

Mục lục

Tác động trực tiếp của tín dụng công nghệ đến bất bình đẳng thu nhập	<i>Phạm Thị Thanh Xuân, Nguyễn Đức Trung</i>	2
Ảnh hưởng của COVID-19 đến lao động phi chính thức và bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam	<i>Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Quang Huy, Phạm Thị Thục Hiền, Nguyễn Thị Thu Huyền, Phạm Ngọc Anh</i>	13
Mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và nắm giữ tiền mặt: Bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam	<i>Nguyễn Vân Hà, Lê Tuấn Thành, Vũ Hương Giang, Trần Minh Thu, Nguyễn Thị Yến</i>	24
Các nhân tố ảnh hưởng tới ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động tại ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam	<i>Đỗ Hoài Linh, Khúc Thế Anh</i>	34
Đánh giá các yếu tố tác động đến hiệu quả thực hiện chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam	<i>Vũ Văn Hùng, Hồ Kim Hương</i>	45
Nghiên cứu ý định tiếp tục sử dụng mạng xã hội zalo: Từ góc nhìn lý thuyết mạng lưới xã hội và lý thuyết vốn xã hội	<i>Phùng Thanh Bình, Bùi Thị Kim Duyên</i>	55
Cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam: Vai trò trung gian của hạnh phúc nhân viên	<i>Phạm Thị Bích Ngọc, Lý Thu Hằng</i>	67
Tác động của phong cách lãnh đạo đến độc lực làm việc: Nghiên cứu định lượng tại các cơ quan phát thanh và truyền hình	<i>Nguyễn Việt Long, Nguyễn Nam Tuấn</i>	78
Giải pháp thúc đẩy đào tạo cử nhân kế toán đáp ứng yêu cầu xã hội: Tiếp cận từ góc nhìn của doanh nghiệp	<i>Phí Thị Diễm Hồng, Phan Lê Trang</i>	88
Những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật: Nghiên cứu thực nghiệm tại miền Bắc Việt Nam	<i>Phùng Minh Thu Thủy, Hoàng Như Quỳnh, Trần Lưu Phương Hào, Trần Lê Hằng</i>	98

TÁC ĐỘNG TRỰC TIẾP CỦA TÍN DỤNG CÔNG NGHỆ ĐẾN BẤT BÌNH ĐẲNG THU NHẬP

Phạm Thị Thanh Xuân

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc Gia thành phố Hồ Chí Minh

Email: xuanptt@uel.edu.vn

Nguyễn Đức Trung

Trường Đại học Ngân hàng thành phố Hồ Chí Minh

Email: trungnd@buh.edu.vn

Mã bài báo: JED-742

Ngày nhận: 21/6/2022

Ngày nhận bản sửa: 22/7/2022

Ngày duyệt đăng: 24/08/2022

Tóm tắt

Nghiên cứu này kiểm định tác động trực tiếp của tín dụng công nghệ đến bất bình đẳng thu nhập – chủ đề thời sự nhưng vẫn là khoảng trống nghiên cứu. Tín dụng công nghệ phát triển nhanh, lan tỏa trên thế giới trong thời gian ngắn, nhưng giá trị lượng cung khá nhỏ, nơi quá tập trung nơi quá hạn chế, dẫn đến cấu trúc dữ liệu phân tán. Vì vậy, ước lượng tác động của tín dụng công nghệ đến bất bình đẳng thu nhập khá phức tạp. Giải quyết điều này, chúng tôi chọn kỹ thuật hồi quy trong học máy, gồm Ridge và Bayesian Ridge, cùng công cụ sàng lọc biến là kiểm tra tương quan và đo tầm quan trọng của biến. Kết quả cho thấy tín dụng công nghệ tác động tích cực trực tiếp làm giảm bất bình đẳng thu nhập. Ngoài ra sử dụng nhiều dịch vụ thanh toán số, đặc biệt trong nhóm người thu nhập thấp, có hiệu quả tốt hơn giúp giảm bất bình đẳng thu nhập.

Từ khóa: Thanh toán số, kỹ thuật chọn lọc biến, công nghệ tài chính, tín dụng công nghệ, bất bình đẳng thu nhập, tài chính toàn diện.

Mã JEL: D31, D63, O, C11, F62.

Impact of fintech credit on income equality

Abstract

This study is conducted to investigate the direct impact of fintech credit on income inequality – a topical issue but still a research gap. Fintech credit has developed very quickly, spreading to many countries worldwide in a short time. However, the value of fintech credit is still relatively small and asymmetric across countries. Therefore, the fintech credit data structure is also dispersed. That is why, estimating the impact of fintech credit on income inequality is relatively complicated. To solve this complex problem, we used regression algorithms in Machine Learning instead of traditional regression, including Ridge and Bayesian Ridge. The model was built with help of a set of variable selection tools, including a correlation test and feature importance test. The results illustrate that fintech credit has positive impacts on reducing income inequality. Furthermore, the increasing use of digital payment services effectively reduces income inequality, especially among the lowest-income people.

Keywords: Digital payments, feature selection, financial inclusion, Fintech credit, income inequality, machine learning.

JEL code: D31, D63, O, C11, F62.

1. Giới thiệu

Trong bốn cấu phần của công nghệ tài chính (*Fintech*), tín dụng công nghệ (*fincredit*) có vị trí quan trọng, nhưng tác động của nó là vấn đề tranh cãi. *Fincredit*, với hai kênh lớn là cho vay ngang hàng và huy động vốn cộng đồng, được kỳ vọng là kênh cung vốn mới nhiều tiện ích, bổ sung cho hệ thống truyền thống vốn

cồng kênh chi phí. *Fincredit* kỳ vọng sẽ len lỏi vào các lớp thu nhập để cung vốn kèm dịch vụ tài chính, giúp tăng thu nhập, rút ngắn khoảng cách giàu nghèo. Qua đó, *Fincredit* trực tiếp khắc phục tình trạng loại trừ tài chính đang hiện hữu trong khu vực thu nhập thấp – vốn là nguyên nhân chính của bất bình đẳng thu nhập. Ở đâu có mở rộng *Fincredit*, ở đó bất bình đẳng thu nhập kỳ vọng giảm thấp.

Chỉ trong thời gian ngắn, *Fincredit* phát triển nở rộ, song sớm sụp đổ ở nhiều nơi. Gần đây, một số quốc gia ban hành điều khoản tăng cường kiểm soát phát triển *Fincredit* vì rủi ro tăng dần. *Fincredit* trở thành tâm điểm của cuộc thảo luận và phản biện chính sách. Trong bối cảnh của sự hoài nghi về tác động tích cực lẫn tiêu cực của *Fincredit*, cần có nghiên cứu khoa học tham gia làm sáng tỏ, bằng cách cung cấp bằng chứng khoa học tin cậy.

Theo dòng chảy đó, Frost & Turner (2018) đưa ra định nghĩa và thước đo *fincredit* – một trong số ít nghiên cứu tiên phong trong chủ đề này. Frost & Turner (2018) đặt ra một loạt giả thuyết cần kiểm chứng tác động tích cực, tiêu cực của *fincredit*. Trong đó, có yếu tố là tiền đề quan trọng hình thành nên nghiên cứu này. Tác giả cho thấy *fincredit* có thể cải thiện khả năng tiếp cận tín dụng cho khách hàng bị loại trừ khỏi tín dụng truyền thống. Yếu tố này, liên kết với nghiên cứu trước, tổng hợp và công bố bởi Aslan & cộng sự (2017), khẳng định mở rộng khả năng tiếp cận tín dụng có tác động giảm bất bình đẳng thu nhập. Theo đó, *fincredit* có thể tác động tích cực làm giảm bất bình đẳng thu nhập, luận điểm này – dù có ý nghĩa nghiên cứu nhưng trong phạm vi tìm hiểu của tác giả, đến nay vẫn là khoảng trống. Phần lớn nghiên cứu trước chỉ xác định tác động của *fintech* đến bất bình đẳng thu nhập, không sâu vào *fincredit*. Đây là điểm khởi động của nghiên cứu này.

Lưu ý, *Fincredit* phát triển nhanh, nhưng quy mô lớn bé khác nhau giữa quốc gia (Frost & Turner, 2018). Với đặc điểm này, cấu trúc dữ liệu *Fincredit* phân tán, không đủ giữa quốc gia và thiếu hụt về thời gian, là rào cản lớn cho mô hình hồi quy truyền thống. Yếu tố kỹ thuật, có lẽ, là lý do tồn tại khoảng trống nghiên cứu này.

Giải quyết vấn đề này, tác giả chọn hồi quy Machine learning, vận dụng quy trình chọn biến, kiểm định và thiết kế mô hình đề xuất bởi Mangal & Holm (2018). Biến được chọn có kế thừa nghiên cứu trước và qua sàng lọc, với hai công cụ: kiểm tra tương quan và tầm quan trọng. Riêng giải bài toán hồi quy, tác giả sử dụng Ridge, vốn cùng hệ với Lasso nhưng sử dụng tham số điều chuẩn bậc 2 thay vì bậc 1, theo gợi ý của Mangal & Holm (2018), Võ Thị Lệ Uyên & Phạm Hoàng Uyên (2019). Hồi quy Machine learning Bayesian Ridge sử dụng để đối sánh, củng cố kết quả nghiên cứu. Bayes được áp dụng rộng rãi, thậm chí còn được chứng minh hiệu quả hơn kỹ thuật học máy khác (Nadheesh, 2018). Sử dụng Ridge và Bayesian Ridge trên nền máy học khắc phục đa cộng tuyến trong biến giải thích và phát hiện mối quan hệ tiềm ẩn giữa biến ngay cả trong mẫu dữ liệu nhỏ phân tán.

Nghiên cứu tìm được bằng chứng khoa học tin cậy, khẳng định tín dụng công nghệ, dù phát triển còn khiêm tốn và chưa đều trên thế giới, nhưng giúp giảm bất bình đẳng thu nhập. Đây là đóng góp lớn nhất của nghiên cứu này.

Bài viết gồm: tổng quan nghiên cứu ở phần 2, thiết kế nghiên cứu ở phần 3, kết quả hồi quy ở phần 4. Kết luận chính và hướng phát triển đề tài trình bày ở phần 5.

