2: Giảng thử chưa được coi là khâu bắt buộc để đánh giá năng lực giáo viên

“Nên tổ chức một bài dạy cụ thể mới đánh giá được năng lực của người dạy, phỏng vấn chuyên môn không đủ” (CT3.GV).

“Giáo viên mới cần được trường (hội đồng trường) kiểm tra chuyên môn trước khi tiếp nhận họ” (CT3.TT).

“Nên thay đổi quy trình tuyển dụng giáo viên... khi tuyển dụng tăng cường việc đánh giá về chuyên môn và kỹ năng sư phạm thông qua giảng thử” (ST3.TT).

Chú thích: CT: Cần Thơ; ST: Sóc Trăng; 3: THPT; TT: Tổ trưởng; GV: giáo viên.

Tiêu chuẩn tuyển dụng giáo viên trung học phổ thông chuyên và dân tộc nội trú được đánh giá là rõ ràng và phù hợp (mức đánh giá trung bình đối với trường chuyên là 4,28 và dân tộc nội trú là 4,26). Tuy nhiên, do yêu cầu cụ thể của từng trường, tiêu chuẩn tuyển dụng giáo viên cũng có thể điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu công việc. Trường dân tộc nội trú thường áp dụng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ chung đối với giáo viên trung học phổ thông. Các trường chuyên thường đặt ra yêu cầu cao hơn đối với ứng cử viên. Ví dụ về bằng cấp, trong khi trường dân tộc nội trú chỉ yêu cầu ứng cử viên có bằng cử nhân (tương đương với tiêu chuẩn giáo viên trung học phổ thông hạng 2,3) thì trường chuyên yêu cầu ứng cử viên có bằng thạc sĩ trở lên (tương đương với tiêu chuẩn giáo viên trung học phổ thông hạng 1) (Hộp 3).

Hộp 3: Tiêu chuẩn tuyển dụng

“Tiêu chuẩn tuyển dụng thực hiện theo đúng quy định và công khai, lấy yêu cầu chuyên môn là chính” (ST3.TT).

“Đối với trường chuyên, nếu thi tuyển thì yêu cầu phải có bằng thạc sĩ, vốn là dân chuyên, có bằng tốt nghiệp đại học loại giỏi; Nếu chuyển từ trường khác về cũng phải đáp ứng 1 số tiêu chí: đang dạy chuyên ở trường cũ, đồng nghiệp và Sở đánh giá tốt về chuyên môn; làm bài kiểm tra về năng lực (bài kiểm tra viết dưới dạng chuẩn bị một đề thi cho học sinh giỏi, có lời giải/đáp án và thang điểm)” (HN3.PHT).

Chú thích: HN: Hà Nội; ST: Sóc Trăng; 3: THPT; PHT: Phó hiệu trưởng; TT: Tổ trưởng.

Nhìn chung, tiêu chuẩn tuyển dụng hiện nay vẫn chú trọng đến “phần cứng”, coi trọng bằng cấp, chứng chỉ mà chưa quan tâm nhiều các tiêu chí cần thiết khác cho nghề giáo viên như kỹ năng giảng dạy, khả năng nắm bắt tâm sinh lý và định hướng cho học sinh... Khi thực hiện chương trình giáo dục mới yêu cầu về kỹ năng của giáo viên sẽ cao hơn vì vậy tiêu chuẩn tuyển dụng cho mỗi trường cần được cụ thể hoá, bổ sung tiêu chí về kỹ năng mềm. Để làm được điều này các trường phải được tham gia vào quá trình xác định các tiêu chuẩn tuyển dụng trên cơ sở quy định chung của nhà nước, có tính đến đặc thù của mỗi trường.

4.2.2. Hội đồng tuyển dụng

Thành phần Hội đồng tuyển dụng giáo viên trung học phổ thông bao gồm: Đại diện lãnh đạo UBND tỉnh là Chủ tịch Hội đồng; Đại diện lãnh đạo Sở nội vụ là Phó Chủ tịch Hội đồng; Đại diện lãnh đạo Sở giáo dục là Phó Chủ tịch Hội đồng; Chuyên viên UBND tỉnh, Sở nội vụ là thành viên Hội đồng

Lãnh đạo các trường có nhu cầu tuyển dụng giáo viên không tham gia vào Hội đồng tuyển dụng. UBND quyết định việc tuyển dụng theo đợt cho các nhóm trường. Hiệu trưởng và Tổ trưởng chuyên môn không

phải là thành viên của Hội đồng tuyển dụng mặc dù tổ chuyên môn là nơi trực tiếp sử dụng giáo viên. Thiếu sự tham gia của người phụ trách chuyên môn trong Hội đồng tuyển dụng là điểm bất cập trong quy trình, ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng. Kết quả khảo sát cho thấy: các trường đều mong muốn được trao quyền tự chủ trong tuyển dụng. Hiệu trưởng thành lập Hội đồng tuyển dụng với sự tham gia của các thành viên đủ năng lực để đánh giá ứng cử viên và chủ động tìm kiếm nhân sự tốt, phù hợp với yêu cầu của trường mình (Hộp 4). Nguyên vọng này cũng phù hợp với xu hướng hiện nay khi một số trường chuyên tại Thành phố Hồ Chí Minh đã được “thí điểm” giao quyền trực tiếp tuyển dụng giáo viên theo tinh thần Nghị định 115/2020/NĐ-CP.

Hộp 4: Các trường chưa được tự chủ trong tuyển dụng

“Việc tuyển nhân lực, trường không được quyền. Cần phân cấp đến cấp hiệu trưởng để tuyển cho tốt và phù hợp với yêu cầu” (CT3.HT).

“Tổ trường chuyên môn không có vai trò gì trong hoạt động này” (CT3.TT).

“Các trường phải được chủ động nhiều hơn, vì chính các trường mới thấy cần nhân sự như thế nào (cả số lượng và chất lượng) phù hợp với điều kiện của trường, của địa phương... Cần có quy định tự chủ cho trường về tuyển dụng” (CT.TĐ).

“Cho trường thêm cơ chế tự chủ về nhân sự và tài chính để có thể tuyển dụng và hợp đồng giáo viên” (HN3.PHT).

Chú thích: Hà Nội: HN; Cần Thơ: CT; 3: THPT; TĐ: Tọa đàm, HT: hiệu trưởng; PHT: Phó hiệu trưởng; TT: Tổ trưởng.

4.2.3. Kết quả tuyển dụng

Kết quả tuyển dụng được trình bày trong Bảng 2. Mức đánh giá trung bình chung của các trường chuyên biệt đối với chất lượng tuyển dụng (TD6) là 3,17, thấp nhất trong số các nội dung được đánh giá. Kết quả này phù hợp với những hạn chế về mức độ tham gia của các trường trong tuyển dụng và cách thức đánh giá năng lực chuyên môn đối với ứng cử viên như đã phân tích ở trên. Theo quy định của Chính phủ về thẩm quyền tuyển dụng, cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng là đơn vị quản lý các trường, cụ thể là UBND, sẽ quyết định hình thức thi tuyển chuyên môn: phỏng vấn hoặc thi viết. Nếu thi viết, UBND phối hợp với các Sở (Giáo dục và đào tạo, Nội vụ...) thành lập các nhóm giúp việc (đề thi, coi thi, chấm thi...). Đề thi chuyên môn có thể do Ban đề xây dựng hoặc “đặt hàng” từ các trường sư phạm, các trung tâm. Không có sự tham gia của trường, của các tổ trường chuyên môn và thiếu bước giảng thử khi đánh giá năng lực ứng cử viên làm cho chất lượng tuyển dụng chưa được đánh giá cao.

Chất lượng tuyển dụng tốt hơn ở khối trường chuyên (3,21 so với 3,0 ở trường dân tộc nội trú), tuy nhiên ý kiến đánh giá cũng có sự đa dạng. Bên cạnh những điểm mạnh như chất lượng đầu vào tăng, vẫn còn hiện tượng giáo viên được tuyển chưa đáp ứng yêu cầu của trường. Ngoài hạn chế về tiêu chí và quy trình tuyển dụng, nguyên nhân khác của tình trạng này xuất phát từ nguồn tuyển dụng. Các trường có 2 nguồn tuyển dụng cơ bản: (i) ứng cử viên mới hoặc (ii) giáo viên được điều chuyển từ các địa bàn khác trong tỉnh/thành

Bảng 2: Đánh giá của đối tượng khảo sát về kết quả tuyển dụng

Mã biến	Tiêu chí	Chuyên		DTNT		Chung	
		TB	ĐLC	TB	ĐLC	TB	ĐLC
TD6	Việc tuyển dụng cho phép lựa chọn được những giáo viên có kiến thức, kỹ năng và thái độ tốt phù hợp với yêu cầu công việc	3,21	0,531	3,09	0,946	3,17	0,726
TD7	Nhà trường luôn tuyển dụng giáo viên đủ về số lượng theo chỉ tiêu được UBND phân bổ.	4,08	0,821	4,08	0,929	4,08	0,852
TD8	Thời gian thử việc là hợp lý	4,06	0,755	4,35	0,714	4,15	0,749
	Tổng số quan sát	57		26		83	

*Chú thích: *TB: trung bình; *** ĐLC: độ lệch chuẩn.*

phổ. Theo đánh giá của lãnh đạo các trường, một số giáo viên được điều chuyển chưa thích ứng được môi trường làm việc mới hoặc năng lực còn hạn chế nên không đảm bảo hiệu quả giảng dạy (Hộp 5).

Về số lượng tuyển dụng (TD7) mức đánh giá trung bình chung ở các trường là 4,08. Trên thực tế, các trường hiện nay chỉ được UBND bố trí 90 % tiêu chuẩn định biên (số lượng giáo viên cần có). Do chỉ tiêu tuyển dụng giáo viên luôn thấp hơn nhu cầu thực tế của các trường vì vậy Hội đồng tuyển dụng thường đảm bảo số lượng giáo viên theo chỉ tiêu mà UBND phân bổ, trừ một số vùng đặc biệt khó khăn. Cần nhấn mạnh rằng kể cả khi tuyển dụng đủ chỉ tiêu được UBND phân bổ thì tình trạng thiếu giáo viên vẫn khá phổ biến như đã phân tích ở trên, vì vậy một số trường phải hợp đồng thời vụ hoặc hợp đồng ngắn hạn với giáo viên ngoài khi có nhu cầu. Chính sách thù lao thấp hơn so với giáo viên cơ hữu của trường cũng như thấp hơn so với mặt bằng lương trên thị trường, cơ hội tuyển dụng chính thức không chắc chắn khiến cho giáo viên hợp đồng ít gắn bó lâu dài với trường, gây nên tình trạng bị động về giáo viên.

Hộp 5: Chất lượng tuyển dụng

“Khi tuyển dụng, trường xác định rõ mục tiêu là tuyển giáo viên dạy chuyên nên chất lượng đầu vào cũng tốt. Tuyển dụng cũng bài bản (HN3.GV).

“...Nhiều khi giáo viên được điều chuyển về trường không đáp ứng được môi trường làm việc, không chịu được áp lực công việc. Ví dụ: những giáo viên được điều chuyển từ cấp xã lên thành phố... Để đáp ứng được, Nhà trường lại phải mất nhiều thời gian để bồi dưỡng họ” (CT3.HT).

Chú thích: (HN: Hà Nội; CT: Cần Thơ; 3: Trung học PT; HT: Hiệu trưởng; GV: Giáo viên).

Sau tuyển dụng, giáo viên mới sẽ có thời gian tập sự. Từ ngày 29/6/2019, thời gian tập sự của giáo viên là 12 tháng đối với trường hợp tuyển dụng vào chức danh nghề nghiệp có yêu cầu tiêu chuẩn trình độ đào tạo đại học trở lên (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2019). Các đối tượng khảo sát đều cho rằng, thời gian tập sự như vậy là phù hợp (mức đánh giá trung bình là 4,06 đối với trường trung học phổ thông chuyên và 4,35 đối với dân tộc nội trú).

4.3. Phân công công việc

Phân công công việc là hoạt động tiếp theo sau tuyển dụng. Trong các trường THPT chuyên và dân tộc nội trú cơ sở để phân công công việc cho giáo viên là: (i) Định mức theo quy định của Bộ giáo dục và Đào tạo; (ii) Đặc điểm cụ thể của từng lớp học; (iii) Phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn của giáo viên...

Có sự khác biệt về phân công công việc giữa trường trung học phổ thông chuyên và dân tộc nội trú. Tại trường dân tộc nội trú, Ban giám hiệu chịu trách nhiệm chính trong phân công giáo viên, tổ trưởng chuyên môn không có vai trò đáng kể. Trong khi đó tại các trường chuyên, Ban giám hiệu và tổ trưởng chuyên môn phối hợp trong phân công công việc: việc giảng dạy các môn chuyên do Ban giám hiệu quyết định, tổ trưởng chịu trách nhiệm phân công các môn không chuyên. Tổ trưởng lập kế hoạch phân công công việc và gửi Ban giám hiệu phê duyệt.

Thực trạng về phân công công việc của giáo viên các trường chuyên và dân tộc nội trú được trình bày trong Bảng 3. Các ý kiến đánh giá đều cho rằng công việc được giao phù hợp với chuyên môn và năng lực sở trường (mức đánh giá trung bình tương ứng là 4,64 và 4,76 với trường chuyên; 4,78 và 4,74 với trường dân tộc nội trú). Giáo viên cũng được giao quyền hạn phù hợp để có thể hoàn thành tốt công việc giảng dạy và quản lý học sinh (mức đánh giá trung bình chung là 4,25, trong đó 4,24 với trường chuyên và 4,32 với trường dân tộc nội trú). Hai nội dung trong phân công được đánh giá thấp hơn là áp lực công việc và thời gian biểu (mức đánh giá chung cho các trường chuyên biệt là 3,96 và 3,97, trong đó mức đánh giá ở các trường chuyên thấp hơn ở các trường dân tộc nội trú).

Kết quả phỏng vấn sâu và toạ đàm cho thấy định mức 17 tiết/tuần đối với giáo viên trung học phổ thông, 15 tiết đối với dân tộc nội trú là chấp nhận được. Các trường chuyên có hệ số quy đổi cao (1 giờ dạy chuyên được tính là 3 giờ dạy thường) nên đối với giáo viên dạy môn chuyên, số giờ lên lớp thực tế là thấp hơn 17 tiết. Tuy không có áp lực về giờ giảng nhưng giáo viên các trường chuyên lại chịu áp lực về chất lượng công việc và thành tích các kỳ thi học sinh giỏi. Kết quả đội tuyển học sinh giỏi ảnh hưởng thành tích của trường

Bảng 3 :Ý kiến đánh giá của giáo viên về công việc đảm nhận

Mã biến	Tiêu chí	Chuyên		DTNT		Chung	
		TB	ĐLC	TB	ĐLC	TB	ĐLC
PC1	Công việc được giao phù hợp với khả năng sở trường	4,64	0,663	4,5	0,59	4.78	0.64
PC2	Công việc được giao phù hợp với chuyên ngành đào tạo	4.76	0.428	4,71	0,464	4.74	0.44
PC3	Áp lực công việc là vừa phải	3.51	1.102	4,04	0,735	3,96	1.026
PC5	Được giao quyền hạn phù hợp với trách nhiệm trong công việc	4.24	0.97	4,32	0,557	4,25	0.807
PC6	Thời gian biểu làm việc được bố trí phù hợp với khả năng tâm sinh lý của giáo viên	3.88	0.993	4,2	0,577	3,97	0.885
Tổng số quan sát		57		26		83	

Chú thích: TB: trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn.

và đây là áp lực đối với giáo viên chuyên. Ngoài ra do trình độ học sinh chuyên tương đối cao, nội dung chương trình chuyên không có sẵn trong sách giáo khoa nên việc soạn bài, tìm kiếm tài liệu tham khảo cho khối chuyên mất nhiều thời gian, công sức, đặc biệt là các giáo viên trẻ. Các thầy cô phải tìm tòi, tham khảo từ nhiều nguồn khác, kể cả tài liệu nước ngoài. Đối với giáo viên trường dân tộc nội trú, áp lực chính là trách nhiệm của thầy cô đối với học sinh khi môi trường xã hội ngày càng phức tạp (Hộp 6).

Hộp 6: Định mức tiết dạy phù hợp nhưng còn nhiều công việc hành chính

“Định mức 17 tiết cũng có thể đảm đương được. Tuy nhiên, dạy chuyên là vất vả, sách giáo khoa hiện nay không đảm bảo nội dung cho trường chuyên. Dạy học sinh chuyên phải chuẩn bị nhiều, áp lực từ phía học sinh và phụ huynh (HN3.GV).

“Phân công chuyên môn thì không có vấn đề gì lớn nhưng phân công các công việc ngoài giảng dạy như chủ nhiệm, hoạt động trải nghiệm, thực hành...mới là cái khó (ST.TĐ).

‘Cần thay đổi các hoạt động hành chính để giảm tải công việc, nhất là giảm bớt các loại báo cáo, hiện tại đang quá nhiều,... Cần giảm bớt hợp hành hoặc cải tiến phương pháp, nên áp dụng công nghệ thông tin’ (CT. TĐ).

‘Hợp tổ chuyên môn...tần suất là 2-3 buổi/tháng; dự giờ: 8 tiết/kỳ hay 16 tiết/năm đối với mỗi giáo viên là hơi nhiều. Một số vấn đề có thể cho lên mạng... Chỉ hợp khi thật cần (HN3.GV).

Chú thích: HN: Hà Nội; CT: Cần Thơ; ST: Sóc Trăng; 3: THPT; TĐ:Tọa đàm; GV: giáo viên.

Nếu như phân công về chuyên môn khá thuận lợi thì các trường lại có những khó khăn nhất định đối với công việc ngoài chuyên môn như chủ nhiệm, hoạt động trải nghiệm cho học sinh,tổ chức các cuộc thi phong trào... Theo quy định, giáo viên chủ nhiệm được giảm trừ 4 tiết giảng/tuần trong số giờ dạy định mức. Số giờ giảm trừ này còn thấp so với nhiệm vụ và trách nhiệm nặng nề của giáo viên chủ nhiệm. Tình trạng thiếu giáo viên khiến cho kiêm nhiệm nhiều mảng công việc trở nên phổ biến ở các trường (chẳng hạn vừa là giáo viên chủ nhiệm, vừa là tổ trưởng/tổ phó chuyên môn hoặc cán bộ phụ trách đoàn thể) nhưng giảm trừ chỉ được tính 1 lần cho công việc có mức giảm trừ cao nhất. Ngoài những bất cập trên, công việc hành chính của giáo viên còn khá nhiều (vào điểm, hợp tổ, dự giờ, hoàn thành các loại sổ sách/báo cáo...) và tốn thời gian. Điều này dẫn đến sự không hài lòng của giáo viên trong phân công công việc.

5. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả phân tích thực trạng về tuyển dụng và phân công công việc tại các trường trung học phổ thông chuyên và trung học phổ thông dân tộc nội trú cho phép rút ra một số kết luận sau đây:

Thứ nhất, tuyển dụng trong các trường chuyên biệt được thực hiện theo các quy định chung của nhà nước, theo chỉ tiêu được UBND phân bổ. Tuyển dụng có thể thực hiện từ 2 nguồn: tuyển mới hoặc điều chuyển từ trường khác/địa phương khác. Các trường chuyên thường đặt ra yêu cầu cao hơn đối với ứng cử viên

dự tuyển. Về cơ bản các trường không có quyền tự chủ trong tuyển dụng. Do chưa được phân cấp trực tiếp tuyển dụng nên vai trò của hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn trong tuyển dụng còn mờ nhạt; giảng thử chưa được đưa vào quy trình thực hiện khi tuyển dụng.

Thứ hai, về phân công công việc: giáo viên các trường chuyên và dân tộc nội trú không quá áp lực về giờ giảng định mức do hệ số môn chuyên được nhân 3. Nếu như tại các trường chuyên phân công công việc là sự phối hợp giữa hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn thì tại các trường dân tộc nội trú, hiệu trưởng phân công công việc cho giáo viên, vai trò của tổ trưởng chuyên môn chưa thật rõ nét. Một số trường gặp khó khăn về phân công công việc ngoài chuyên môn (giáo viên chủ nhiệm, hoạt động trải nghiệm...) do khối lượng công việc dành cho các hoạt động này quá lớn, trong khi số giờ được giảm trừ khi kiêm nhiệm chưa hợp lý. Ngoài chuyên môn, hợp hành và công việc hành chính khác cũng chiếm không ít thời gian của giáo viên.

Trong thời gian tới, để nâng cao hiệu quả tuyển dụng và phân công công việc tại các trường chuyên biệt cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

Thứ nhất, trao quyền chủ động cho lãnh đạo các trường trong xác định nhu cầu và quyết định số lượng giáo viên cần tuyển, xây dựng tiêu chuẩn, tổ chức thực hiện tuyển dụng căn cứ vào khối lượng công việc thực tế và đặc thù của mỗi trường. Điều này sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng và khắc phục tình trạng thiếu giáo viên hiện nay.

Thứ hai, giảng thử cần được coi là bước bắt buộc để đánh giá chất lượng ứng cử viên trong tuyển dụng. Bên cạnh lãnh đạo các trường, tổ trưởng chuyên môn nên được tham gia Hội đồng tuyển dụng để đánh giá chính xác hơn chất lượng những người dự tuyển, đặc biệt là giáo viên các môn chuyên.

Thứ ba, trao quyền nhiều hơn cho tổ trưởng chuyên môn trong phân công công việc, nhất là tại các trường dân tộc nội trú. Điều này cho phép nâng cao chất lượng giảng dạy vì tổ trưởng chuyên môn là người nắm rõ nhất yêu cầu của môn học, đánh giá được năng lực giảng dạy của giáo viên để phân công công việc phù hợp. Sự phù hợp giữa năng lực và yêu cầu công việc sẽ tạo động lực để giáo viên ngày càng tâm huyết với công việc, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy.

Thứ tư, các trường cần giảm thiểu công việc hành chính (hợp hành, báo cáo, sổ sách...) trên cơ sở ứng dụng công nghệ thông tin. Có thể ứng dụng phần mềm để quản lý thực hiện công việc của giáo viên, quản lý lớp học và các hoạt động quản trị khác

Thứ năm, định mức giảm trừ đối với các công việc kiêm nhiệm (giáo viên chủ nhiệm, tổ trưởng chuyên môn, công tác đoàn thể...) nên được tính toán hợp lý dựa trên khối lượng công việc thực tế và tần suất thực hiện. Trong trường hợp giáo viên cùng lúc kiêm nhiệm nhiều mảng việc, nhà trường cần có hệ số điều chỉnh tăng thêm để đảm bảo sự công bằng trong phân công công việc, khuyến khích giáo viên thực hiện tốt công việc và nâng cao động lực làm việc.

Tài liệu tham khảo

- Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A., & Selemani, R. D. A. (2014), 'The impact of human resource management practices on performance', *The TQM Journal*, 26(2), 125-142.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo & Bộ Nội vụ (2015), *Thông tư liên tịch số 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập*, ban hành ngày 16 tháng 9 năm 2015.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư số 03/VBHN-BGDĐT ban hành quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông*, ban hành ngày 23 tháng 6 năm 2017.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), *Thông tư số 09/2019/TT-BGDĐT quy định về thời gian tập sự theo chức danh nghề nghiệp giáo viên, giảng viên trong cơ sở giáo dục công lập*, ban hành ngày 14 tháng 5 năm 2019.
- Chính phủ (2018), *Nghị định số 161/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng, công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập*, ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2018.
- Chính phủ (2020), *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, ban hành ngày 25 tháng 9 năm 2020.

-
- Dessler, G. (2017), *Human Resource Management*, Pearson Education, Inc, USA
- Gelade, G. A., & Ivery, M. (2003), 'The impact of human resource management and work climate on organizational performance', *Personnel psychology*, 56(2), 383-404.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hồ Chí Minh.
- Kandemir, C. (2014), 'Employee task assignments for organization modeling: a review of model and applications', *Proceedings of the International Annual Conference of the American Society for Engineering Management. (p. 1)*, American Society for Engineering Management (ASEM), USA.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970), 'Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation', *Journal of Applied psychology*, 54(4), 305- 312.
- Loeb, S., Kalogrides, D., & Béteille, T. (2012), 'Effective schools: Teacher hiring, assignment, development, and retention', *Education Finance and Policy*, 7(3), 269-304.
- Mugizi, W., & Bakkabulindi, F. E. (2018), 'Human resource management practices: Developing and testing an instrument in the context of academic staff in universities in Uganda', *Journal of Educational Review*, 10(1), 130-142.
- Şahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014), 'The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital', *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 1-17.
- See, B. H., & Gorard, S. (2020), 'Why don't we have enough teachers? A reconsideration of the available evidence', *Research papers in education*, 35(4), 416-442.
- Singh, K. (2004), 'Impact of HR practices on perceived firm performance in India', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(3), 301-317.
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2016), *A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the US*, Learning Policy Institute.
- Teclemichael Tessema, M., & Soeters, J. L. (2006), 'Challenges and prospects of HRM in developing countries: testing the HRM-performance link in the Eritrean civil service', *The international journal of human resource management*, 17(1), 86-105.