2. Cơ sở khoa học

Đã có một số ít nghiên cứu đặt tiền đề quan trọng cho sự phát triển của chủ đề này. Branzoli & Supino (2020) khẳng định *Fincredit* tăng trưởng nhiều hơn ở khu vực giàu chứ không phải tập trung ở khu vực thu nhập thấp như kỳ vọng. Điều đó dấy lên suy nghĩ về tác động ngược của *Fincredit*, không giảm mà còn gia tăng bất bình đẳng thu nhập trên thế giới. Bazarbash (2019) lo ngại hiện tượng loại trừ tài chính do công nghệ tạo ra ở khu vực nông thôn, vùng xa. Khả năng kết nối internet tốc độ cao, vốn cần thiết cho hoạt động tín dụng công nghệ, bị hạn chế nhiều, kéo theo tốc độ chuyển đổi số chậm hơn khu vực khác, khiến dân ở đây bị loại trừ khỏi *Fintech* (Friedline & cộng sự, 2020). Hậu quả là khoảng cách bất bình đẳng thu nhập càng bị kéo rộng. Igra & cộng sự (2021) tìm thấy bằng chứng gia tăng bất bình đẳng đáng kể do sự hiện diện của *Fincredit*. Trong đó, huy động vốn cộng đồng mang lại lợi ích cao hơn ở khu vực giàu có và trình độ học vấn cao, tiềm ẩn nguy cơ kéo rộng bất bình đẳng thu nhập – đặc biệt rõ trong bối cảnh khó khăn từ

đợt COVID-19 vừa qua. Igra & cộng sự (2021) kiểm tra có hệ thống phạm vi và tác động của huy động vốn cộng đồng liên quan đến COVID-19, đánh giá bất bình đẳng xã hội hình thành từ sử dụng kết quả huy động vốn cộng đồng; thấy rằng người thu nhập cao có nhiều khả năng thực hiện chiến dịch vận động tài chính, đối phó với tác động xấu đến sức khỏe và kinh tế do COVID-19, họ nhận được nhiều tài trợ hơn người thu nhập và giáo dục thấp. Igra & cộng sự (2021) kết luận sử dụng kỹ thuật số để ứng phó với khủng hoảng quy mô lớn, bên cạnh tác động tích cực, vẫn có thể làm trầm trọng bất bình đẳng, mang lợi ích hơn cho nhóm thu nhập, giáo dục cao, vốn có đặc quyền lớn hơn trong xã hội. Huy động vốn cộng đồng, vì vậy, càng làm đậm nét hơn bất bình đẳng.

Hiện tượng nghịch trên kéo hệ lụy, làm đậm hơn tác động tiêu cực của *Fincredit*. Tuy nhiên, *Fincredit* vẫn ảnh hưởng tích cực ở một số khu vực đặc thù. Brent & Lorah (2019) lo ngại huy động vốn cộng đồng tài trợ dự án công tại địa phương này làm trầm trọng bất bình đẳng với địa phương lân cận. Tuy nhiên, kết quả thực nghiệm trên 18.000 lượt quyên góp cho 800 chiến dịch huy động vốn cộng đồng tại Mỹ xóa bỏ lo ngại. Theo tác giả huy động vốn cộng đồng nên phát triển thành công cụ chính sách công vì tác động tích cực của nó, thậm chí hướng dẫn việc huy động vốn từ cộng đồng cũng như cách thức mở rộng cơ chế huy động vốn tích hợp vào chính sách công địa phương. Đó là bằng chứng sơ khởi cho thấy *Fincredit* giúp giảm bất bình đẳng nói chung nhưng chưa đi sâu vào bất bình đẳng thu nhập nói riêng.

Tổng quan từ lý luận đến thực nghiệm cho thấy thông điệp chính: (1) Đến nay vẫn có ít bằng chứng về tác động của *Fincredit* đến bất bình đẳng thu nhập; (2) Bằng chứng còn mâu thuẫn về vai trò *Fincredit* đến cải thiện bất bình đẳng thu nhập. Phù đầy khoảng trống là mục tiêu chính của nghiên cứu.

3. Thiết kế nghiên cứu

3.1. Dữ liệu

Dữ liệu thu thập từ 4 nguồn: (i) Dữ liệu bất bình đẳng thu nhập được chuẩn hóa (SWIID) cho thước đo bất bình đẳng thu nhập; (ii) Dữ liệu tài chính toàn diện toàn cầu (Global Findex) cho biến tài chính toàn diện; (iii) Dữ liệu biến kiểm soát từ Chỉ số phát triển thế giới (the World Development Indicators Database) và chỉ số quản trị toàn cầu (the Worldwide Governance Indicators); và (iv) Dữ liệu *Fincredit* cung cấp bởi Cornelli & cộng sự (2020).

Xây dựng dữ liệu tổng hợp từ nhiều nguồn với cấu trúc dữ liệu khác nhau cho nhiều quốc gia là phức tạp. Tác giả tiến hành nhiều bước sàng lọc. Giai đoạn tiền khả thi, tác giả phân tích cấu trúc dữ liệu cả 3 năm 2011-2014-2017. Vì cơ sở dữ liệu tài chính toàn diện chỉ thu thập và công bố 3 năm một lần, lần đầu 2011, lần hai vào 2014 và lần 3 là 2017. Phân tích cấu trúc dữ liệu cho thấy trong 119 quốc gia và qua 3 năm, chỉ có 60 quốc gia ở năm 2017 là đáp ứng tiêu chí tối ưu hóa quy mô mẫu nghiên cứu, đồng bộ giữa các trường dữ liệu.

Bảng 1: Tổng hợp cơ sở dữ liệu

	Biến	Ký hiệu	Nguồn dữ liệu
1	Bất bình đẳng thu nhập	Income inequality	Standardized World Income Inequality Database
2	64 chỉ số biến tài chính toàn diện	Financial inclusion	Global Findex
3	Tín dụng công nghệ	FinCredit	Cornelli & cộng sự (2020)
4	Biến kiểm soát	Control variable	The World Development Indicators Database
4.1	Hạ tầng công nghệ số	BroadAccess	
4.2	Quy mô chính phủ	GovConsumption	
4.3	Chất lượng thể chế	RegulatoryQuality	
4.4	Tăng trưởng GDP đầu người	GDPCapita growth	
4.5	Tốc độ tăng dân số	Population growth	
4.6	Mức độ phát triển hệ thống tài chính	FinDevelopment	
4.7	Độ mở thương mại	Trade	

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Ngoài ra, vì mục đích so sánh tác động kênh tài chính toàn diện đến bất bình đẳng ở nhóm thu nhập cao và thấp - dữ liệu được tách thêm 2 mẫu phụ, Mẫu 1 gồm nhóm 40% người trên 15 tuổi có thu nhập cao nhất và mẫu 2 gồm nhóm 40% người trên 15 tuổi có thu nhập thấp nhất mỗi quốc gia.

3.2. Quy trình và phương pháp thiết kế nghiên cứu

Quy trình thiết kế mô hình nghiên cứu:

Bước 1: Xác định mô hình cơ sở. Căn cứ trên kết quả tổng hợp lý thuyết và thực nghiệm, đối chiếu với mục tiêu nghiên cứu, hình thành mô hình cơ sở với cụm biến chính (mục 3.3).

Bước 2: Sàng lọc biến ở mô hình cơ sở, lọc bộ biến tối ưu cho mô hình chính thức (mục 3.4 và 3.5).

Xác định đâu là thước đo tiêu biểu trong 64 chỉ số thành phần của tài chính toàn diện để đưa vào mô hình, vốn phức tạp. Nghiên cứu trước giải quyết bằng nhiều cách. Một số tác giả chọn một hoặc vài đại diện trong 64 chỉ số, bằng cách kế thừa kết quả nhiều nghiên cứu trước (Demirgüç-Kunt & cộng sự, 2018a). Số khác xây dựng một chỉ số chung, tổng hợp 64 chỉ số thành phần vào trong đó (Camara & Tuesta, 2015; Nguyen, 2020; Sarma, 2012). Mỗi phương pháp đều có hạn chế. Đặc biệt, phương pháp thứ hai vấp phải chỉ trích vì thay đổi cấu trúc, bản chất dữ liệu, khó diễn giải ý nghĩa (Mangal & Holm, 2018). Ở nghiên cứu này, tác giả lựa chọn một số đại diện trong 64 chỉ số thành phần cho mô hình chính thức, nhưng không chỉ kế thừa nghiên cứu trước, mà còn qua bước sàng lọc biến mà Mangal & Holm (2018) gợi ý. Quy trình tương tự áp dụng để chọn biến kiểm soát tối ưu.

Bước 3: Ước lượng mô hình chính thức với Ridge và Bayesian Ridge trên Python (mục 4).

Lưu ý, quy trình phân tích dữ liệu bằng học máy hoàn toàn khác với hồi quy truyền thống. Theo đó, hệ thống được huấn luyện dựa trên thuật toán hồi quy đã chọn, lưu lại nguyên tắc và tiếp tục tự học tự động từ chính bộ dữ liệu, vừa học vừa tinh chỉnh để nắm bắt nhiều nhất mối quan hệ tồn tại trong bộ dữ liệu. Vì vậy, máy học là quá trình hồi quy nhiều lần, khác với hồi quy truyền thống chỉ ước lượng một lần. Tương ứng, kiểm định sự phù hợp, tin cậy của kết quả hồi quy cũng khác nhau giữa hai hệ phương pháp. Với hồi quy Machine learning, độ tin cậy được đo bằng độ chính xác của kết quả học tập. Kết quả huấn luyện và học tái tạo ra chuỗi giá trị bất bình đẳng thu nhập. Độ lệch giữa giá trị tái tạo với giá trị thực là thước đo độ phù hợp và tin cậy của hồi quy Machine learning, quy đổi thành chỉ số lỗi trung bình bình phương gốc (RMSE), trung bình của sai biệt tuyệt đối (MAE). Tương tự hồi quy truyền thống, hồi quy Machine learning cũng tính R² – đo lường độ phù hợp của mô hình. Liên quan đến ý nghĩa biến giải thích, hồi quy Machine learning không giống truyền thống. Trong đó, biến có hệ số không bị thu hẹp bằng 0 thì có ý nghĩa, tức là có chứa thông tin giá trị giải thích cho biến phụ thuộc và ngược lại. Ridge sử dụng thuật toán hiệu chỉnh tham số nhằm thu nhỏ hệ số hồi quy biến kém tính giải thích, thậm chí nén về bằng 0 (Mangal & Holm, 2018). Tương tự, các biến tương quan cao, chứa đựng cùng thông tin giải thích sẽ bị lược bỏ, hệ số hồi quy bị nén về 0 (Doan & Kalita, 2015). Ridge phù hợp với dữ liệu tiềm ẩn tương quan cao giữa biến giải thích. Kết quả hồi quy Machine learning Ridge còn được dùng như một bước sàng lọc biến, xây dựng mô hình học máy tối ưu (Mangal & Holm, 2018).

Hồi quy Ridge được chọn thay cho hồi quy OLS khi dữ liệu có đa cộng tuyến, các biến độc lập tương quan cao. García & cộng sự (2015), Koo & Shin (2015) chứng minh Ridge cho kết quả tốt vượt trội khi nhiều biến giải thích cùng ảnh hưởng đến biến phụ thuộc và giữa chúng có đa cộng tuyến. Bằng cách thêm hàm L hiệu chỉnh sai số vào phép toán hồi quy, Ridge giảm đáng kể độ chệch, nhờ đó cải thiện tính chính xác kết quả ước lượng. Ridge được chứng minh tốt hơn hẳn OLS (Võ Thị Lệ Uyên & Phạm Hoàng Uyên, 2019).

Sử dụng Bayesian Ridge để kiểm chứng tính ổn định của kết quả. Tương tự Ridge nhưng Bayesian Ridge ước lượng bằng cách sử dụng phân bố xác suất, đi kèm với khả năng nội suy tiếp tục dựa trên phát hiện của chính Bayesian trước đó. Đặc điểm này giúp kết quả ước lượng chính xác hơn. Bayes hữu ích khi cơ sở dữ liệu không đầy đủ hoặc phân phối kém, như ở nghiên cứu này.

3.3. Mô hình cơ sở

$$Inequality_i = \alpha_1 FinCredit_i + \sum_{j=1}^N \alpha_j Financial\ inclusion_{ji} + \sum_{k=1}^K \beta_k Control_{ki} + u_i$$

Trong đó:

Biến phụ thuộc bất bình đẳng thu nhập - đo bằng hệ số Gini của thu nhập khả dụng, giá trị nằm trong khoảng từ 0 (bình đẳng hoàn hảo) đến 100 (bất bình đẳng hoàn hảo), được sử dụng rộng rãi nhất trong nghiên cứu mối quan hệ giữa tài chính và bất bình đẳng (Beck & Levine, 2007; Haan & Sturm, 2016; Jauch & Watzka, 2015).

Biến giải thích tín dụng công nghệ, đo bằng tổng lượng cung tín dụng thông qua nền tảng công nghệ từng năm, tính bằng đô la Mỹ (USD) trên đầu người cho từng quốc gia (Cornelli & cộng sự, 2020), kế thừa từ Haan & Sturm (2016), Jauch & Watzka (2015).

tập hợp biến giải thích – thước đo mức độ bao phủ tài chính toàn diện. Sở dĩ đưa tài chính toàn diện vào mô hình vì nhiều nghiên cứu trước chứng minh biến này tác động mạnh và tích cực, giảm bất bình đẳng. Nơi nào tài chính toàn diện càng bao phủ – khả năng tiếp cận và sử dụng dịch vụ tài chính chính thức của hộ gia đình và doanh nghiệp càng rộng và dễ hơn – thường có mức độ bất bình đẳng thu nhập thấp hơn (Honohan, 2008; Mookerjee & Kalipioni, 2010; Hermes, 2014; Sahay & cộng sự, 2015; Kim, 2016; Aslan & cộng sự, 2017; Park & Mercado 2018; Turegano & Herrero, 2018).

Dữ liệu tài chính toàn diện do Findex cung cấp có 64 thước đo, trong đó 3 tiêu biểu, sử dụng nhiều ở nghiên cứu trước, trọng tâm khả năng tiếp cận và sử dụng *dịch vụ tài chính cơ bản*, gồm: (1) Tỷ lệ dân số trưởng thành *sở hữu tài khoản* tại một định chế tài chính chính thức; (2) Tỷ lệ dân số trưởng thành *có vay tiền* tại một định chế tài chính chính thức; (3) Tỷ lệ dân số trưởng thành *có tiền gửi tiết kiệm* tại một định chế tài chính chính thức (Allen & cộng sự, 2016).

: tập hợp biến kiểm soát kế thừa từ nghiên cứu trước, giúp kiểm soát hiện tượng nội sinh giữa tài chính công nghệ và tài chính toàn diện.

Demirgüç-Kunt & cộng sự (2018b) khẳng định hạ tầng công nghệ số ảnh hưởng tích cực, mở rộng bao phủ của tài chính toàn diện, góp phần giảm bất bình đẳng và khuyến nghị sử dụng biến BroadAccess – phản ánh mức độ phát triển của hạ tầng công nghệ số - đo bằng tỷ lệ người dân đăng ký bằng thông rộng cố định (trên 100 người), từ nguồn cơ sở dữ liệu về quản trị quốc gia (WGI).

phản ánh quy mô chính phủ - đo bằng quy mô chi tiêu chính phủ - kế thừa Anderson & cộng sự (2017), Guzi & Kahanec (2019), trong đó chứng minh ảnh hưởng từ quy mô chi tiêu của chính phủ đến bất bình đẳng thu nhập. Khi chính phủ tăng chi tiêu có năng suất và hiệu quả, cả tăng trưởng sản lượng và phân phối

Bảng 2: Kết quả kiểm định tương quan với biến bất bình đẳng thu nhập

	Biến giải thích		Mẫu tổng hợp	Nhóm thu nhập cao	Nhóm thu nhập thấp
1	Digital payments	Mức độ sử dụng dịch vụ thanh toán kỹ thuật số	-0,6543	-0,6123	-0,6973
2	Financial account	Tỷ lệ dân có sở hữu tài khoản ngân hàng	-0,6410	-0,6014	-0,6791
3	Saved Account	Tỷ lệ dân có tài khoản tiết kiệm	-0,6461	-0,6178	-0,6889
4	FinCredit	Tín dụng công nghệ	-0,2413		
5	BroadAccess	Hạ tầng công nghệ số	-0,5891		
6	GovConsumption	Quy mô chính phủ	-0,2087		
7	RegulatoryQuality	Chất lượng thể chế	-0,3338		
8	GDPCapita growth	Tăng trưởng GDP đầu người	-0,1851		
9	Population growth	tốc độ tăng dân số	0,4353		
10	FinDevelopment	Mức độ phát triển hệ thống tài chính	-0,4126		
11	Trade	Độ mở thương mại	-0,4752		

Nguồn: Tính toán của tác giả.

Ghi chú: Số lượng kiểm định tương quan lớn, nên ở đây chỉ trình bày kết quả cốt lõi. Kết quả tương quan đầy đủ sẽ được cung cấp cho người đọc quan tâm, theo yêu cầu.

thu nhập đều cải thiện (Shafique & cộng sự, 2006).

Regulatory Quality phản ánh chất lượng thể chế - đo lường bởi khả năng chính phủ thiết kế chính sách tạo điều kiện khu vực tư nhân phát triển, kéo theo phân phối thu nhập giảm bất cân xứng hơn (Zhuang & cộng sự, 2010). Kế thừa từ Akram & cộng sự (2011), Huang & Ho (2018), Shafique & cộng sự (2006), Zhuang & cộng sự (2010).

FinDevelopment đo mức độ phát triển của hệ thống tài chính. Jauch & Watzka (2015) khẳng định hệ lụy của thị trường tài chính phát triển là bất bình đẳng, nhưng Law & cộng sự (2014), Park & Shin (2017) khẳng định điều ngược lại, góp phần giảm bất bình đẳng.

Tương tự với biến tốc độ tăng trưởng kinh tế, tốc độ tăng trưởng dân số, độ mở nền kinh tế, quá trình sàng lọc dưới đây chỉ giữ lại biến tiêu biểu cho mô hình chính thức.