TÁC ĐỘNG ĐIỀU TIẾT CỦA NHU CẦU THÀNH TÍCH TỚI MỐI QUAN HỆ GIỮA THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG VÀ SỨC HẤP DẪN CỦA TỔ CHỨC: NGHIÊN CỨU SINH VIÊN TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Nguyễn Ngọc Hiền

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hiennnn@neu.edu.vn

Phạm Thu Trang

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: trangphamktn60@gmail.com

Hoàng Phương Linh

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hoangphuonglinh20102000@gmail.com

Nguyễn Tiến Đạt

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: datdatdat41@gmail.com

Hoàng Văn Trường

Sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hoangvantruonghoang.2000@gmail.com

Mã bài: JED - 166

Ngày nhận bài: 18/05/2021

Ngày nhận bài sửa: 28/07/2021

Ngày duyệt đăng: 06/08/2021

Tóm tắt

Nhân lực luôn được coi là một trong những nguồn lực quan trọng của tổ chức. Để thu hút được nguồn nhân lực phù hợp thì các tổ chức cần phải quan tâm đến thương hiệu tuyển dụng. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng cá nhân với các đặc tính khác nhau sẽ bị thu hút bởi các kiểu tổ chức khác nhau. Một trong những đặc tính khác biệt giữa các cá nhân là hệ thống các nhu cầu. Do đó, bài viết ra đời nhằm đo lường tác động điều tiết của nhu cầu thành tích tới mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức. Sử dụng dữ liệu khảo sát từ 1042 sinh viên trên địa bàn Hà Nội, và áp dụng kỹ thuật Mean-centering trong phân tích hồi quy, kết quả cho thấy người có nhu cầu thành tích càng cao thì các yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp, cơ hội ứng dụng kiến thức và cơ hội phát triển nghề nghiệp trong thương hiệu tuyển dụng càng ít có tác động đến cảm nhận của họ về sức hấp dẫn của tổ chức.

Từ khóa: Nhu cầu thành tích, thương hiệu tuyển dụng, sức hấp dẫn của tổ chức.

Mã JEL: O15, D23

The moderating effect of Need for achievement on the relationship between Employer branding and Organizational attractiveness: A study on students in Hanoi

Abstract

Human resources have always been considered as one of the important resources of the organization. To attract appropriate employees, organizations need to pay attention to employer branding. However, many studies have shown that individuals with different characteristics are attracted to different types of organizations. One of the distinguishing characteristics between individuals is the system of needs. Therefore, this paper aims to measure the moderating effect of need for achievement on the relationship between employer branding and organizational attractiveness. Using data from 1042 students in Hanoi, applying the Mean-centering technique in regression analysis, the results show that the higher the need of achievement, the less impact of the relationship with colleagues, the opportunity to apply knowledge and career opportunities in employer branding on organizational attractiveness.

Keywords: Need for achievement, employer branding, organizational attractiveness.

JEL Codes: O15, D23

1. Lời mở đầu

Khi nghiên cứu về cách thức để một tổ chức có thể tồn tại và phát triển trong dài hạn, Barney (1991) đã nhận định rằng muốn đạt được lợi thế cạnh tranh bền vững trước các đối thủ của mình, các tổ chức cần sở hữu các nguồn tài nguyên quý hiếm, có giá trị, không thể thay thế và khó bắt chước. Trong đó, nguồn nhân lực được nhận định là một trong những nguồn lực quan trọng tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp (Priem & Butler, 2001). Để tạo ra lợi thế cạnh tranh, nguồn nhân lực được lựa chọn phải là những người có năng lực cao và sẵn sàng nỗ lực hết mình vì công việc và tổ chức. Do đó, có thể nói rằng, nếu một tổ chức có thể tìm được và giữ chân những nhân viên có năng lực giỏi hơn nhân viên của đối thủ thì họ có thể đạt được lợi thế cạnh tranh (Berthon & cộng sự, 2005). Trong một môi trường kinh doanh ngày càng cạnh tranh, thương hiệu và danh tiếng của công ty là những yếu tố quan trọng để tăng sức hấp dẫn của tổ chức (Cappelli & Neumark, 2001). Tương tự, kết quả nghiên cứu của Gomes & Neves (2010) cho thấy thương hiệu nhà tuyển dụng có tác động lớn đến ý định nộp đơn vào vị trí tuyển dụng của ứng viên, hay nói cách khác thương hiệu tuyển dụng ảnh hưởng đến sức hấp dẫn của tổ chức trong mắt ứng viên.

Ngoài ra, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra những người khác nhau bị thu hút bởi các yếu tố khác nhau của tổ chức. Chatman (1989) nhận định rằng con người bị thu hút bởi các tổ chức mà họ cho rằng sở hữu các giá trị và chuẩn mực họ coi là quan trọng. Lievens (2007) cũng chỉ ra rằng những đặc điểm cá nhân của các ứng viên tiềm năng liên kết với các tổ chức tuyển dụng sẽ đóng một vai trò quan trọng trong sự thu hút của tổ chức đối với các ứng viên này. Hơn thế nữa, theo Maslow (1943), “Hành vi của con người bắt nguồn từ nhu cầu của họ. Sự thỏa mãn nhu cầu làm họ hài lòng và khuyến khích họ hành động”. Do đó, có thể nói rằng khi nghiên cứu về thương hiệu tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức, cần phải xem xét đến tác động điều tiết của các yếu tố thuộc về cá nhân con người, mà cụ thể ở đây là yếu tố thuộc về nhu cầu cá nhân.

Tuy vậy, các nghiên cứu hiện nay khi nghiên cứu về thương hiệu tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức thì còn chưa tập trung vào nghiên cứu đối tượng là sinh viên. Đây là lực lượng lao động dồi dào trong tương lai và cũng vô cùng quan trọng đối với mỗi tổ chức. Do đó, việc các doanh nghiệp hiểu được sự điều tiết của nhu cầu của sinh viên lên sức hấp dẫn của tổ chức có thể giúp họ thu hút được lượng lớn nhân viên tiềm năng.

2. Tổng quan các nghiên cứu về thương hiệu tuyển dụng, sức hấp dẫn của tổ chức và tác động điều tiết của nhu cầu thành tích

2.1. Thương hiệu tuyển dụng

Thương hiệu nhà tuyển dụng được nghiên cứu lần đầu bởi Ambler & Barrow (1996), tác giả cho rằng chúng chính là “gói lợi ích chức năng, tâm lý và kinh tế được cung cấp và cam kết bởi nhà tuyển dụng với người lao động”. Sau đó, khái niệm này được liên tục phát triển theo thời gian, theo Sivertzen & cộng sự (2013), “thương hiệu nhà tuyển dụng là một chiến lược để quản lý nhận thức, ý kiến và niềm tin của các bên liên quan đối với một tổ chức cụ thể”. Ngoài ra, Thương hiệu nhà tuyển dụng còn được định nghĩa là “một tập hợp các niềm tin chủ quan liên quan đến thỏa thuận trao đổi giữa một cá nhân và tổ chức” (Backhaus & Tikoo, 2004). Những định nghĩa này chỉ ra rằng mục đích của thương hiệu nhà tuyển dụng là làm cho mọi người cảm nhận rõ ràng về sự khác biệt mà công ty mong muốn hướng đến với tư cách là một nhà tuyển dụng. Thương hiệu nhà tuyển dụng có tầm quan trọng lớn đối với quản trị nhân lực của tổ chức. Thương hiệu nhà tuyển dụng cũng giúp giữ chân những cá nhân tài năng, xây dựng niềm tin vào ban lãnh đạo và phát triển mối quan hệ gắn bó bền chặt hơn thông qua tác động của nó đối với sự tham gia của cá nhân, nhóm và tổ chức (Gittell & cộng sự, 2010). Thương hiệu nhà tuyển dụng uy tín có thể giảm chi phí tuyển dụng bằng cách cải thiện hiệu suất tuyển dụng (Kunerth & Mosley, 2005; Berthon & cộng sự, 2005; Knox & Freeman, 2006), góp phần vào việc giữ chân nhân viên và giảm sự luân chuyển nhân viên (Backhaus & Tikoo, 2004; Kunerth & Mosley, 2005; Berthon & cộng sự, 2005; Knox & Freeman, 2006) và cải thiện văn hóa tổ chức (Backhaus & Tikoo, 2004).

Để phát triển một thương hiệu nhà tuyển dụng uy tín, các nhà quản lý cần phải hiểu những yếu tố nào cấu thành nên thương hiệu nhà tuyển dụng. Có rất nhiều các nghiên cứu đã được thực hiện liên quan đến vấn đề này. Thương hiệu nhà tuyển dụng đã được đo lường nhiều lần, trong đó các nhóm yếu tố chính được tổng kết trong Bảng 1.

**Bảng 1: Tóm tắt từ các công trình nghiên cứu
về các nhóm yếu tố cấu thành nên thương hiệu nhà tuyển dụng**

STT	Tác giả	Yếu tố cấu thành thương hiệu tuyển dụng
1	Berthon & cộng sự (2005) Jiang & Iles (2011)	1. Giá trị kinh tế 2. Giá trị phát triển 3. Giá trị xã hội/môi trường làm việc 4. Giá trị thú vị trong công việc 5. Giá trị ứng dụng
2	Lievens (2007)	1. Giá trị vật chất 2. Giá trị tinh thần
3	Ambler & Barrow (1996)	1. Lợi ích chức năng 2. Lợi ích kinh tế 3. Lợi ích tâm lý

Nguồn : Nhóm tác giả tổng hợp.

Trong nghiên cứu này nhóm tác giả đã tổng hợp các yếu tố từ các nghiên cứu đi trước và đề xuất các yếu tố cấu thành nên thương hiệu nhà tuyển dụng bao gồm:

(1) Môi trường làm việc: bao gồm mối quan hệ giữa nhân viên với cấp trên, với đồng nghiệp và giữa lãnh đạo với cấp dưới. Nó được phản ánh thông qua môi trường làm việc vui vẻ, hạnh phúc, có những mối quan hệ đồng nghiệp tốt đẹp và bầu không khí làm việc nhóm (Berthon & cộng sự, 2005; Uma & Metilda, 2012).

(2) Giá trị kinh tế: được phản ánh qua mức lương, các khoản thưởng, đảm bảo công việc (Berthon & cộng sự, 2005).

(3) Tính thú vị trong công việc (giá trị thú vị): Tính thú vị trong công việc bao gồm sự đa dạng, phong phú và có độ rộng của công việc; tính sáng tạo và thú vị trong sản phẩm và dịch vụ (Uma & Metilda, 2012).

(4) Cơ hội ứng dụng kiến thức (giá trị ứng dụng): Đó là việc mà người sử dụng lao động tạo cơ hội cho nhân viên áp dụng những gì họ đã học vào công việc thực tế và có cơ hội truyền đạt lại những điều mình biết cho những người khác trong một môi trường nhân văn và có mục tiêu chung là hướng tới sự phát triển của doanh nghiệp tương ứng với các lợi ích chức năng (Berthon & cộng sự, 2005 và Schlager & cộng sự, 2011).

(5) Cơ hội phát triển nghề nghiệp (giá trị phát triển): Phát triển nghề nghiệp là một quá trình nâng cao tay nghề, kiến thức cũng như kỹ năng, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và phát triển kỹ năng cá nhân, nuôi dưỡng tài năng. Các doanh nghiệp, công ty luôn tạo cơ hội và điều kiện cho nhân viên tiếp cận nguồn tài liệu phong phú và được tham gia các khóa học đào tạo cho những ứng viên tiềm năng. Điều này liên quan đến việc được công nhận năng lực và khả năng kết nối với công việc tương lai của ứng viên (Berthon & cộng sự, 2005).

2.2. Sức hấp dẫn của tổ chức

Để định nghĩa về sức hấp dẫn của tổ chức theo khía cạnh từ phía nhà tuyển dụng, Berthon & cộng sự (2005) đã đưa ra quan điểm rằng “Sức hấp dẫn của nhà tuyển dụng chính là các lợi ích có thể hình dung được mà một nhân viên tiềm năng nhìn thấy khi làm việc cho một tổ chức nhất định”. Sức hấp dẫn của tổ chức còn được coi là “sức mạnh thu hút sự chú ý của các ứng viên tập trung tới thương hiệu nhà tuyển dụng và động viên các nhân viên hiện tại tiếp tục gắn bó với tổ chức” (Jiang & Iles, 2011).

Song song với việc đưa ra các định nghĩa, các nhà nghiên cứu cũng đề xuất cách thức đo lường sức hấp dẫn của tổ chức. Có thể nói thấy rằng các nhà nghiên cứu đạt được sự đồng thuận lớn về các thức đo lường sức hấp dẫn của tổ chức. Trong nghiên cứu mình, Turban (2001) đã đo lường sức hấp dẫn của tổ chức thông qua: sự nỗ lực làm việc cho công ty, sự hứng thú với công việc và khả năng chấp thuận lời mời làm việc. Lievens (2007) đã đo lường sức hấp dẫn của tổ chức thông qua: cảm giác phù hợp với tổ chức; mong muốn được làm việc tại tổ chức và khả năng tổ chức có thể đáp ứng mong muốn, nguyện vọng của nhân viên.

2.3. Nhu cầu thành tích

McClelland & cộng sự (1953) đề xuất rằng “nhu cầu của một người là kết quả họ đạt được từ những trải nghiệm bản thân; và chúng có thể được phân loại thành thành tích, quyền lực hoặc liên kết.” Trong đó, nhu cầu thành tích được xác định bởi sự ưa thích đạt được thành tích xuất sắc thông qua nỗ lực cá nhân của một người. Những người có chiều hướng nhu cầu thành tích cao thường mong muốn mạnh mẽ hơn để thực hiện ở trình độ cao hơn so với các đồng nghiệp của họ. McClelland (1965) chỉ ra rằng những người có nhu cầu thành tích cao thường thích cách điều kiện mà họ có thể chịu trách nhiệm cá nhân cho kết quả đầu ra và các tình huống mà tại đó họ có thể thử làm theo những cách mới.

Hơn nữa, những người có nhu cầu thành tích cao được coi là những nhà lãnh đạo hiệu quả hơn và hài lòng hơn trong những công việc nhiều thách thức và đòi hỏi trình độ kỹ năng cao (Eisenberger & cộng sự, 2005; McNeese-Smith, 1999).

2.4. *Mối quan hệ giữa nhu cầu thành tích, thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức*

Rất nhiều nhà nghiên cứu đạt được sự đồng thuận rằng thương hiệu tuyển dụng có mối quan hệ tới sức hấp dẫn của tổ chức. Kết quả nghiên cứu của Gomes & Neves (2010) cho thấy khi so sánh thương hiệu nhà tuyển dụng tích cực và thương hiệu nhà tuyển dụng trung lập hoặc tiêu cực thì thương hiệu nhà tuyển dụng tích cực có tác động lớn hơn đến ý định nộp đơn vào vị trí tuyển dụng của ứng viên.

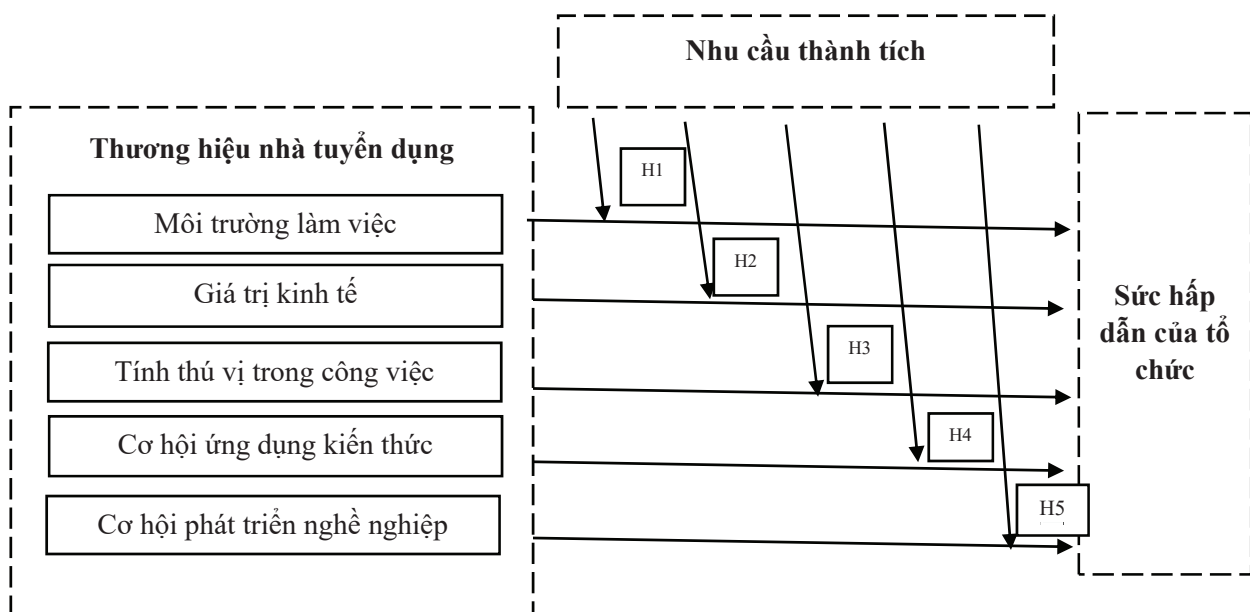
Khi nghiên cứu về sự điều tiết của các yếu tố thuộc về cá nhân ảnh hưởng sự thu hút của tổ chức đối với cá nhân, một vài tác giả nghiên cứu đã đưa ra giả thuyết là có sự khác biệt giữa người với người khi xét đến hứng thú của họ với một vài đặc điểm của tổ chức nhất định. Chatman (1989) nêu lên việc con người bị thu hút bởi các tổ chức mà họ cho rằng ở đó ở sở hữu các giá trị và chuẩn mực họ cho là quan trọng. Nghiên cứu sau đó của Cable & Judge (1997) cho rằng các đặc điểm tính cách của nhóm sinh viên năm cuối (hướng ngoại, cởi mở, giàu kinh nghiệm và tận tâm) nói chung có liên quan đến các quyết định lựa chọn công việc của họ.

Nghiên cứu của Turban & Keon (1993) cho thấy nhu cầu thành tích có tác động điều tiết đến sự tín nhiệm của cá nhân dành cho tổ chức. Cụ thể, ứng viên có nhu cầu thành tích cao bị thu hút bởi các tổ chức khen thưởng bằng thành tích hơn là thâm niên làm việc.

3. *Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu*

Từ những nghiên cứu trên, bài nghiên cứu được phát triển thành mô hình nghiên cứu với 5 giả thuyết

Hình 1. Mô hình nghiên cứu sự điều tiết của nhu cầu thành tích tới mối quan hệ giữa thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức



nghiên cứu, được trình bày trong Hình 1.

H1: Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa môi trường làm việc trong thương hiệu

nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Theo McClelland & cộng sự (1953), những người có nhu cầu thành tích cao thích đạt được thành tích xuất sắc thông qua nỗ lực cá nhân. Do đó, họ ít khi trông chờ vào sự giúp đỡ hỗ trợ của đồng nghiệp. Vì vậy, đối với họ, tác động của mối quan hệ với đồng nghiệp, hay môi trường làm việc trong thương hiệu tuyển dụng đến sức hấp dẫn của tổ chức sẽ giảm.

H2: Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa giá trị kinh tế trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Fuad & Bohari (2011) chỉ ra rằng có người có nhu cầu thành tích dường như quan tâm đến thành tích cá nhân hơn là phần thưởng của thành công. Họ không từ chối phần thưởng, nhưng phần thưởng không cần thiết như chính thành tích. Do đó người có nhu cầu thành tích cao, thì tác động của các chế độ đãi ngộ hay giá trị kinh tế của tổ chức trong thương hiệu tuyển dụng đến sức hấp dẫn của tổ chức sẽ giảm.

H3: Nhu cầu thành tích điều tiết thuận chiều mối quan hệ giữa tính thú vị trong công việc trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Orpen (1985) cho rằng hầu hết mối quan hệ giữa các thuộc tính trong công việc (đa dạng kỹ năng, ý nghĩa công việc, quyền tự chủ và sự góp ý) và sự hài lòng bị chi phối thuận chiều bởi nhu cầu thành tích. Do đó, có thể mở rộng ra rằng người có nhu cầu thành tích cao thì tác động của tính thú vị trong công việc tới sự thỏa mãn, do đó tác động tới sức hấp dẫn sẽ càng lớn.

H4: Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa cơ hội ứng dụng kiến thức trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Nghiên cứu của Ghazi & cộng sự (2010) đã nhận định rằng những người có nhu cầu thành tích cao thường luôn cố gắng để tìm ra mọi giải pháp cho các vấn đề và mong muốn nhận được phản hồi nhanh chóng về hiệu suất của mình để có thể dễ dàng biết liệu khả năng của họ có đang cải thiện hay không. Vì thế đối với họ, họ sẽ luôn chủ động tìm kiếm các kiến thức để giải quyết vấn đề. Do đó, tác động của thương hiệu tuyển dụng nhấn mạnh cơ hội ứng dụng kiến thức tới sức hấp dẫn của tổ chức sẽ giảm.

H5: Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Fuad & Bohari (2011) chỉ ra rằng người có nhu cầu thành tích dường như quan tâm đến thành tích cá nhân hơn là phần thưởng của thành công. Do đó, đối với họ, tác động của cơ hội phát triển nghề nghiệp với sức hấp dẫn của tổ chức sẽ giảm.

4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành trên 1042 sinh viên đại học trên địa bàn Hà Nội. Tại đây, họ được yêu cầu đọc

Bảng 2: Đặc điểm mẫu quan sát

		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	532	51,1
	Nữ	510	48,9
Thời gian học đại học	Sinh viên năm nhất	180	17,3
	Sinh viên năm hai	264	25,3
	Sinh viên năm ba	448	43,0
	Sinh viên năm bốn	144	13,8
	Trên 4 năm	6	0,6
Khối ngành	Kinh tế	525	50,4
	Kỹ thuật	492	47,2
	Khác	25	2,4
Tổng số		1042	100

một bản mô tả về một công ty giả định, và đánh giá xem mức độ hấp dẫn của công ty đó và cuối cùng trả các câu hỏi nhằm đánh giá nhu cầu thành tích của họ. Đặc điểm mẫu được trình bày tại Bảng 3.

Trong đó, 6 tình huống giả định về thương hiệu nhà tuyển dụng của một công ty giả định bao gồm: (Tình huống 1) các yếu tố cấu thành nên thương hiệu nhà tuyển dụng được đặt ở mức trung bình, ngang bằng với các công ty khác ngoài thị trường để đảm bảo tính công bằng và cạnh tranh cho doanh nghiệp; (Tình huống 2) Thương hiệu nhà tuyển dụng mà mối quan hệ với đồng nghiệp ở mức tốt, các yếu tố còn lại ở mức trung bình; (Tình huống 3) Thương hiệu nhà tuyển dụng về chế độ đãi ngộ ở mức cao, các yếu tố còn lại ở mức trung bình; (Tình huống 4) Thương hiệu nhà tuyển dụng về tính thú vị trong công việc ở mức cao, các yếu tố còn lại ở mức trung bình; (Tình huống 5) Thương hiệu nhà tuyển dụng về cơ hội ứng dụng kiến thức mở mức cao, các yếu tố còn lại ở mức trung bình; (Tình huống 6) Thương hiệu nhà tuyển dụng về cơ hội phát triển nghề nghiệp ở mức cao, các yếu tố còn lại ở mức trung bình. Các tình huống giả định được xây dựng dựa trên việc tìm hiểu và tổng hợp các quảng cáo của các công ty nổi bật trên thị trường ở các khía cạnh thuộc thương hiệu tuyển dụng và phân tích thị trường nói chung. Tại đây, khi các yếu tố ở mức trung bình, sẽ nhận giá trị là 1 trong thang đo, và khi các yếu tố ở mức cao sẽ nhận giá trị là 2 trong thang đo.

Sức hấp dẫn của tổ chức được đo lường thông qua 7 câu hỏi, theo thang đo từ 1 (thấp) đến 5 (cao), được xây dựng dựa trên việc phát triển thang đo của Lievens (2007).

Nhu cầu thành tích được đo lường thông qua 3 câu hỏi, theo một thang đo từ 1 (thấp) đến 5 (cao), được xây dựng dựa trên các mô tả của McClelland & cộng sự (1953).

5. Kết quả nghiên cứu

Cronbach's alpha được tính toán cho từng thang đo, nằm trong khoảng từ 0,766 (đối với nhu cầu thành tích) đến 0,851 (đối với mức độ hấp dẫn của tổ chức). Các kết quả này đã chứng minh mức độ tin cậy đạt yêu cầu với hệ số Cronbach's alpha vượt quá giá trị ngưỡng 0,70 (Hair & cộng sự, 2014).

Bảng 3: Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố khám phá

	Hệ số tải nhân tố	Cronbach's alpha
<i>Nhu cầu thành tích</i>		0.766
Khi xuất hiện vấn đề, bạn cảm thấy mình phải có trách nhiệm tìm kiếm cách giải quyết.	.891	
Để cải thiện hiệu suất làm việc, bạn sẵn sàng lắng nghe ý kiến đóng góp của người khác về công việc của mình.	.843	
Bạn muốn đặt những mục tiêu đòi hỏi phải có sự nỗ lực.	.670	
<i>Sức hấp dẫn của tổ chức</i>		0.851
Tôi cảm giác mình phù hợp với tổ chức này.	.798	
Tôi cảm giác thoải mái như ở nhà khi làm việc cho một tổ chức như vậy.	.793	
Tôi vô cùng mong muốn sẽ được làm việc tại tổ chức này.	.757	
Tôi sẵn sàng nỗ lực để làm việc cho công ty này.	.754	
Tôi hứng thú với việc xin vào làm việc tại công ty này.	.715	
Tôi sẽ chấp nhận lời mời làm việc ở công ty này nếu được giới thiệu.	.637	
Tôi sẽ không làm việc ở công ty này nếu đây không phải là lựa chọn cuối cùng.	.625	

Phân tích nhân tố khám phá EFA được thực hiện. Kết quả cho thấy phân tích nhân tố được cho là phù hợp (Bảng 3).

Tiếp đó, biến độc lập và phụ thuộc được chuẩn hóa bằng kỹ thuật Mean-centering, sau đó sử dụng các biến chuẩn hóa này để kiểm định hồi quy.