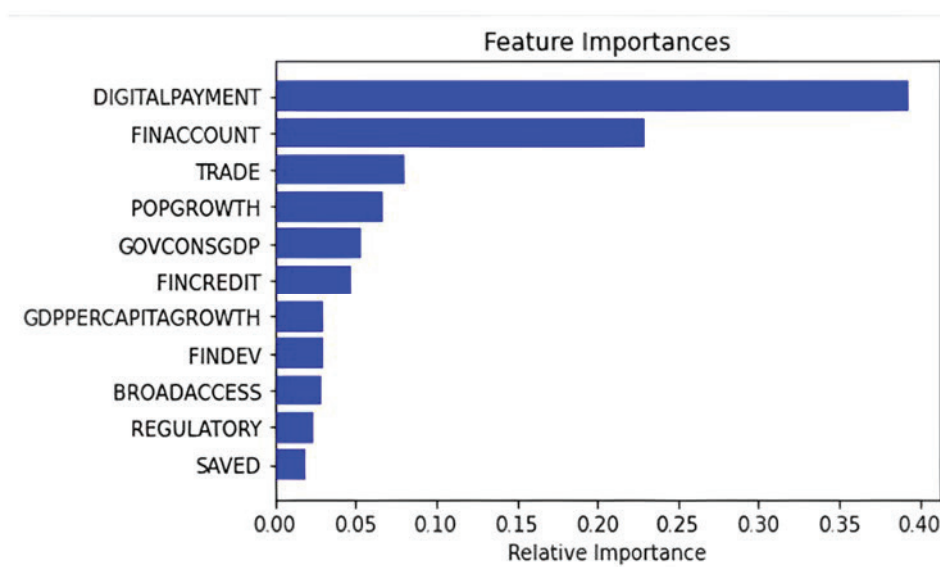
3.4. Kết quả chọn biến cho mô hình

3.4.1. Phân tích tương quan

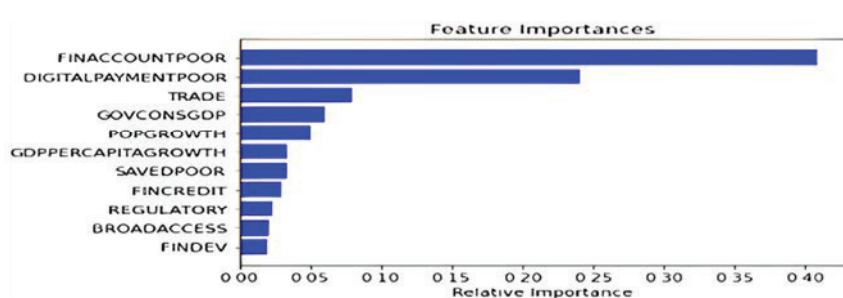
Phân tích tương quan chọn ra 3 thước đo đại diện cho biến tài chính toàn diện, từ 64 thành phần của Findex, gồm (i) mức độ sử dụng dịch vụ thanh toán kỹ thuật số trong dân, (ii) tỷ lệ dân có sở hữu tài khoản ngân hàng, và (iii) tỷ lệ dân có tài khoản tiết kiệm trong hệ thống tài chính chính thức. Cả ba có tương quan âm với bất bình đẳng thu nhập, lớn hơn 0,6 và đồng nhất trong cả ba mẫu nghiên cứu (Bảng 2), tương đồng với gợi ý từ nghiên cứu trước (Berger & cộng sự, 2012; Asongu & Nwachukwu, 2018; Asongu & Odhiambo, 2018).

Phân tích tương quan chỉ ra có liên hệ giữa *FinCredit* với bất bình đẳng thu nhập, với hệ số -0,2413, hàm

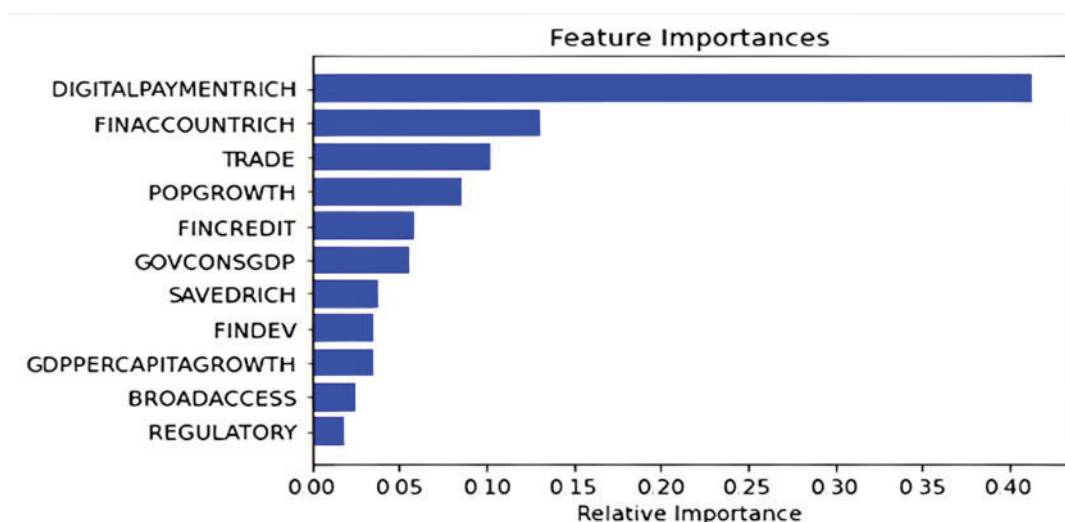
Hình 1: Kết quả kiểm tra mức độ quan trọng của biến_mẫu tổng hợp



Hình 2: Kết quả kiểm tra mức độ quan trọng của biến_nhóm thu nhập thấp



Hình 3: Kết quả kiểm tra mức độ quan trọng của biến_nhóm thu nhập cao



ý bất bình đẳng thu nhập thấp hơn ở quốc gia phát triển mạnh tin dụng công nghệ, nhưng mức tương quan thấp so với biến khác.

Phân tích tương quan khẳng định 7 biến kiểm soát đều có tương quan với bất bình đẳng thu nhập, phù hợp với nhận định ban đầu và thống nhất với nghiên cứu trước.

Như vậy, cả 11 biến tiếp tục kiểm tra mức độ quan trọng, xem 3.4.2.

3.4.2. Kiểm tra mức độ quan trọng của biến

Kết quả tương đối đồng nhất, cả 11 biến có vai trò quan trọng nhất định trong việc giải thích biến bất bình đẳng thu nhập ở cả ba mẫu dữ liệu: mẫu tổng hợp, nhóm thu nhập cao và thấp (Hình 1, 2, 3). Biến được sắp xếp theo mức độ quan trọng giảm dần.

Hai biến được chọn vào mô hình chính thức vì luôn giữ vai trò quan trọng nhất ở cả ba mẫu dữ liệu là “Digital payments” và “Financial account”. Riêng biến “Saved account” bị loại vì tính đại diện không cao, không ổn định như hai biến trước. Hai biến “Digital payments” và “Financial account” có mức độ quan trọng cũng như mức độ tương quan tương đương nhau. Giữ đồng thời cả hai biến cho mô hình nghiên cứu chính, khá rủi ro nếu sử dụng công cụ truyền thống. Chọn hồi quy Machine learning Ridge là phù hợp với tình huống này.

Điểm quan tâm chính, *Fincredit* có liên hệ với bất bình đẳng thu nhập, nhưng với mức độ quan trọng không cao, chỉ trên dưới 0,05. Kết hợp với kết quả tương quan, thấy rằng sức ảnh hưởng của *Fincredit* đến bất bình đẳng thu nhập là có, nhưng không lớn.

Cả 7 biến kiểm soát đều có sự quan trọng nhất định, đưa vào mô hình chính thức – từ kết quả sàng lọc khách quan của học máy.

3.5. Mô hình chính thức

Biến sau sàng lọc:

- Biến *Fincredit* – biến mục tiêu chính.
- Hai biến đại diện cho tài chính toàn diện: “Digital payments” và “Financial account”.
- Bảy biến kiểm soát: *BroadAccess*; *GovConsumption*; *RegulatoryQuality*; *GDPCapita growth*; *Population growth*; *FinDevelopment* và *Trade*.

Mô hình cơ sở hiệu chỉnh thành mô hình chính thức như sau:

$$\text{Inequality}_i = \alpha_1 \text{FinCredit}_i + \alpha_2 \text{Digital payments}_i + \alpha_3 \text{Financial account}_i + \sum_{k=1}^7 \beta_k \text{Control}_{ki} + u_i$$

Bảng 3: Tổng hợp biến giải thích trong mô hình chính thức

	Biến giải thích	Ý nghĩa	Ghi chú
1	FinCredit	Tín dụng công nghệ	Biến quan tâm chính
2	Digital payments	Mức độ sử dụng dịch vụ thanh toán kỹ thuật số	Biến quan tâm chính
3	Financial account	Tỷ lệ dân có sở hữu tài khoản ngân hàng	Biến quan tâm chính
4	BroadAccess	Hạ tầng công nghệ số	Biến kiểm soát
5	GovConsumption	Quy mô chính phủ	Biến kiểm soát
6	RegulatoryQuality	Chất lượng thể chế	Biến kiểm soát
7	GDPCapita growth	Tăng trưởng GDP đầu người	Biến kiểm soát
8	Population growth	Tốc độ tăng dân số	Biến kiểm soát
9	FinDevelopment	Mức độ phát triển hệ thống tài chính	Biến kiểm soát
10	Trade	Độ mở thương mại	Biến kiểm soát

Nguồn: *Tính toán của tác giả.*

Kết quả hồi quy và thảo luận trình bày dưới đây.

4. Kết quả hồi quy

Bảng 4: Kết quả hồi quy Ridge và Bayesian Ridge

	Biến giải thích	Hồi quy Ridge			Hồi quy Bayesian Ridge		
		Mẫu tổng hợp	Nhóm thu nhập cao	Nhóm thu nhập thấp	Mẫu tổng hợp	Nhóm thu nhập cao	Nhóm thu nhập thấp
1	FinCredit	-1,2450	-0,9041	-1,8936	-1,2922	-0,9063	-2,1057
2	Digital payments	-5,1347	-4,4453	-5,7356	-0,0696	-0,0566	-0,0895
3	Financial account	-2,6200	-2,3229	-2,6462	-0,0412	-0,0318	-0,0556
4	BroadAccess	-0,3559	-0,3803	-0,3269	-0,4645	-0,4649	-0,4637
5	GovConsumption	-0,1688	-0,2186	-0,0985	-0,2203	-0,2205	-0,2199
6	RegulatoryQuality	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
7	GDPCapita growth	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
8	Population growth	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
9	FinDevelopment	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
10	Trade	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
	MAE	41,3047	43,5388	37,6883	39,5759	39,5803	39,5559
	RMSE	6,4269	6,5984	6,1391	6,2909	6,2913	6,2893
	R2	0,7427	0,8369	0,5901	0,6697	0,6699	0,6689

Nguồn: *Tính toán của tác giả.*

Ghi chú: Biến có hệ số hồi quy không bị thu hẹp về gần bằng hoặc bằng không là không có ý nghĩa. Điểm quan trọng lưu ý ở đây đó là: Biến có hệ số hồi quy bằng 0, dù có chứa thông tin giá trị giải thích cho biến bất bình đẳng thu nhập như chứng minh ở phân tích tương quan và mức độ quan trọng của biến, tuy nhiên, thông tin đó đã chứa đựng ở trong biến khác cũng trong mô hình, vì vậy Ridge và Bayesian Ridge hiệu chỉnh hệ số về 0.

Bảng 4 cung cấp bằng chứng tác động tích cực của tài chính toàn diện và *Fincredit* giảm bất bình đẳng thu nhập giữa các quốc gia. Ridge và Bayesian Ridge cung cấp kết quả tốt nhất trong nhiều mô hình đã thử nghiệm, với R2 tốt nhất cùng RMSE và MAE bé nhất, hàm ý, mô hình có khả năng giải thích cao nhất cũng như có sai số bé nhất.

Dù chỉ 5 biến có ý nghĩa, gồm: “*Fincredit*”, “*Digital payments*”, “*Financial account*”, “*BroadAccess*” và “*GovConsumption*”, nhưng khả năng giải thích của mô hình khá tốt, thấp nhất 59% và cao nhất 83%. Tương ứng, sai số cũng khá thấp và ổn định quanh mức 6 điểm so với dải điểm từ 0 đến 100 của bất bình đẳng thu nhập, xuyên suốt 6 lượt ước lượng. Ngoài ra, Ridge và Bayesian Ridge có kết quả thống nhất. Tổng hòa các yếu tố trên là bằng chứng rằng kết quả hồi quy machine learning phù hợp và tin cậy.

Với kết quả trên, nhiều vấn đề đã làm rõ:

Nghiên cứu đưa ra bằng chứng khẳng định *Fincredit* tác động tích cực, giảm bất bình đẳng thu nhập, mặc dù tác động còn tương đối nhỏ, không đáng kể so với tác động của tài chính toàn diện. Điều này rất có giá trị xét trong bối cảnh vai trò tích cực *Fincredit* đang là điểm nghi vấn khi nhiều nền tảng *Fincredit* đang sụp đổ hoặc biến tướng thành tín dụng rủi ro cao. *Fincredit* có sức ảnh hưởng hơn hẳn trong nhóm thu nhập thấp – với hệ số ảnh hưởng lớn hơn, gấp đôi nhóm thu nhập cao.

Hồi quy Bayesian Ridge khai phá tốt hơn tác động của *Fincredit*, so với Ridge, với hệ số của “*Fincredit*” cao hơn rõ rệt so với “*Digital payments*” và “*Financial account*”. Tuy nhiên, thông số ở trên chưa đủ để khẳng định Bayesian Ridge phù hợp khám phá tác động của *Fincredit* đến bất bình đẳng thu nhập, mà cần nghiên cứu khác làm rõ.

Cuộc tranh luận về tác động của tài chính toàn diện, trong tiền nghiên cứu cũng như trong kiểm định trên, đến đây đã có câu trả lời tương đối nhất quán. Kết quả kiểm tra trong mọi trường hợp cho thấy biến “*Digital payments*” và “*Financial account*” đều có tác động tích cực đến bất bình đẳng thu nhập, với hệ số khác không và mang dấu âm. Theo đó, mở rộng của tài chính toàn diện giảm đáng kể bất bình đẳng thu nhập, phù hợp với kết quả nhiều nghiên cứu trước (Demir & cộng sự, 2020; Erlando & cộng sự, 2020; Neaime & Gaysset, 2018; Sawadogo & Semedo, 2021; von Fintel & Orthofer, 2020). So sánh giữa hai nhóm thu nhập cao nhất và thấp nhất, thấy rằng dịch vụ thanh toán số ảnh hưởng mạnh mẽ hơn hẳn ở nhóm thu nhập thấp. Hệ số hồi quy nhóm này luôn cao hơn ở cả Ridge lẫn Bayesian Ridge.

Kết quả cung cấp thông tin khác tương đối giá trị. Sử dụng thanh toán công nghệ trong nhóm thu nhập thấp tạo tác động mạnh hơn, giảm bất bình đẳng thu nhập rõ rệt hơn so với nhóm thu nhập cao. Hệ số hồi quy “*Digital payments*” luôn cao hơn hẳn nhóm thu nhập thấp, ở cả Ridge và Bayesian Ridge. Tương tự, tăng tỷ lệ người thu nhập thấp sở hữu tài khoản của một tổ chức tài chính chính thức cải thiện bất bình đẳng rõ rệt hơn so với nhóm thu nhập cao. Tóm lại, nên tập trung nhiều hơn vào nhóm thu nhập thấp trong chiến lược phát triển tài chính toàn diện, sẽ đẩy nhanh và hiệu quả hơn quá trình giảm bất bình đẳng thu nhập.

Cuối cùng, “*BroadAccess*” và “*GovConsumption*” có ảnh hưởng tương đồng nhau ở tất cả ước lượng, cho thấy: (i) quốc gia có hạ tầng công nghệ càng phát triển, bất bình đẳng thu nhập càng thấp, không phân biệt theo mức thu nhập; (ii) quốc gia có mức chi tiêu công càng cao, bất bình đẳng thu nhập càng giảm. Điều này củng cố kết quả của Valdebenito & Pino (2022).

5. Kết luận

Nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm mới, thuyết phục, làm sáng tỏ tác động của *Fincredit* đến bất bình đẳng thu nhập. *Fincredit*, tuy mức độ phát triển khá khiêm tốn, nhưng tạo tác động tích cực nhất định, giúp giảm bất bình đẳng thu nhập. Đây là đóng góp chính của nghiên cứu này.

Theo đó, nghiên cứu đưa ra hàm ý chính sách, gồm: (1) nên mở rộng sử dụng dịch vụ thanh toán số vì có hiệu quả nhất trong việc giảm bất bình đẳng thu nhập. Đây là điểm mới, đóng góp của nghiên cứu này; (2) nên thúc đẩy thanh toán điện tử ở nhóm người nghèo vì thay đổi hành vi của người thu nhập thấp sẽ giúp chính họ rút ngắn khoảng cách thu nhập với nhóm khác; (3) nên hỗ trợ hoàn thiện khung pháp lý để *FinCredit* phát triển tích cực sẽ trực tiếp giúp giảm bất bình đẳng thu nhập.

Tài liệu tham khảo

- Akram, Z., Wajid, S., Mahmood, T. & Sarwar, S. (2011), ‘Impact of poor governance and income inequality of poverty in Pakistan’, *Far East Journal of Psychology and Business*, 4(3), 43-55.
- Allen, F., Demircuc-Kunt, A., Klapper, L. & Peria, M.S.M. (2016), ‘The foundations of financial inclusion: Understanding ownership and use of formal accounts’, *Journal of Financial Intermediation*, 27, 1-30.
- Anderson, E., Jalles D’Orey, M.A., Duvendack, M. & Esposito, L. (2017), ‘Does government spending affect income inequality? A meta-regression analysis’, *Journal of Economic Surveys*, 31(4), 961-987.
- Aslan, G., Deléchat, C., Newiak, M.M. & Yang, M.F. (2017), *Inequality in financial inclusion and income inequality*, International Monetary Fund.

- Asongu, S.A. & Nwachukwu, J.C. (2018), 'Comparative human development thresholds for absolute and relative pro-poor mobile banking in developing countries', *Information Technology & People*, 31(1), 63-83.
- Asongu, S.A. & Odhiambo, N.M. (2018), 'Human development thresholds for inclusive mobile banking in developing countries', *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 10(6), 735-744.
- Bazarbash, M. (2019), 'FinTech in financial inclusion machine learning applications in assessing credit risk applications in assessing credit risk', *IMF Working Paper WP/19/109*, IMF.
- Beck, T. & Levine, R. (2007), 'Finance, Inequality and the Poor', *Journal of Economic Growth*, 12(1), 27-49.
- Berger, A.N., Bouwman, C.H.S., Kick, T.K. & Schaeck, K. (2012), 'Bank liquidity creation and risk taking during distress', *Discussion Paper Series 2: Banking and Financial Studies 2010.05*, Deutsche Bundesbank.
- Branzoli, N. & Supino, I. (2020), 'FinTech credit: A critical review of empirical research literature', *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) 549*, Bank of Italy, Economic Research and International Relations Area.
- Brent, D.A. & Lorah, K. (2019), 'The economic geography of civic crowdfunding Cities, 90. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.01.036>
- Camara, N. & Tuesta, D. (2015), Measuring financial inclusion: A multidimensional index', *Working Paper N° 14/26*, BBVA.
- Cornelli, G., Frost, J., Gambacorta, L., Rau, P.R., Wardrop, R. & Ziegler, T. (2020), 'Fintech and big tech credit: a new database', *BIS Working Paper No. 887*, BIS.
- Demir, A., Pesqué-Cela, V., Altunbas, Y. & Murinde, V. (2020), 'Fintech, financial inclusion and income inequality: a quantile regression approach', *European Journal of Finance*, 28(1), 1-22.
- Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S. & Hess, J. (2018a), *The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, Washington, DC: World Bank.
- Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S. & Hess, J. (2018b), *The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, World Bank Group.
- Doan, T. & Kalita, J. (2015), 'Selecting machine learning algorithms using regression models', proceeding of 2015 *IEEE International Conference on Data Mining Workshop (ICDMW)*, ICDMW, 1498-1505.
- Erlando, A., Riyanto, F.D. & Masakazu, S. (2020), 'Financial inclusion, economic growth, and poverty alleviation: evidence from eastern Indonesia', *Heliyon*, 6(10), p.e05235.
- Friedline, T., Narahariseti, S. & Weaver, A. (2020), 'Digital redlining: Poor rural communities' access to Fintech and implications for financial inclusion', *Journal of Poverty*, 24(5-6), 517-541.
- Frost, J. & Turner, G. (2018), 'Fintech credit markets around the world: size, drivers and policy issues', *BIS Quarterly Review*, 29-49.
- García, C.B., García, J., López Martín, M.M. & Salmerón, R. (2015), 'Collinearity: revisiting the variance inflation factor in ridge regression', *Journal of Applied Statistics*, 42(3), 648-661.
- Guzi, M. & Kahanec, M. (2019), 'Income inequality and the size of government: A causal analysis', *discussion paper series IZA dp No. 12015*, IZA – Institute of Labor Economics.
- Haan, J. De. & Sturm, J. (2016), 'Finance and income inequality: A review and new evidence', *CESifo Working Paper No. 6079*, CESifo.
- Hermes, N. (2014), 'Does microfinance affect income inequality?', *Applied Economics*, 46(9), 1021-1034.
- Honohan, P. (2008), 'Cross-country variation in household access to financial services', *Journal of Banking & Finance*, 32(11), 2493-2500.
- Huang, C.J. & Ho, Y.H. (2018), 'The impact of governance on income inequality in ten Asian countries', *Journal of Reviews on Global Economics*, 7, 217-224.
- Igra, M., Kenworthy, N., Luchsinger, C. & Jung, J.K. (2021), 'Crowdfunding as a response to COVID-19: Increasing inequities at a time of crisis', *Social Science and Medicine*, 282, from <<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114105>>.
- Jauch, S. & Watzka, S. (2015), 'Financial development and income inequality : A panel data approach', *Empirical Economics*, 51(1), DOI:10.1007/s00181-015-1008-x.
- Kim, J.H. (2016), 'A study on the effect of financial inclusion on the relationship between income inequality and economic growth', *Emerging Markets Finance and Trade*, 52(2), 498-512.