Các biến mới đã chuẩn hóa bao gồm:

Thương hiệu nhà tuyển dụng chuẩn hóa: TH_i' với $TH_i' = TH_i - TH_{itb}$ ($i=1,2,3,4,5$)

Trong đó:

TH_i là thương hiệu nhà tuyển dụng

TH_{itb} là giá trị trung bình của thương hiệu nhà tuyển dụng

Nhu cầu thành tích chuẩn hóa: TT' với $TT' = TT - TT_{tb}$

Trong đó:

TT là nhu cầu thành tích

Bảng 4. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Hệ số R^2 hiệu chỉnh	Hệ số β_3 chuẩn hóa	P-value
H1	0.155	-.192	.000
H2	0.235	-0.72	.129
H3	0.216	.009	.857
H4	0.185	-.098	.044
H5	0.208	-.112	.026

TT_{tb} là giá trị trung bình của nhu cầu thành tích

Mô hình tổng quát: $HD = \beta_0 + \beta_1 * TH_i' + \beta_2 * TT' + \beta_3 * TH_i' * TT' + \beta_4 * GT + e_i$

Giả thuyết H1: Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa môi trường làm việc trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0.155 nghĩa là biến điều tiết và biến độc lập giải thích được 13.9% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Giá trị Sig. của kiểm định t của biến điều tiết là 0.000 (<0.05), do đó biến điều tiết có ý nghĩa và “nhu cầu thành tích” có tác động điều tiết đối với mối quan hệ giữa “mối quan hệ với đồng nghiệp tốt” và “sức hấp dẫn của tổ chức”.

Biến điều tiết có tác động ngược chiều đến “sức hấp dẫn của tổ chức”. Mức tác động này là $\beta_3 = -0.192$, tức khi “nhu cầu thành tích” tăng 1 đơn vị thì đồng thời làm giảm tác động của “môi trường làm việc” tới “sức hấp dẫn của tổ chức” xuống 0.192 đơn vị.

Giả thuyết H2: Nhu cầu thành tích điều tiết mối quan hệ giữa giá trị kinh tế trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0.235 – nghĩa là biến điều tiết và biến độc lập giải thích được 23.5% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Giá trị Sig. của kiểm định t của biến điều tiết là 0.129 (>0.05), do đó biến điều tiết không có ý nghĩa và “nhu cầu thành tích” không có tác động điều tiết đối với mối quan hệ giữa “giá trị kinh tế” và “sức hấp dẫn của tổ chức”.

Giả thuyết H3: Nhu cầu thành tích điều tiết mối quan hệ tính thú vị trong công việc trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0.216 - nghĩa là biến điều tiết và biến độc lập giải thích được 21.6% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Giá trị Sig. của kiểm định t của biến điều tiết là 0.857 (>0.05), do đó biến điều tiết không có ý nghĩa và “nhu cầu thành tích” không có tác động điều tiết đối với mối quan hệ giữa “tính thú vị trong công việc” và “sức hấp dẫn của tổ chức”.

Giả thuyết H4: Nhu cầu thành tích điều tiết mối quan hệ giữa cơ hội ứng dụng kiến thức trong thương

hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0.185 nghĩa là biến điều tiết và biến độc lập giải thích được 18.5% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Giá trị Sig. của kiểm định t của biến điều tiết là 0.044 (<0.05), do đó biến điều tiết có ý nghĩa và “nhu cầu thành tích” có tác động điều tiết đối với mối quan hệ giữa “cơ hội ứng dụng kiến thức tốt” và “sức hấp dẫn của tổ chức”.

Biến điều tiết có tác động ngược chiều đến “sức hấp dẫn của tổ chức”. Mức tác động này là $\beta_3 = -0.098$, tức khi “nhu cầu thành tích” tăng 1 đơn vị thì đồng thời làm giảm tác động của “cơ hội ứng dụng kiến thức” tới “sức hấp dẫn của tổ chức” xuống 0.098 đơn vị.

Giả thuyết H5: Nhu cầu thành tích điều tiết mối quan hệ giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0.208 nghĩa là biến điều tiết và biến độc lập giải thích được 20.8% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Giá trị Sig. của kiểm định t của biến điều tiết là 0.026 (<0.05), do đó biến điều tiết có ý nghĩa và “nhu cầu thành tích” có tác động điều tiết đối với mối quan hệ giữa “cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt” và “sức hấp dẫn của tổ chức”.

Biến điều tiết có tác động ngược chiều đến “sức hấp dẫn của tổ chức”. Mức tác động là $\beta_3 = -0.112$, tức khi “nhu cầu thành tích” tăng 1 đơn vị thì đồng thời làm giảm tác động của “cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt” tới “sức hấp dẫn của tổ chức” xuống 0.112 đơn vị.

6. Kết luận

Bài viết này đo lường tác động điều tiết của nhu cầu thành tích tới mối quan hệ giữa thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức. Kết quả cho thấy: (1) Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều môi trường làm việc trong thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức; (2) Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa cơ hội ứng dụng kiến thức thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức; (3) Nhu cầu thành tích điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa cơ hội phát triển nghề nghiệp thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Điều đó có nghĩa là những người có nhu cầu thành tích càng cao thì các yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp, cơ hội ứng dụng kiến thức và cơ hội phát triển nghề nghiệp trong thương hiệu tuyển dụng càng ít có tác động đến cảm nhận của họ về sức hấp dẫn của tổ chức. Kết quả này chứng minh rằng nhu cầu thành tích có tác động điều tiết đến mối quan hệ giữa một số thành tố của thương hiệu nhà tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức. Điều này đồng thời gợi ý về việc nghiên cứu tác động điều tiết của các nhóm nhu cầu khác đến mối quan hệ giữa thương hiệu tuyển dụng và sức hấp dẫn của tổ chức.

Tài liệu tham khảo

- Ambler, T. & Barrow, S. (1996), ‘The employer brand’, *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206.
- Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004), ‘Conceptualizing and researching employer branding’, *Career Development International*, 9(5), 501-517.
- Chatman, J.A. (1989), ‘Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit’, *Academy of Management Review*, 14(3), 33-349.
- Fuad, A.N. & Bohari, A.M. (2011), ‘Malay women entrepreneurs in the small and medium sized ICT-related business: A study on need for achievement’, *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 272-278.
- Kunerth, B. & Mosley, R. (2005), ‘Applying employer brand management to employee engagement’, *Strategic HR Review*, 10(3), 99-120.
- Barney, J. (1991), ‘Firm Resources and Sustained Competitive Advantage’, *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Berthon, P., Ewing, M. & Hah, L.L. (2005), ‘Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding’, *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172.

-
- Cappelli, P. & Neumark, D. (2001), 'Do "High-Performance" Work Practices Improve Establishment-Level Outcomes?', *ILR Review*, 54(4), 737–775.
- Cable, D.M. & Judge, T.A. (1994), 'Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective', *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348.
- Ghazi, S.R., Ali, R., Saqib, S. & Hukamdad, H. (2010), 'Parental involvement in children academic motivation', *Asian Social Science*, 6(4), 93-99.
- Eisenberger, R., Jone, R.J, Stinglhamber, F., Shanock, L. & Randall, A.T. (2005), 'Flow experiences at work: For high need achievers alone?', *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 755-775.
- Gittell, J.H., Seidner, R. & Wimbush, J. (2010), 'A Relational Model of How High-Performance Work Systems Work', *Organization Science*, 21(2), 490-506.
- Gomes, D.R. & Neves, J. (2010), 'Employer Branding Constraints Applicants' Job Seeking Behaviour?', *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 223- 234.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014), *Multivariate Data Analysis 7th ed*, Pearson New International Edition, Pearson Education Limited, Harlow.
- Jiang, T.T. & Iles, P. (2011), 'Employer-brand equity, organizational attractiveness and talent management in the Zhejiang private sector, China', *Journal of Technology Management in China*, 6(1), 97-110.
- Knox, S. & Freeman, C. (2006), 'Measuring and Managing Employer Brand Image in the Service Industry', *Journal of Marketing Management*, 22(7/8), 695-716.
- Lievens, F. (2007), 'Employer branding in the Belgian Army: The importance of instrumental and symbolic beliefs for potential applicants, actual applicants, and military employees', *Human Resource Management*, 46(1), 51 – 69.
- Maslow, A.H. (1943), 'A theory of human motivation'. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W, Clark, R.A. & Lowell, E.L. (1953), *The Achievement Motive*, Department of Psychology Wesleyan University, Groups, Leadership and Men: Research in Human Relations.
- McClelland, D.C. (1965), 'Toward a theory of motive acquisition', *American Psychologist*, 20, 321-333.
- McNeese-Smith, D.K. (1999), 'The relationship between managerial motivation, leadership, nurse outcomes and patient satisfaction', *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 243-259.
- Orpen, C. (1985), 'The Effects of Need for Achievement and Need for Independence on the Relationship Between Perceived Job Attributes and Managerial Satisfaction and Performance', *International Journal of Psychology*, 20(2), 207-219.
- Priem, R.L. & Butler, J.E. (2001), 'Is the Resource-Based "View" a Useful Perspective for Strategic Management Research?', *Academy of Management Review*, 26(1), 22.
- Schlager, T., Bodderas, M., Maas, P. & Cachelin Joël, J.L. (2011), 'The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: an empirical investigation', *Journal of Services Marketing*, 25(7), 497-508.
- Sivertzen, A.M., Nilsen, E.R. & Olafsen, A.H. (2013), 'Employer branding: employer attractiveness and the use of social media', *Journal of Product & Brand Management*, 22(7), 473 – 483.
- Turban, D.B. (2001), 'Organizational attractiveness as an employer on college campuses: An examination of the applicant population', *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 293-312.
- Turban, D.B. & Keon, T.L. (1993), 'Organizational attractiveness: An interactionist perspective', *Journal of Applied Psychology*, 78 (2), 184–193.
- Uma, V. & Metilda, R.M (2012), 'Employer Branding–An Empirical Study', *Asian Journal of Management*, 3(2), 86-89.
-

TỰ CHỦ CHĂM SÓC TRONG BỐI CẢNH CHĂM SÓC NGƯỜI CAO TUỔI TẠI GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM

Trần Thị Mai Phương

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: phuongtm@neu.edu.vn

Mã bài: JED - 144

Ngày nhận: 11/05/2021

Ngày nhận bản sửa: 30/07/2021

Ngày duyệt đăng: 07/08/2021

Tóm tắt

Các quốc gia đang phát triển như Việt Nam đang đối mặt với tốc độ già hóa dân số nhanh chóng, với tuổi thọ trung bình là 75 tuổi (World Bank, 2016); nhưng tuổi thọ trung bình khỏe mạnh chỉ đạt 67,5 tuổi (World Health Organization, 2018). Điều này sẽ dẫn tới nhu cầu chăm sóc người cao tuổi tại gia đình ngày càng lớn, ảnh hưởng tới người chăm sóc tại gia đình, đặc biệt là con cái. Các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung đánh giá vai trò người chăm sóc tại gia đình và các tác động tiêu cực của họ mà rất ít nghiên cứu đề cập tới khía cạnh tích cực liên quan tới mức độ tự chủ chăm sóc (caregiver empowerment) của người chăm sóc. Do vậy, nghiên cứu định lượng dựa trên 199 người chăm sóc người cao tuổi tại gia đình ở Hà Nội sẽ giúp làm rõ các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tự chủ chăm sóc trong bối cảnh chăm sóc người cao tuổi tại gia đình. Từ đó giúp định hướng cho các chính sách chăm sóc người cao tuổi tại cộng đồng.

Từ khóa: Người cao tuổi, già hóa dân số, tự chủ chăm sóc.

Mã JED: C38, J14.

The empowerment of family caregivers of the elderly in Vietnam

Abstract

Vietnam has been confronting with the rapid aging population as other developing countries. Although the life expectancy in Vietnam reaches 75 years old (World Bank, 2016), the healthy life expectancy only remains 67.5 years old (World Health Organization, 2018). This trend will lead to the increasing demand for taking care of the elderly at home, which exerts a profound impact on the family members. Previous studies have begun to recognize and explore the roles of family members in care, little was known about caregiver empowerment - the positive outcome of caregiving. Therefore, this quantitative study with 199 family caregivers in Hanoi focused on identifying factors influencing caregiver empowerment in the context of family caregiving for older persons. The findings could further provide social security policy-makers with some solutions for the networks of community caregiving.

Keywords: Aging population, caregiver empowerment, the elderly.

JED Codes: C38, J14.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, vấn đề già hóa dân số nhanh chóng đang trở thành đề tài ngày càng được tập trung chú ý hơn cả đặc biệt ở các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Chỉ số già hóa cũng được dự đoán là “tăng từ 35,5 năm 2009 lên hơn 100 vào năm 2032” (Quỹ Dân số Liên hợp quốc - UNFPA, 2011). Xu hướng này đặt ra nhiều khó khăn thách thức cho người cao tuổi, gia đình và cả hệ thống an sinh xã hội nói chung, đặc biệt là vấn đề chăm sóc cho người cao tuổi. Với truyền thống văn hoá gia đình, đặc biệt ở những quốc gia phương Đông như Việt Nam thì hình thức chăm sóc bởi con cái hoặc các thành viên gia đình khác

luôn là một lựa chọn chăm sóc tối ưu đối với hầu hết người cao tuổi khi về già. Do vậy, ngoài việc xem xét các giải pháp để giảm thiểu gánh nặng chăm sóc cho người cao tuổi đối với người chăm sóc là con cái, thì một số quốc gia đang hướng đến các giải pháp để thúc đẩy trải nghiệm tích cực đối với quá trình chăm sóc người cao tuổi tại gia đình. Trong đó, một khía cạnh mới chưa được nhiều nghiên cứu đề cập đến đó là tự chủ chăm sóc (*caregiver empowerment*). *Tự chủ chăm sóc được hiểu là việc đạt được sự kiểm soát đối với công việc chăm sóc, hiểu được các yếu tố môi trường xung quanh liên quan tới công việc chăm sóc và chủ động nỗ lực để đạt được sự kiểm soát đó* (Zimmerman & Warschausky, 1998). Việc đạt được tự chủ chăm sóc sẽ giúp người chăm sóc giảm thiểu được gánh nặng chăm sóc, đồng thời ảnh hưởng tích cực tới sức khỏe thể chất lẫn tinh thần của họ. Do vậy, nghiên cứu này sẽ tập trung làm rõ khái niệm tự chủ chăm sóc và các yếu tố ảnh hưởng tới tự chủ chăm sóc, qua đó có thể gợi mở các giải pháp liên quan tới nâng cao năng lực tự chủ chăm sóc của những người chăm sóc gia đình tại Việt Nam.

Xét trên góc độ lý luận, công việc chăm sóc đều mang lại những kết quả tiêu cực và tích cực với cả người chăm sóc và người được chăm sóc, tuy nhiên phần lớn các nghiên cứu đều tập trung vào khía cạnh kết quả tiêu cực đối với người chăm sóc. Chẳng hạn, các nghiên cứu hiện tại hầu hết kiểm định các kết quả liên quan tới người chăm sóc như cảm giác về gánh nặng và sự căng thẳng qua trải nghiệm việc chăm sóc, sự suy kiệt về sức khỏe và gánh nặng tài chính. Do vậy, việc tập trung nghiên cứu kết quả chăm sóc tích cực sẽ đem lại những phát hiện mới cho nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu của Cohen & cộng sự (2002) chỉ ra rằng 73% người chăm sóc nhận thấy ít nhất một kết quả tích cực từ công việc chăm sóc, và chính điều này sẽ ảnh hưởng tích cực tới sức khỏe tinh thần và thể chất của họ. Haley & cộng sự (1987) chỉ ra rằng người chăm sóc gia đình có thể thích nghi với công việc chăm sóc và vì vậy đối mặt tốt hơn với những căng thẳng liên quan. Bên cạnh đó, họ cũng thu được những lợi ích khác qua quá trình chăm sóc như cảm nhận được ý nghĩa của công việc chăm sóc, sự phát triển bản thân, và một khía cạnh kết quả chăm sóc mà rất ít nghiên cứu đề cập đến đó là tự chủ chăm sóc. Nghiên cứu này sẽ đóng góp cho khoảng trống lý luận về kết quả chăm sóc tích cực người cao tuổi trên khía cạnh tự chủ chăm sóc, từ đó góp phần cải thiện chất lượng chăm sóc người cao tuổi tại cộng đồng, và đóng góp các giải pháp hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội hiện nay.

2. Tổng quan nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới tự chủ chăm sóc người cao tuổi tại gia đình

Khái niệm tự chủ chăm sóc

Tự chủ chăm sóc được hiểu là việc đạt được sự kiểm soát đối với công việc chăm sóc, hiểu được các yếu tố môi trường xung quanh liên quan tới công việc chăm sóc và chủ động nỗ lực để đạt được sự kiểm soát đó (Zimmerman & Warschausky, 1998). Theo nghiên cứu này, kết quả tự chủ chăm sóc được đo lường theo 3 khía cạnh: Tự chủ về kỹ năng, tự chủ về thái độ, tự chủ về hiểu biết. Trong đó, tự chủ về kỹ năng thể hiện khả năng kiểm soát tốt các kỹ năng để đối mặt với những khó khăn trong quá trình chăm sóc. Tự chủ về thái độ thể hiện sự kiểm soát bản thân về mặt cảm xúc, tinh thần khi đối mặt với căng thẳng. Tự chủ về hiểu biết thể hiện việc tiếp cận thu thập thông tin cần thiết cho công việc chăm sóc.

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng tới tự chủ chăm sóc

Nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng tới tự chủ chăm sóc chưa được nhiều tác giả đề cập đến. Tuy nhiên, liên quan tới một số khía cạnh cụ thể của tự chủ chăm sóc, như trong khái niệm đề cập đến như tự chủ về hiểu biết, tự chủ về kỹ năng, tự chủ về thái độ đã được một số nghiên cứu gợi mở, nhưng chưa thực sự rõ ràng. Điển hình như các nghiên cứu của Boele & cộng sự (2012), Sahai & cộng sự (2018), Wang (2013), Zegwaard & cộng sự (2013).

Nghiên cứu của Boele & cộng sự (2012) đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống và mức độ thành thạo (*the mastery*) của người chăm sóc tại gia đình cho bệnh nhân. Yếu tố này có thể được xem như một khía cạnh thể hiện sự tự chủ về hiểu biết và kỹ năng của người chăm sóc đối với công việc chăm sóc. Kết quả nghiên cứu này cho thấy mức độ rối loạn ngôn ngữ của bệnh nhân càng tăng thì mức độ thành thạo tự nhận thấy của người chăm sóc đối với công việc chăm sóc càng giảm.

Khi xem xét tới khía cạnh mức độ tự chủ của người chăm sóc (*autonomy*) với định nghĩa đơn thuần là sự tự do hay có quyền quyết định đối với cuộc sống của chính bản thân một người, nghiên cứu định tính của Zegwaard & cộng sự (2013) đã cho thấy một góc nhìn khác với việc so sánh giữa những người được lựa chọn chăm sóc hoặc không chăm sóc cha mẹ của họ. Với những người tình nguyện lựa chọn chăm sóc cha mẹ, thì họ xem công việc chăm sóc như một phần trong phong cách sống mà họ đã lựa chọn, và họ sẽ biết

cách cân bằng thời gian của họ và thời gian cho công việc chăm sóc. Ngược lại, những người không có được sự tự do lựa chọn, công việc chăm sóc được xem như một kết quả logic tất yếu mà họ buộc phải làm, nhiệm vụ chăm sóc theo quan điểm của họ là một nhiệm vụ không thể tránh được. Xuất phát từ trạng thái tâm lý này, người chăm sóc sẽ cảm thấy gánh nặng hơn đối với công việc chăm sóc và họ cảm thấy bị ép buộc hy sinh nhu cầu và mong muốn của họ, mất đi sự kiểm soát đối với cuộc sống cũng như công việc chăm sóc.

Ngoài ra, có khá nhiều nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tự tin vào năng lực bản thân (*self-efficacy*) như một phần của khía cạnh tự chủ về thái độ trong khái niệm tự chủ chăm sóc. Chẳng hạn như Sahai & cộng sự (2018) đã thực hiện nghiên cứu về đánh giá giữa tình trạng sức khỏe của những người mắc bệnh tâm thần phân liệt và ảnh hưởng của nó tới gánh nặng và sự tự tin vào năng lực bản thân của người chăm sóc. Kết quả nghiên cứu tại Ấn Độ cho thấy khi tình trạng sức khỏe của người bệnh cải thiện đồng nghĩa với việc tăng sự tự tin vào năng lực bản thân của người chăm sóc. Tương tự như vậy, kết quả nghiên cứu của Huang & cộng sự (2009) cũng cho thấy mối quan hệ giữa tình trạng sức khỏe người bệnh mất trí nhớ và mức độ tự tin vào năng lực bản thân của người chăm sóc. Ngoài ra, nghiên cứu này còn cho thấy sự tự tin vào năng lực bản thân còn bị ảnh hưởng bởi một số yếu tố khác như trình độ giáo dục của người chăm sóc và thời gian chăm sóc. Một nghiên cứu khác của Tan & cộng sự (2020) tại Malaysia cũng xem xét tác động của các yếu tố như tình trạng hôn nhân, tuổi, trình độ giáo dục của người chăm sóc và thời gian chăm sóc tới mức độ tự tin vào năng lực bản thân của người chăm sóc. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này không tìm thấy mối liên hệ giữa tình trạng hôn nhân, trình độ giáo dục và độ dài thời gian chăm sóc với sự tự tin của người chăm sóc. Trong khi đó, nghiên cứu này lại chứng minh được mối quan hệ thuận chiều giữa độ tuổi của người chăm sóc và mức độ tự tin vào việc có thể hoàn thành tốt công việc chăm sóc của họ.

Các khía cạnh của tự chủ chăm sóc người cao tuổi tại gia đình chưa được các nghiên cứu đề cập rõ ràng. Đồng thời mối quan hệ giữa các yếu tố thuộc về bối cảnh chăm sóc và tình trạng sức khỏe người cao tuổi với từng khía cạnh của tự chủ chăm sóc hầu hết được rất ít các nghiên cứu chứng minh. Do vậy, bài nghiên cứu này mục tiêu phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tự chủ chăm sóc người cao tuổi tại gia đình nói chung, và tới từng khía cạnh tự chủ bao gồm thái độ, hiểu biết, kỹ năng của người chăm sóc.

3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

3.1. Đặc điểm bối cảnh chăm sóc và tự chủ chăm sóc

Xét về đặc điểm nhân khẩu học của người chăm sóc, theo nghiên cứu của Kim & cộng sự (2012), dựa trên dữ liệu quốc gia của Mỹ về chăm sóc ở tuổi nghỉ hưu với lựa chọn bất kỳ 302 người từ cơ sở dữ liệu, các yếu tố thuộc về người chăm sóc như giới tính không cũng ảnh hưởng tới gánh nặng chăm sóc phi chính thức. Kết quả này tương tự với các nghiên cứu của Andren & Elmstahl (2008), Campbell & cộng sự (2008), Sussman & Regehr (2009). Một nghiên cứu khác của Morley & cộng sự (2002) cũng cho thấy tác động của các yếu tố liên quan tới đặc điểm nhân khẩu học của người chăm sóc tới kết quả chăm sóc, cụ thể là chất lượng cuộc sống của người chăm sóc. Mẫu điều tra dựa trên 238 người chăm sóc với tuổi trung bình là 68,2 tuổi tại Anh. Kết quả nghiên cứu cho thấy độ tuổi người chăm sóc có tác động trực tiếp tới chất lượng cuộc sống người chăm sóc.

Kết quả nghiên cứu với bối cảnh tại các quốc gia phương Đông cũng cho thấy một số điểm khác biệt đáng kể. Nghiên cứu Kim & cộng sự (2009) tại Hàn Quốc được thực hiện dựa trên cơ sở dữ liệu về bảo hiểm sức khỏe quốc gia và chương trình hỗ trợ y tế quốc gia trên 609 bệnh nhân mắc bệnh mất trí nhớ và người chăm sóc gia đình. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy gánh nặng chăm sóc lớn hơn đối với nữ giới với lịch sử chăm sóc gia đình trong suốt những năm trước đây, và người chăm sóc có trình độ giáo dục thấp. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng cho thấy một kết quả khá thú vị liên quan tới địa vị kinh tế xã hội nhận thấy của người chăm sóc có mối liên hệ rõ ràng với kết quả chăm sóc hơn là chi phí kinh tế thực tế.

Xét về thời gian chăm sóc, theo tổng quan nghiên cứu và mô hình lý thuyết của Pearlin & cộng sự (1990) cho thấy thời gian chăm sóc có mối quan hệ thuận chiều với kết quả chăm sóc tiêu cực, chẳng hạn như nghiên cứu của Bialon & Coke (2012) và Chang & cộng sự (2010). Các nghiên cứu này đã đưa ra kết quả chứng minh rằng khi thời gian chăm sóc càng lớn thì gánh nặng người chăm sóc càng tăng. Nghiên cứu Chang & cộng sự (2010) chọn đối tượng nghiên cứu là những người chăm sóc từ 18 tuổi trở lên và dành phần lớn thời gian để chăm sóc thành viên đang bị ốm trong gia đình. Sức khỏe tâm thần được đánh giá bằng bộ câu hỏi sức khỏe Trung Quốc gồm 12 mục (Chinese Health Questionnaire - CHQ-12) và gánh nặng được

đo bằng cách sử dụng thang đo được sửa đổi dành cho gánh nặng người chăm sóc. Kết quả nghiên cứu cho thấy thời gian chăm sóc càng lâu thì sức khỏe tâm thần càng kém và gánh nặng càng cao. Tương tự, nghiên cứu của Bialon & Coke (2012) thông qua phương pháp nghiên cứu định tính phỏng vấn sâu đối tượng người chăm sóc, nhóm tác giả đã chứng minh kết quả rằng với thời gian chăm sóc dưới 6 tháng thì mức độ gánh nặng ít hơn so với những người trải qua thời gian chăm sóc dài hơn.

Giả thuyết 1: Độ tuổi người chăm sóc càng cao thì mức độ tự chủ chăm sóc càng lớn.

Giả thuyết 2: Trình độ học vấn càng cao thì mức độ tự chủ chăm sóc càng lớn.

Giả thuyết 3: Nam giới có mức độ tự chủ chăm sóc cao hơn nữ giới.

Giả thuyết 4: Thu nhập càng cao thì mức độ tự chủ chăm sóc càng lớn.

Giả thuyết 5: Người chăm sóc đã kết hôn có mức độ tự chủ tốt hơn nhóm chưa kết hôn và nhóm ly thân, ly hôn.