-
- Koo, B. & Shin, B. (2015), 'Using ridge regression to improve the accuracy and interpretation of the hedonic pricing model: Focusing on apartments in Guro-gu, Seoul', *Korean Journal of Construction Engineering and Management*, 16(5), 77-85.
- Law, S.H., Tan, H.B. & Azman-Saini, W.N.W. (2014), 'Financial development and income inequality at different levels of institutional quality', *Emerging Markets Finance and Trade*, 50(1), 21-33.
- Mangal, A. & Holm, E.A. (2018), 'A comparative study of feature selection methods for stress hotspot classification in materials', *Integrating Materials and Manufacturing Innovation*, 7(3), 87-95.
- Mookerjee, R. & Kalipioni, P. (2010), 'Availability of financial services and income inequality: The evidence from many countries', *Emerging Markets Review*, 11(4), 404-408.
- Nadheesh, J. (2018), *Comparing Bayesian and Classical Learning Techniques for Solving Regression and Classification Problems*, from <<https://wso2.com/blog/research/comparing-bayesian-and-classical-learning-techniques/>>.
- Neaime, S. & Gaysset, I. (2018), 'Financial inclusion and stability in MENA: Evidence from poverty and inequality', *Finance Research Letters*, 24, 230-237.
- Nguyen, T.T.H. (2020), 'Measuring financial inclusion: a composite FI index for the developing countries', *Journal of Economics and Development*, 23(1), 77-99.
- Park, C.Y. & Mercado JR, R. (2018), 'Financial inclusion, poverty, and income inequality', *The Singapore Economic Review*, 63(01), 185-206.
- Park, D. & Shin, K. (2017), 'Economic growth, financial development, and income inequality', *Emerging Markets Finance and Trade*, 53(12), 2794-2825.
- Sahay, R., Cihák, M., N'Diaye, P. & Barajas, A. (2015), 'Repensar la profundización financiera: estabilidad y crecimiento en los mercados emergentes', *Revista de Economía Institucional*, 17(33), 73-108.
- Sarma, M. (2012), 'Index of financial inclusion—a measure of financial sector inclusiveness', *School of International Studies Working Paper*, Centre for International Trade and Development, Jawaharlal Nehru University, Delhi, India.
- Sawadogo, R. & Semedo, G. (2021), 'Financial inclusion, income inequality, and institutions in sub-Saharan Africa: Identifying cross-country inequality regimes', *International Economics*, 167, 15-28.
- Shafique, S., Haq, R. & Arif, G.M. (2006), 'Governance and income inequality', *The Pakistan Development Review*, 751-760.
- Turegano, D.M. & Herrero, A.G. (2018), 'Financial inclusion, rather than size, is the key to tackling income inequality', *The Singapore Economic Review*, 63(01), 167-184.
- Valdebenito, A. & Pino, G. (2022), 'Local financial access and income inequality in Chile', *Economics Letters*, 210, p.110170.
- von Fintel, D. & Orthofer, A. (2020), 'Wealth inequality and financial inclusion: Evidence from South African tax and survey records', *Economic Modelling*, 91, 568-578.
- Võ Thị Lê Uyên & Phạm Hoàng Uyên (2019), 'Hồi quy Lasso kết hợp với hồi quy Ridge trong phân tích kinh tế', kỷ yếu hội thảo *International Conference for Young Researchers in Economics and Business 2019*, Học viện ngân hàng, 1315-1325.
- Zhuang, J., de Dios, E. & Martin, A.L. (2010), 'Governance and institutional quality and the links with economic growth and income inequality: With special reference to developing Asia', *Asian Development Bank Economics Working Paper Series no 193*, Asian Development Bank.

ẢNH HƯỞNG CỦA COVID-19 ĐẾN LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC VÀ BẤT BÌNH ĐẲNG THU NHẬP TẠI 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

Nguyễn Quang Huy

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: huyquangnguyen.a2@gmail.com

Phạm Thị Thục Hiền

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: thuchien1710@gmail.com

Nguyễn Thị Thu Huyền

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: ntthuyen0613@gmail.com

Phạm Ngọc Anh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

ngocanh0406@gmail.com

Mã bài: JED-586

Ngày nhận: 16/03/2022

Ngày nhận bản sửa: 01/06/2022

Ngày duyệt đăng: 23/06/2022

Tóm tắt:

Bài viết nghiên cứu mối quan hệ giữa đại dịch Covid-19, lao động phi chính thức và bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam thông qua bộ dữ liệu Điều tra Lao động Việc làm trong 3 quý đầu năm 2021. Sử dụng mô hình probit, nghiên cứu chỉ ra Covid-19 làm giảm xác suất trở thành lao động phi chính thức. Đồng thời, thông qua chỉ số Theil's L, kết quả cũng khẳng định lao động phi chính thức là nguyên nhân chính gây nên bất bình đẳng thu nhập. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phân rã Blinder-Oaxaca phân tích các yếu tố gây nên sự bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức và chính thức. Kết quả cho thấy nhóm đặc điểm cá nhân góp phần tăng bất bình đẳng thu nhập, trong khi nhóm đặc điểm lao động – việc làm và địa lý có xu hướng ngược lại. Từ đó, nghiên cứu cung cấp một số khuyến nghị làm giảm rủi ro và cân bằng phân phối thu nhập của lao động phi chính thức trong bối cảnh Covid-19.

Từ khóa: Bất bình đẳng thu nhập, Blinder-Oaxaca, Covid-19, lao động phi chính thức, Theil's L

Mã JEL: J46, D63

The impact of Covid-19 on informal workers and income inequality in Vietnam

Abstract

The paper examines the relationship among the Covid-19 pandemic, informal workers and income inequality in Vietnam, using The Labor Force Survey by the General Statistics Office for the first three quarters of 2021. Thanks to the probit model, the study shows that the Covid-19 diminishes the probability of converting into informal workers. Furthermore, after using the Theil's L index to affirm that informal workers are the principal cause of income inequality, this research analyzes the factors which trigger income inequality between formal and informal workers by means of the Blinder-Oaxaca decomposition method. The results indicate that while personal characteristics has given rise to income inequality, the opposite trend is true for labor-employment and geographical characteristics. Based on the findings, several suggestions are proposed to lessen the informal workers' risks and equilibrate their income distribution in the context of Covid-19.

Keywords: Income inequality, Blinder-Oaxaca, Covid-19, informal worker, Theil's L

JEL Codes: J46, D63

1. Giới thiệu

Covid-19 là cuộc khủng hoảng tồi tệ nhất trên toàn cầu sau Chiến tranh Thế giới thứ II (Benhura & Magejo, 2020), điều này gây nên những ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế và người lao động (Chari & cộng sự, 2022). Lao động phi chính thức là đối tượng được nhiều học giả quan tâm phân tích, đặc biệt đặt trong bối cảnh cú sốc hay bất bình đẳng thu nhập (Komin & cộng sự, 2020; Maloney, 1999). Tuy nhiên, hầu hết các học giả chỉ xem xét tác động riêng lẻ như: ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến lao động phi chính thức (Benhura & Magejo, 2020) hay tác động của lao động phi chính thức đến bất bình đẳng thu nhập (Chen & Hamori, 2013; Mishra & Ray, 2010), mà chưa xem xét bức tranh tổng thể của đại dịch Covid-19, lao động phi chính thức và bất bình đẳng thu nhập. Hơn nữa, khi đo lường bất bình đẳng thu nhập các học giả thường sử dụng hệ số Gini (Søbjerg, 2012). Nhưng hệ số này dễ nhạy cảm với sự thay đổi của bất bình đẳng xung quanh trung vị, trong khi, chỉ số Theil (bao gồm Theil's L và Theil's T) tính đến sự biến thiên giữa các nhóm được nghiên cứu (Sokolovska & cộng sự, 2015). Cụ thể, chỉ số Theil cho phép phân tách sự bất bình đẳng chung thành bất bình đẳng trong từng nhóm nhỏ (Vũ Cương & Phạm Văn Vận, 2011). Hơn nữa, chỉ số Gini không có khả năng phân biệt các loại bất bình đẳng khác nhau mà chỉ thể hiện mức độ bất bình đẳng, vấn đề này có thể dẫn đến các mô hình phân phối thu nhập khác nhau nhưng lại có chỉ số Gini giống nhau (De Maio, 2007). Do đó, chỉ số Theil's L là thước đo sự bất bình đẳng tốt hơn Gini (Herrera-Serna & cộng sự, 2019). Vì vậy, nhóm tác giả sử dụng chỉ số Theil's L để đánh giá sự đóng góp của nhóm lao động phi chính thức và chính thức đến bất bình đẳng thu nhập tổng thể thay vì các nghiên cứu trước đây chỉ xem xét sự chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm lao động này (Du & cộng sự, 2008; Angel & Tanabe, 2012). Đây được coi là một hướng đi mới về phân tích bất bình đẳng thu nhập.