Giả thuyết 6: Thời gian chăm sóc càng dài thì mức độ tự chủ chăm sóc càng lớn.

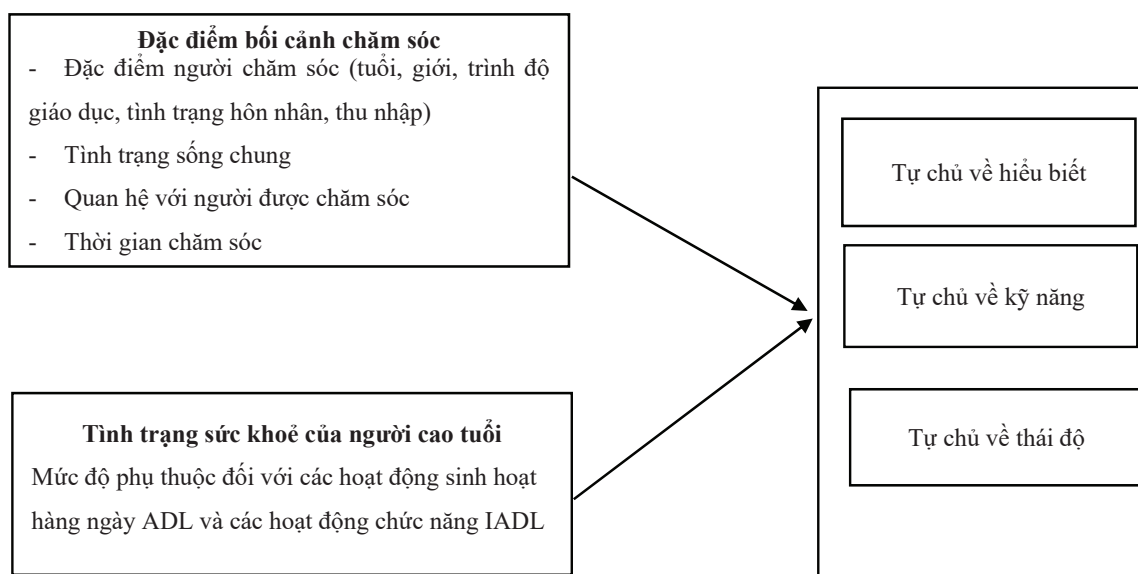
3.2. Tình trạng sức khỏe của người cao tuổi và tự chủ chăm sóc

Nghiên cứu tập trung đánh giá yếu tố căng thẳng liên quan tới tình trạng sức khỏe của người được chăm sóc, cụ thể là mức độ phụ thuộc đối với các hoạt động sinh hoạt hàng ngày và các hoạt động chức năng (ADL & IADL dependencies). Theo lý thuyết căng thẳng chăm sóc của Pearlin & cộng sự (1990), tình trạng bệnh tật của người mắc bệnh Alzheimer càng nặng thì gánh nặng chăm sóc càng tăng. Một số nghiên cứu đã cho thấy kết quả tương đồng với giả thuyết được đưa ra trong mô hình lý thuyết gốc chẳng hạn như nghiên cứu của Pinquart & Sörensen (2003), Savundranayagam & cộng sự (2011). Các nghiên cứu này đã cho thấy mức độ suy yếu về sức khỏe của người được chăm sóc có mối quan hệ thuận chiều với gánh nặng chăm sóc. Nghiên cứu của Boele & cộng sự (2012) đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống và mức độ thành thạo (the mastery) của người chăm sóc tại gia đình cho bệnh nhân. Yếu tố này có thể được xem như một khía cạnh thể hiện sự tự chủ về hiểu biết và kỹ năng của người chăm sóc đối với công việc chăm sóc. Kết quả nghiên cứu này cho thấy mức độ thành thạo tự nhận thấy của người chăm sóc có mối liên hệ với tình trạng sức khỏe của bệnh nhân. Cụ thể, mức độ rối loạn ngôn ngữ của bệnh nhân càng tăng thì mức độ thành thạo tự nhận thấy của người chăm sóc đối với công việc chăm sóc càng giảm.

Giả thuyết 7: Mức độ phụ thuộc đối với các hoạt động sinh hoạt hàng ngày và các hoạt động chức năng càng lớn thì mức độ tự chủ càng giảm.

Toàn bộ mô hình nghiên cứu được thể hiện như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nghiên cứu của tác giả.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để kiểm định mối quan hệ giữa các biến trong mô hình và chứng minh các giả thuyết được đưa ra. Mẫu nghiên cứu bao gồm 199 người hiện là những người từ độ tuổi 30-60 đang chăm sóc người cao tuổi đang phụ thuộc ít nhất một trong các hoạt động chức năng cơ bản (ăn, mặc, ở,...) và 1 trong các hoạt động chức năng sinh hoạt (quản lý thuốc men, đi lại, quản lý tiền bạc...) (Katz & cộng sự, 1963). Nguồn dữ liệu tiếp cận thông qua thu thập thông tin người cao tuổi tại các hộ gia đình được cung cấp bởi hội người cao tuổi các phường, xã trên địa bàn Hà Nội. Kết quả hồi quy tuyến tính được tiến hành dựa trên phần mềm SPSS 13.

Các thang đo được lựa chọn với độ tin cậy cao đã được kiểm định trong các nghiên cứu trước đó. Cụ thể, thang đo “Tự chủ chăm sóc” được phát triển bởi Man & cộng sự (2003) với 3 khía cạnh: Hiểu biết, kỹ năng, thái độ. Trong đó, tự chủ về kỹ năng thể hiện khả năng kiểm soát tốt các kỹ năng để đối mặt với những khó khăn trong quá trình chăm sóc như biết cách quản lý thời gian và lập kế hoạch, biết cách thư giãn bản thân để vượt qua căng thẳng, biết cách hỗ trợ người thân thông qua thăm hỏi, động viên. Tự chủ về thái độ thể hiện sự kiểm soát bản thân về mặt cảm xúc, tinh thần khi đối mặt với căng thẳng như luôn lạc quan về những gì xảy ra trong tương lai, thể hiện cảm xúc của bản thân. Do vậy, tự chủ về thái độ được hiểu như việc thể hiện thái độ tích cực đối với công việc chăm sóc và chủ động sử dụng các phương thức khác nhau để duy trì thái độ tích cực đó. Tự chủ về hiểu biết thể hiện việc tiếp cận thu thập thông tin cần thiết cho công việc chăm sóc. Chẳng hạn như biết các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và chữa bệnh cho người thân, biết tham gia các nhóm cộng đồng khác nhau để chia sẻ về công việc chăm sóc. “Tình trạng sức khỏe của người cao tuổi” được đo lường dựa trên thang đo mức độ phụ thuộc chức năng cơ bản (ADL) và mức độ phụ thuộc chức năng sinh hoạt (IADL) đã được nhiều nghiên cứu sử dụng (Katz & cộng sự, 1963; Lawton & Brody, 1969).

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Kết quả thống kê mô tả

Bảng 1: Thống kê mô tả về đặc điểm bối cảnh chăm sóc

Chỉ báo	Tỷ lệ (%)
Giới tính	
Nam	13,4
Nữ	86,6
Tuổi	
30-dưới 40	47,4
40-dưới 50	29,9
50-dưới 60	10,3
Trên 60	12,3
Trình độ học vấn	
Trung học cơ sở/Phổ thông	7,22
Trung cấp/Sơ cấp	13,4
Cao đẳng/Đại học	68
Sau đại học	11,3
Tình trạng hôn nhân	
Đã có vợ chồng	76,3
Chưa có vợ chồng	15,5
Ly dị, Ly thân	6,2
Goá chồng/vợ	2,0
Thu nhập bình quân tháng	
Dưới 5 triệu	30,93
Từ 5,1 triệu đến 10 triệu	50,52
Từ 10,1 đến 20 triệu	16,49
Trên 20 triệu	2,06
Quan hệ với người cao tuổi được chăm sóc	
Vợ/Chồng	14,43
Con trai/con gái	49,48
Con dâu/Con rể	36,08
Tình trạng sống chung với người cao tuổi được chăm sóc	
Có	34,02
Không	65,98
Thời gian chăm sóc	
< 6 tháng	20,62
tháng	5,15
> 1 năm	74,23

5.2. Kết quả hồi quy

Kết quả hồi quy cho thấy sự phù hợp của các mô hình. Cụ thể, R2 hiệu chỉnh của mô hình đầy đủ với biến phụ thuộc là tự chủ chăm sóc là 16,9%; R2 hiệu chỉnh của mô hình với biến phụ thuộc Kỹ năng là 27,1%; R2 hiệu chỉnh của mô hình với biến phụ thuộc Hiểu biết là 14,8%; R2 hiệu chỉnh của mô hình với biến phụ thuộc Thái độ là 11,3%. Như vậy, có thể thấy các biến độc lập trong mô hình đóng vai trò quan trọng nhất trong việc giải thích sự biến thiên của khía cạnh tự chủ kỹ năng. Trong khi đó, đối với các khía cạnh tự chủ về hiểu biết, thái độ và biến phụ thuộc tự chủ chăm sóc chung thì các biến độc lập chỉ giải thích được phần nào sự biến thiên của các biến này. Kết quả hồi quy cụ thể được thể hiện trong Bảng 2.

Bảng 2: Kết quả hồi quy của mô hình nghiên cứu

Biến độc lập		Tự chủ	Kỹ năng	Hiểu biết	Thái độ
Đặc điểm bối cảnh chăm sóc		chăm sóc			
Độ tuổi người chăm sóc		0,221**	0,078	0,270**	0,245**
Giới tính người chăm sóc	(0) Nữ	0,000	0,000	0,000	0,000
	(1) Nam	-0,065	-0,127*	-0,038	-0,014
Trình độ học vấn người chăm sóc	(1) Trung học cơ sở/Phổ thông	0,000	0,000	0,000	0,000
	(2) Trung cấp/Sơ cấp	0,181*	0,208**	0,193*	0,087
	(3) Cao đẳng/Đại học	0,242**	0,304**	0,203	0,154
	(4) Sau đại học	0,111	0,247**	-0,006	0,080
Thu nhập bình quân người chăm sóc		0,151*	0,219	0,086**	0,117
Tình trạng hôn nhân người chăm sóc	(1) Đã có vợ/chồng	0,000	0,000	0,000	0,000
	(2) Chưa có vợ/chồng	-0,157*	-0,212	-0,149**	-0,062**
	(3) Ly dị/Ly thân	0,035	-0,008	0,072	0,024
	(4) Goá chồng/vợ	0,035	0,014	0,113	-0,050
Quan hệ với người được chăm sóc	(1) Con trai, con gái	0,000	0,000	0,000	0,000
	(2) Con dâu, con rể	-0,131	-0,170	-0,214	0,048
	(3) Vợ, chồng	-0,157	-0,201	-0,146	-0,079
Tình trạng sống chung	(0) Không	0,000	0,000	0,000	0,000
	(1) Có	0,235	0,197	0,218	0,228
Thời gian chăm sóc		0,186**	0,221**	0,176**	0,109
Tình trạng sức khỏe người cao tuổi		-0,350***	-0,428***	-0,257**	-0,282***
R2 hiệu chỉnh		0,169	0,271	0,148	0,113

Khoảng tin cậy: * Mức 90% ; ** Mức 95% ; *** Mức 99,9%

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả.

Đặc điểm người chăm sóc

Xét theo độ tuổi, kết quả phân tích cho thấy biến độ tuổi có tác động thuận chiều tới mức độ tự chủ chăm sóc, và cụ thể tác động thuận chiều tới cả hai khía cạnh tự chủ về hiểu biết và thái độ. Độ tuổi chăm sóc càng tăng thì mức độ tự chủ chăm sóc cũng tăng theo đó. Tuy nhiên, xét theo từng khía cạnh cụ thể, thì độ tuổi tác động tới tự chủ về hiểu biết nhiều hơn so với tác động tới tự chủ về thái độ.

Xét theo giới tính, kết quả hồi quy cho thấy người chăm sóc là nam giới thì mức độ tự chủ về kỹ năng thấp hơn so với nữ giới.

Xét theo trình độ học vấn, kết quả phân tích cho thấy người chăm sóc có trình độ học vấn cao thì mức độ tự chủ về kỹ năng tốt hơn so với người chăm sóc có trình độ học vấn thấp. Hệ số beta của nhóm Cao đẳng/Đại học và Sau đại học lần lượt 0,304 và 0,247 trong khi đó hệ số beta của nhóm Trung cấp/Sơ cấp là 0,208.

Xét theo thu nhập bình quân hàng tháng, người chăm sóc với mức thu nhập tốt hơn cũng đồng nghĩa với mức độ tự chủ về hiểu biết tốt hơn so với người có mức thu nhập thấp với hệ số beta là 0,086. Do vậy, mức độ tự chủ chung đối với nhóm thu nhập cao hơn cũng cho thấy tốt hơn so với nhóm thu nhập thấp với hệ số beta là 0,151.

Xét theo tình trạng hôn nhân, đối với nhóm chưa có vợ/chồng thì mức độ tự chủ thấp hơn so với nhóm đã có vợ/chồng, cụ thể mức độ tự chủ thấp hơn đối với hai khía cạnh tự chủ về hiểu biết và thái độ với hệ số beta lần lượt là -0,149 và -0,062.

Thời gian chăm sóc: Thời gian chăm sóc có tác động thuận chiều tới mức độ tự chủ của người chăm sóc. Cụ thể, thời gian chăm sóc càng dài thì mức độ tự chủ đối với hai khía cạnh hiểu biết và kỹ năng ngày càng tăng với hệ số beta lần lượt là 0,221 và 0,176.

Tình trạng sức khỏe người cao tuổi: Tình trạng sức khỏe người cao tuổi được đo lường thông qua mức độ phụ thuộc đối với các hoạt động sinh hoạt hàng ngày và các hoạt động chức năng. Kết quả hồi quy cho thấy mức độ phụ thuộc càng lớn thì càng làm giảm mức độ tự chủ của người chăm sóc đối với cả ba khía cạnh về hiểu biết, thái độ và kỹ năng chăm sóc.

6. Bình luận và gợi ý chính sách

Xét về đặc điểm người chăm sóc, kết quả nghiên cứu cho thấy độ tuổi có tác động thuận chiều tới mức độ tự chủ của người chăm sóc, đặc biệt dưới hai khía cạnh hiểu biết và thái độ. Mỗi quan hệ thuận chiều này cũng đã được chỉ ra trong nghiên cứu của Tan & cộng sự (2020) khi xem xét tác động của độ tuổi đến thái độ tự tin đối với công việc chăm sóc. Trình độ giáo dục và hôn nhân cũng là các yếu tố cho thấy có tác động đáng kể tới tự chủ chăm sóc. Mặc dù, nghiên cứu của Tan & cộng sự (2020) ở Malaysia chứng minh không có mối quan hệ giữa trình độ giáo dục và tình trạng hôn nhân với thái độ tự tin đối với công việc chăm sóc, nhưng trong nghiên cứu này khi xem xét các khía cạnh khác của tự chủ chăm sóc ngoài thái độ, thì kết quả nghiên cứu đã cho thấy hai yếu tố trình độ giáo dục và tình trạng hôn nhân có mối quan hệ với khả năng tự chủ về kỹ năng của người chăm sóc. Điều này cũng được chỉ ra trong nghiên cứu của Wang (2013) khi xem xét tác động của các yếu tố đặc điểm người chăm sóc tới khả năng tự kiểm soát bản thân về mặt kỹ năng và chiến lược để vượt qua những căng thẳng của công việc chăm sóc. Trình độ giáo dục đã cho thấy mối liên hệ rõ ràng trong việc thúc đẩy mức độ tự chủ về kỹ năng của người chăm sóc. Xét về thu nhập của người chăm sóc, mặc dù nghiên cứu của Wang (2013) đã chứng minh thu nhập có mối liên hệ với khả năng tự kiểm soát bản thân của người chăm sóc nhưng nghiên cứu lại không chỉ rõ được chiều tác động của mối quan hệ này. Trong kết quả nghiên cứu của tác giả, thu nhập được cải thiện đồng nghĩa với việc tăng mức độ tự chủ về hiểu biết của người chăm sóc, kết quả thúc đẩy mức độ tự chủ nói chung.

Xét về thời gian chăm sóc, yếu tố này có tác động tích cực đến mức độ tự chủ của người chăm sóc. Cụ thể, thời gian chăm sóc càng dài thì mức độ tự chủ của người chăm sóc ở hai khía cạnh kiến thức và kỹ năng càng cao. Mặc dù Huang & cộng sự (2009) chỉ ra rằng thời gian chăm sóc càng dài thì mức độ tự tin đối với công việc chăm sóc càng giảm, nhưng trong nghiên cứu này, không có mối quan hệ giữa thái độ tự tin của người chăm sóc và thời gian chăm sóc. Tuy nhiên, sự tự chủ về kiến thức và kỹ năng của người chăm sóc đã được chứng minh là sẽ được cải thiện trong một thời gian dài chăm sóc.

Xét về tình trạng sức khỏe của người cao tuổi, kết quả hồi quy cho thấy mức độ phụ thuộc các hoạt động chức năng cơ bản và sinh hoạt càng cao thì mức độ tự chủ của người chăm sóc ở cả ba khía cạnh kiến thức, kỹ năng và thái độ càng thấp. Một số nghiên cứu cũng cho kết quả tương tự với các khách thể nghiên cứu khác như nghiên cứu của Wang (2013), Sahai & cộng sự (2018).

Tóm lại, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các đặc điểm của người chăm sóc như tuổi, giới tính, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, thu nhập có liên quan đến mức độ tự chủ của người chăm sóc. Bên cạnh đó, các yếu tố khác như thời gian chăm sóc, tình trạng sức khỏe của người nhận chăm sóc có mối quan hệ với mức độ tự chủ của người chăm sóc ở cả 3 khía cạnh: Kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trong khi đó, tác động của mối quan hệ giữa người được chăm sóc với người chăm sóc tới tự chủ chăm sóc chưa được chứng minh trong bối cảnh chăm sóc người cao tuổi tại gia đình.

Một số kiến nghị đề xuất

Hiện tại, các chiến lược hỗ trợ chăm sóc người cao tuổi tại gia đình còn khá đơn lẻ, chưa tập trung và chưa xác định được các đối tượng chủ yếu cần sự hỗ trợ và mức độ hỗ trợ đối với từng nhóm. Do vậy, để nâng cao mức độ tự chủ cho người chăm sóc, các chính sách cần tập trung hướng tới các nhóm đối tượng cụ thể khác nhau. Người chăm sóc, đặc biệt là người trẻ tuổi, trình độ học vấn thấp, chưa lập gia đình cần được đào tạo chuyên nghiệp về cách thức chăm sóc, hiểu về hành vi của người cao tuổi và cách kiểm soát cảm xúc của chính họ khi đối mặt với những căng thẳng của quá trình chăm sóc. Do vậy, việc phát triển các mạng lưới nhân viên điều dưỡng tại nhà để hướng dẫn người nhà chăm sóc người thân một cách độc lập sẽ đóng góp đáng kể trong việc nâng cao chất lượng chăm sóc tại cộng đồng. Bên cạnh đó, các thành viên trong gia đình cũng có thể được đào tạo để đạt được các chứng chỉ nghề nghiệp đối với công việc chăm sóc do Chính phủ

chúng nhận; và về lâu dài, công việc chăm sóc có thể được coi là nghề mang lại thu nhập thường xuyên cho bản thân. Sự can thiệp này sẽ giúp giảm thiểu áp lực cho hệ thống an sinh xã hội khi Việt Nam đang đối mặt với tình trạng dân số già nhanh chóng.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng mức độ phụ thuộc đối với các hoạt động chức năng sinh hoạt cơ bản của người cao tuổi càng lớn thì mức độ tự chủ của người chăm sóc ở cả ba khía cạnh kiến thức, thái độ, kỹ năng càng giảm; tuy nhiên, tập trung chủ yếu vào hai khía cạnh kiến thức và kỹ năng. Do vậy, các chiến lược can thiệp nên tập trung nhiều hơn vào việc nâng cao kỹ năng, kiến thức liên quan đến công việc chăm sóc, đặc biệt đối với hoàn cảnh người cao tuổi phụ thuộc nhiều vào sự chăm sóc của người thân trong gia đình. Nhà nước cũng như các tổ chức phi chính phủ khác cũng cần xây dựng các chương trình hỗ trợ nâng cao kiến thức và kỹ năng cho người chăm sóc như ra mắt ứng dụng hướng dẫn chăm sóc người cao tuổi tại nhà, video hướng dẫn chăm sóc người cao tuổi, kênh chương trình truyền hình riêng,... Từ đó, sẽ trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc người cao tuổi tại gia đình.

Tài liệu tham khảo

- Andren, S. & Elmstahl, S. (2008), 'The relationship between caregiver burden, caregivers' perceived health and their sense of coherence in caring for elders with dementia', *Journal of Clinical Nursing*, 17(6), 790-799.
- Bialon, L.N. & Coke, S. (2012), 'A study on caregiver burden: Stressors, challenges, and possible solutions', *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 29(3), 210-218.
- Boele, F., Hoeben, W., Hilverda, K., Lenting, J., Calis, A.L., Sizoo, E., Collette, E., Heimans, J., Taphoorn, M. & Reijneveld, J. (2012), 'Enhancing quality of life and mastery of informal caregivers of high-grade glioma patients: A randomized controlled trial', *Journal of Neuro-Oncology*, 111.
- Campbell, P., Wright, J., Oyebode, J., Job, D., Crome, P., Bentham, P., Jones, L. & Lendon, C. (2008), 'Determinants of burden in those who care for someone with dementia', *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 23(10), 1078-1085.
- Chang, H.Y., Chiou, C.J. & Chen, N.S. (2010), 'Impact of mental health and caregiver burden on family caregivers' physical health', *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 50(3), 267-271.
- Cohen, C.A., Colantonio, A. & Vernich, L. (2002), 'Positive aspects of caregiving: rounding out the caregiver experience', *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 17(2), 184-188.
- Haley, W.E., Brown, S.L. & Levine, E.G. (1987), 'Family caregiver appraisals of patient behavioral disturbance in senile dementia', *Clinical Gerontologist: The Journal of Aging and Mental Health*, 6(4), 25-34.
- Huang, H.L., Shyu, Y.I.L., Chen, S.T. & Hsu, W.C. (2009), 'Caregiver self-efficacy for managing behavioural problems of older people with dementia in Taiwan correlates with care receivers' behavioural problems', *Journal of Clinical Nursing*, 18(18), 2588-2595.
- Katz, S., Ford, A.B., Moskowitz, R.W., Jackson, B.A. & Jaffe, M.W. (1963), 'Studies of illness in the aged. the index of adl: A standardized measure of biological and psychosocial function', *JAMA*, 185, 914-919.
- Kim, H., Chang, M., Rose, K. & Kim, S. (2012), 'Predictors of caregiver burden in caregivers of individuals with dementia', *Journal of Advanced Nursing*, 68(4), 846-855.
- Kim, M.D., Hong, S.C., Lee, C.I., Kim, S.Y., Kang, I.O. & Lee, S.Y. (2009), 'Caregiver burden among caregivers of Koreans with dementia', *Gerontology*, 55(1), 106-113.
- Lawton, M.P. & Brody, E.M. (1969), 'Assessment of older people: Self-maintaining and instrumental activities of daily living', *The Gerontologist*, 9(3), 179-186.
- Man, D.W.K., Lam, C.S. & Bard, C.C. (2003), 'Development and application of the Family Empowerment Questionnaire in brain injury', *Brain Injury*, 17(5), 437-450.
- Morley, J.E., Perry, H.M.III. & Miller, D.K. (2002), 'Something about frailty', *Journals of Gerontology: Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*, 57A(11), 698-704.
- Pearlin, L.I., Mullan, J.T., Semple, S.J. & Skaff, M.M. (1990), 'Caregiving and the stress process: an overview of concepts and their measures', *Gerontologist*, 30(5), 583-594.

-
- Pinquart, M. & Sörensen, S. (2003), 'Associations of stressors and uplifts of caregiving with caregiver burden and depressive mood: A meta-analysis', *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(2), 112-128.
- Sahai, S., Rushi, Beniwal, R.P., Deshpande, S.N. & Bhatia, T. (2018), 'Assessment of functionality in persons with schizophrenia and its impact on burden and self-efficacy of caregivers', *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(4), 465-469.
- Savundranayagam, M.Y., Montgomery, R.J.V. & Kosloski, K. (2011), 'A dimensional analysis of caregiver burden among spouses and adult children', *Gerontologist*, 51(3), 321-331.
- Sussman, T. & Regehr, C. (2009), 'The influence of community-based services on the burden of spouses caring for their partners with dementia', *Health Soc Work*, 34(1), 29-39.
- Tan, C.E., Hi, M.Y., Azmi, N.S., Ishak, N.K., Mohd Farid, F. & Abdul Aziz, A.F. (2020), 'Caregiving self-efficacy and knowledge regarding patient positioning among Malaysian caregivers of stroke patients', *Cureus*, 12(3).
- UNFPA (2011), *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam: Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*, truy cập lần cuối ngày 2 tháng 9 năm 2021, từ <https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/Ageing%20report_VIE_27.07%20%281%29.pdf>
- Wang, X. (2013), 'How care demands, caregiving appraisal and coping affect self-care management of informal caregivers of persons with dementia', A dissertation of doctor of philosophy, School of Nursing of the University of Louisville.
- World Bank (2016), *Life expectancy at birth*, retrieved on July 28th 2021, from <<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN>>.
- Zegwaard, M.I., Aartsen, M.J., Grypdonck, M.H.F. & Cuijpers, P. (2013), 'Differences in impact of long term caregiving for mentally ill older adults on the daily life of informal caregivers: A qualitative study', *BMC Psychiatry*, 13(1), 103.
- Zimmerman, M.A. & Warschausky, S. (1998), 'Empowerment theory for Rehabilitation research: Conceptual and methodological issues', *Rehabilitation Psychology*, 43(1), 3-16.