Bên cạnh đó, Việt Nam chưa có nhiều nghiên cứu phân tích nguyên nhân gây ra sự chênh lệch thu nhập của hai nhóm lao động phi chính thức và chính thức. Trong khi việc chỉ ra được nguyên nhân có thể giúp Chính phủ đưa ra các chính sách nhằm giảm bất bình đẳng thu nhập và góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống người lao động. Một trong những phương pháp được sử dụng rộng rãi trên thế giới trong phân tích kinh tế về sự khác biệt giữa các nhóm là phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca (1973) (Lê Bảo Lâm & cộng sự, 2015). Tuy nhiên ở Việt Nam, phương pháp này hầu hết được sử dụng trong phân tích về bất bình đẳng thu nhập theo giới (Nguyễn Thái Hoà, 2017; Vũ Hoàng Ngân & Nghiêm Thị Ngọc Bích, 2021) mà chưa chú trọng đánh giá sự bất bình đẳng thu nhập theo tình trạng việc làm. Do đó, việc sử dụng phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca trong nghiên cứu này được kỳ vọng sẽ phân tích sự khác biệt giữa lao động phi chính thức và chính thức là nguyên nhân góp phần gia tăng bất bình đẳng thu nhập theo ba khía cạnh đặc điểm cá nhân, lao động-việc làm và địa lý.

Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở tham khảo nhằm đưa ra những khuyến nghị phù hợp với mục đích làm giảm các bất lợi của lao động phi chính thức do đại dịch Covid-19 và giảm bất bình đẳng tổng thể một cách toàn diện. Bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày tổng quan về ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến lao động phi chính thức và ảnh hưởng của động phi chính thức đến bất bình đẳng thu nhập. Phần 3 tập trung trình bày các phương pháp ước lượng. Phần 4, lần lượt phân tích kết quả và luận bàn kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, kết luận và một số hàm ý chính sách được đưa ra ở phần 5.

2. Tổng quan và cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm lao động phi chính thức

Theo Tổng cục Thống kê (2021), lao động phi chính thức bao gồm những người làm việc trong khu vực phi nông, lâm nghiệp và thủy sản và lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có đăng ký kinh doanh, thuộc một trong bốn nhóm sau: (i) lao động gia đình không được hưởng lương, hưởng công; (ii) người chủ của cơ sở, lao động tự làm trong khu vực phi chính thức; (iii) người làm công ăn lương không được ký hợp đồng lao động hoặc được ký hợp đồng có thời hạn nhưng không được cơ sở tuyển dụng đóng bảo hiểm xã hội theo hình thức bắt buộc; (iv) xã viên hợp tác xã không đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Tuy nhiên, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho rằng lao động phi chính thức được xác định là lao động có việc làm phi chính thức. Định nghĩa này bao gồm cả lao động làm việc trong khu vực phi chính thức và lao động làm việc phi chính thức tại khu vực chính thức. Trong đó, việc làm phi chính thức bao gồm tất cả các thỏa thuận việc làm mà không trang bị cho cá nhân người lao động sự bảo vệ về mặt pháp lý hoặc xã hội thông

qua công việc của họ, do đó khiến họ dễ gánh chịu các rủi ro kinh tế. Họ được cho là một trong những đối tượng dễ bị tổn thương trước các cú sốc bởi vì ít nhận được sự quan tâm và hỗ trợ của nhà nước (ILO, 2021).

Như vậy, định nghĩa của Tổng cục Thống kê (GSO) chỉ xét đến lao động phi chính thức tại khu vực phi nông, lâm nghiệp và thủy sản, trong khi định nghĩa của ILO lại bao gồm cả lao động phi chính thức trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Do vậy, nhóm tác giả lựa chọn cách tiếp cận và phân tích lao động phi chính thức theo định nghĩa của ILO (2021) vì bao quát hơn và không bị bỏ sót một lượng lớn lao động phi chính thức tại khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản.

2.2. Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến chuyển dịch từ lao động chính thức sang phi chính thức

Covid-19 là cú sốc lớn ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế, từ đó dẫn đến những thay đổi trong cơ cấu thị trường lao động toàn cầu, tuy nhiên có nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề này. Cụ thể, Bussolo & cộng sự (2021) chỉ ra trong thời gian thực hiện giãn cách xã hội tại Ấn Độ, nước này ghi nhận một tỷ lệ đáng kể lao động chính thức trở thành lao động phi chính thức. Bên cạnh đó, Megersa (2020) đề cập đến chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng phi chính thức của lao động chính thức trong bối cảnh dịch bệnh. Ngoài ra, Gomes & cộng sự (2020) cũng đưa ra kết luận, đứng trước những ảnh hưởng tiêu cực từ cú sốc Covid-19, lao động chính thức còn có xu hướng rơi vào trạng thái thất nghiệp. Việc hạn chế di chuyển và giảm quy mô đáng kể các hoạt động kinh tế để kiểm soát sự lây lan của Covid-19 có ảnh hưởng mạnh mẽ đến các doanh nghiệp cả trong khu vực phi chính thức và chính thức, từ đó tác động đến quyết định tham gia vào việc làm phi chính thức hoặc thất nghiệp của lao động chính thức.

Tại Việt Nam, nghiên cứu về xu hướng và các yếu tố ảnh hưởng đến lao động phi chính thức của ILO (2021) khẳng định Covid-19 đẩy lao động chính thức sang làm công việc phi chính thức. Sự suy yếu của nền kinh tế khiến nhiều người buộc phải tìm kiếm bất cứ loại hình việc làm nào có thể làm, thường là công việc phi chính thức. Điều này đồng nghĩa với chuyển dịch thành lao động phi chính thức cũng có sự thay đổi lớn. Vì vậy, kế thừa từ các nghiên cứu quốc tế và trong nước, nhóm tác giả sẽ phân tích tác động của đại dịch Covid-19 đến sự chuyển dịch lao động tại Việt Nam với giả thuyết:

(H1): Covid-19 làm tăng xác suất chuyển dịch từ lao động chính thức sang lao động phi chính thức.

2.3. Vai trò của lao động phi chính thức trong bất bình đẳng thu nhập tổng thể

Trên thế giới, ước tính khoảng 20% đến 30% tổng số lao động ở các nước phát triển và hơn 40% lao động ở các nước đang phát triển làm việc trong khu vực phi chính thức (Hu & Yang, 2001). Mặc dù số lượng lao động phi chính thức chiếm tỷ lệ tương đối lớn, nhưng họ vẫn phải chịu mức lương thấp, thiếu bảo trợ xã hội và các vấn đề khác (ILO, 2002). Điều này không chỉ tạo ảnh hưởng tiêu cực đến phân phối tiền lương mà còn tác động làm tăng bất bình đẳng thu nhập (Maloney, 1999), cụ thể: Xue & cộng sự (2014) chỉ ra lao động phi chính thức là yếu tố đóng góp quan trọng nhất đối với bất bình đẳng thu nhập tổng thể ở các đô thị Trung Quốc (57,51%), cụ thể: chênh lệch thu nhập giữa những lao động phi chính thức đóng góp vào 47,04% của bất bình đẳng chung, trong khi chênh lệch thu nhập giữa lao động phi chính thức và lao động chính thức chiếm 10,47% tổng bất bình đẳng.

Tại Việt Nam, Rand & Torm (2012) cũng khẳng định sự tồn tại của khoảng cách tiền lương giữa khu vực phi chính thức và chính thức (mức lương trong khu vực chính thức cao hơn trung bình từ 10% đến 20% so với khu vực phi chính thức), sự khác biệt này ảnh hưởng đến phân phối thu nhập và bất bình đẳng thu nhập tại đây. Như vậy, khi xem xét tác động của lao động phi chính thức đến bất bình đẳng thu nhập, hầu hết các nghiên cứu trên thế giới đều chỉ ra mối quan hệ tiêu cực. Cụ thể, lao động phi chính thức là nguyên nhân gây gia tăng bất bình đẳng thu nhập. Do vậy, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết nghiên cứu.

(H2): Lao động phi chính thức là nguyên nhân chủ yếu làm gia tăng bất bình đẳng thu nhập.

3. Phương pháp nghiên cứu:

3.1. Cơ sở dữ liệu

Bài viết này sử dụng dữ liệu từ Điều tra Lao động Việc làm (LFS) trong 3 quý đầu của năm 2021 thực hiện bởi GSO cùng sự hỗ trợ của ILO. Mỗi điều tra theo quý bao gồm hơn 200 nghìn lao động trên phạm vi 63 tỉnh thành.

3.2. Quy trình nghiên cứu

Thứ nhất, phân tích tác động của Covid-19 tới số lượng lao động phi chính thức thông qua xác suất trở thành lao động phi chính thức bằng mô hình probit. Nhiều nghiên cứu trước đây đã sử dụng mô hình probit để nghiên cứu xác suất chuyển dịch lao động việc làm. Diễn hình ILO (2021) đã sử dụng mô hình này để đánh giá xác suất một lao động chính thức thành lao động phi chính thức. Do đó, nhóm tác giả lựa chọn mô hình probit để nghiên cứu mối quan hệ của Covid-19 và lao động phi chính thức với phương trình (1):

$$\text{ldpct}_{jt} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Covid}_{jt} + \beta_2 X_{jt} + u_{jt} \quad (1)$$

Trong đó:

ldpct_{jt} là tình trạng lao động j trong quý t, nhận giá trị bằng 1 nếu là lao động phi chính thức, bằng 0 nếu là lao động chính thức

Covid_{jt} là lao động j bị ảnh hưởng bởi Covid-19 tại quý t, nhận giá trị bằng 1 nếu lao động có bị ảnh hưởng bởi Covid-19, bằng 0 nếu lao động không bị ảnh hưởng bởi Covid-19.

X_{jt} là các biến kiểm soát đặc điểm cá nhân người lao động

u_{jt} là các biến không quan sát được

Kết quả kiểm định mô hình fitstat tại Phụ lục 1 cho thấy hệ số Prob > LR = 0,000 (<0,005) và McFadden's R²=0,294 cho thấy mô hình trên là hoàn toàn phù hợp. Bên cạnh đó, nhóm tác giả tính toán tỷ lệ dự đoán đúng của mô hình là 80,71% (Phụ lục 2), điều này chỉ ra kết quả nghiên cứu sẽ có tính chính xác cao.

Thứ hai, đánh giá vai trò của lao động phi chính thức trong bất bình đẳng thu nhập bằng chỉ số bất bình đẳng Theil's L để phân rã sự bất bình đẳng tổng thể thành các yếu tố đóng góp của các nhóm lao động phi chính thức và chính thức. Trên thế giới, phương pháp này được sử dụng rộng rãi để xem xét vai trò của lao động phi chính thức và chính thức trong bất bình đẳng thu nhập, tiêu biểu như Xue & cộng sự (2014) và Zuo (2016) nghiên cứu tại đô thị Trung Quốc. Phương pháp phân rã Theil's L được tách thành hai phần, phần một đo lường sự bất bình đẳng trong nhóm, phần hai đo lường sự bất bình đẳng giữa các nhóm. Cụ thể như sau:

$$\text{THEIL's L} = \sum_{j=1}^J \left(\frac{N_j}{N} \right) L_j + \sum_{j=1}^J \left(\frac{N_j}{N} \right) \ln \left(\frac{N_j/N}{Y_j/Y} \right)$$

Trong đó:

Y_j là tổng thu nhập của nhóm j

Y là tổng thu nhập ($Y=Y_j$)

L_j là Theil's L của nhóm j

N_j là số lao động của nhóm j

N là tổng số lao động ($N=N_j$)

Thứ ba, phân tích sự khác biệt giữa lao động phi chính thức và chính thức để xác định nguyên nhân gây nên bất bình đẳng giữa hai nhóm này bằng phân rã Blinder-Oaxaca. Xuất phát từ phương trình tiền lương Mincer (1997), nghiên cứu sử dụng phân rã Blinder-Oaxaca được chia thành ba phần bao gồm phần quan sát được, phần không quan sát được và phần ảnh hưởng của hai phần trên thông qua phương trình (2):

$$\begin{aligned} \text{Ln}(\text{thunhap}_{jt}^f) - \text{Ln}(\text{thunhap}_{jt}^i) &= (X_{jt}^f - X_{jt}^i) \beta_t^i + (\beta_t^f - \beta_t^i) X_{jt}^i + (X_{jt}^f - X_{jt}^i) (\beta_t^f - \beta_t^i) + u_t \quad (2) \\ &= \quad E \quad + \quad C \quad + \quad I \end{aligned}$$

Trong đó:

$\text{Ln}(\text{thunhap}_{jt}^f)$ và $\text{Ln}(\text{thunhap}_{jt}^i)$: thu nhập tương ứng của lao động phi chính thức và chính thức

X_{jt}^f và X_{jt}^i : Các biến độc lập đối với lao động phi chính thức và chính thức

β_t^f và β_t^i : các hệ số ước lượng.

E: Nhóm các yếu tố quan sát được

C: Nhóm các yếu tố không quan sát được

I: Nhóm các yếu tố tương tác giữa E và C.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến chuyển dịch từ lao động chính thức sang phi chính thức ở Việt Nam

Bảng 1 cho thấy ảnh hưởng ngược chiều của Covid-19 tới xác suất trở thành lao động phi chính thức. Nói cách khác, đại dịch Covid-19 làm giảm 1,8% xác suất trở thành lao động phi chính thức của lao động chính thức. Nguyên nhân là do khi không chịu ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 vẫn có nhiều lao động chính thức chuyển sang phi chính thức vì nhiều nguyên nhân khác nhau như sức khỏe, trình độ

Bảng 1: Kết quả ước lượng ảnh hưởng của Covid-19 tới xác suất trở thành lao động phi chính thức

Biến độc lập		Lao động phi chính thức	
		Hệ số hồi quy	Xác suất
Covid-19		-0,074***	-0,018***
Biến kiểm soát		Hệ số hồi quy	Xác suất
Chuyên môn kỹ thuật (Tham chiếu không có chuyên môn kỹ thuật)	Sơ cấp	-0,620***	-0,183***
	Trung cấp	-1,077***	-0,345***
	Cao đẳng	-1,254***	-0,408***
	Từ Đại học trở lên	-1,862***	-0,598***
Tình trạng hôn nhân (Tham chiếu chưa có vợ/chồng)	Có vợ/chồng	-0,141***	-0,034***
	Góa	-0,045**	-0,010**
	Ly hôn	-0,109***	-0,026***
	Ly thân	-0,044	-0,01
Nhóm tuổi (Tham chiếu nhóm tuổi từ 15-19 tuổi)	Từ 20-24 tuổi	-0,332***	-0,090***
	Từ 25-29 tuổi	-0,285***	-0,076***
	Từ 30-34 tuổi	-0,258***	-0,069***
	Từ 35-39 tuổi	-0,219***	-0,058***
	Từ 40-44 tuổi	-0,114***	-0,029***
	Từ 45-49 tuổi	-0,011	-0,003
	Từ 50-54 tuổi	0,123***	0,030***
	Từ 55-59 tuổi	0,385***	0,086***
	Từ 60-64 tuổi	0,631***	0,131***
	Từ 65 tuổi trở lên	0,804***	0,158***
Giới tính (Tham chiếu giới tính nam)	Nữ	-0,235***	-0,057***
	Đông bằng sông Hồng	-0,409***	-0,107***
Vùng địa lý (Tham chiếu vùng Trung du và miền núi phía Bắc)	Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	0,046***	0,011***
	Tây Nguyên	0,354***	0,075***
	Đông Nam Bộ	-0,631***	-0,172***
	Đồng bằng sông Cửu Long	0,002	0,001
	Hà Nội	-0,045***	-0,011***
	Thành phố Hồ Chí Minh	-0,546***	-0,146***
Khu vực (Tham chiếu thành thị)	Nông thôn	0,326***	0,083***
	_cons	1,175***	
Số quan sát		305.692	
Pseudo R2		0,2935	
Prob > chi2		0,0000	

Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

không đáp ứng đủ... Trong bối cảnh Covid-19, một lượng lớn lao động chính thức buộc phải nghỉ việc và lâm vào tình trạng thất nghiệp hoặc chuyển sang làm công việc phi chính thức. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động chính thức chuyển sang làm công việc phi chính thức chỉ chiếm một phần nhỏ, trong khi một phần lớn lao động chính thức đã trở thành lao động thất nghiệp. Điều này dẫn đến xác suất trở thành lao động phi chính thức giảm khi người lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19. Như vậy, kết quả nghiên cứu ngược lại với giả thuyết H1 mà nhóm tác giả kỳ vọng.

Để xem xét cụ thể hơn xác suất chuyển dịch từ lao động chính thức sang phi chính thức, nghiên cứu phân tích xác suất chuyển dịch này theo các đặc điểm cá nhân. Cụ thể:

Xét theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, Bảng 1 cho thấy nhóm từ Đại học trở lên có xác suất trở thành lao động phi chính thức là nhỏ nhất (thấp hơn 59,8% so với nhóm tham chiếu). Lao động có chuyên môn kỹ thuật càng cao thì xác suất trở thành lao động phi chính thức càng thấp. Nguyên nhân là do lao động có trình độ từ Đại học trở lên có chuyên môn cao, vì vậy, họ thường làm những công việc ổn định trong khu vực chính thức nên khả năng trở thành lao động phi chính thức thấp nhất. Kết quả này tương tự với nhận định của ILO (2021) lao động phi chính thức có mối liên hệ chặt chẽ và tỷ lệ nghịch với trình độ học vấn.

Xét theo tình trạng hôn nhân, nhóm có vợ/chồng có xác suất trở thành lao động phi chính thức thấp nhất (thấp hơn 3,4% so với nhóm tham chiếu). Xét theo khu vực thành thị/nông thôn, xác suất trở thành lao động phi chính thức ở khu vực nông thôn cao hơn thành thị 8,3%. Hai xu hướng này cũng được chỉ ra trong báo cáo “Lao động có việc làm lao động phi chính thức ở Việt Nam, xu hướng và các yếu tố tác động” (ILO, 2021).

Xét theo nhóm tuổi, xác suất trở thành lao động phi chính thức tăng dần theo nhóm tuổi và đạt cực đại ở

Bảng 2: Kết quả phân rã chỉ số bất bình đẳng thu nhập Theil's L

	Lao động phi chính thức	Lao động chính thức	Tổng
Quý I - năm 2021			
Theil's L	0,22407	0,12293	0,20990
Tỷ lệ lao động (%)	68,07	31,93	100
Nội bộ nhóm (%)	71,12	18,30	89,42
Giữa các nhóm (%)	—	—	10,58
Quý II - năm 2021			
Theil's L	0,24756	0,12652	0,22255
Tỷ lệ lao động (%)	68,00	32,00	100
Nội bộ nhóm (%)	74,18	17,84	92,02
Giữa các nhóm (%)	—	—	7,98
Quý III - năm 2021			
Theil's L	0,25909	0,13350	0,23281
Tỷ lệ lao động (%)	67,64	32,36	100
Nội bộ nhóm (%)	74,01	18,24	92,26
Giữa các nhóm (%)	—	—	7,74

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

nhóm tuổi từ 65 tuổi trở lên (cao hơn 15,8% so với nhóm tham chiếu) - những người có năng suất lao động thấp và khả năng tiếp thu kém. Xét theo giới tính, lao động nữ có xác suất trở thành lao động phi chính thức cao hơn nam giới 5,7%. Nguyên nhân là do nữ giới có xu hướng làm các công việc dễ bị tổn thương hơn nam giới và phải chịu nhiều thiệt thòi hơn về khía cạnh vị thế việc làm (GSO, 2018).

4.2. Vai trò của lao động phi chính thức trong bất bình đẳng thu nhập ở Việt Nam

Kết quả phân tích vai trò của lao động phi chính thức trong bất bình đẳng tổng thể của Việt Nam thông qua chỉ số Theil's L được nhóm tác giả thể hiện qua Bảng 2.

Theo Bảng 2, chỉ số Theil's L tăng dần theo các quý trong năm 2021 tại cả hai nhóm lao động. Điều

này cho thấy khi đại dịch Covid-19 diễn biến càng phức tạp thì bất bình đẳng thu nhập càng trở nên nghiêm trọng. Bên cạnh đó, nội bộ nhóm lao động phi chính thức đóng góp theo thứ tự là 71,12%, 74,18% và 74,01% vào bất bình đẳng thu nhập tổng thể trong quý I, quý II và quý III năm 2021. Con số này cao hơn nội bộ nhóm lao động chính thức ở cả 3 quý đầu năm 2021. Ngoài ra, bất bình đẳng giữa hai nhóm lao động đóng góp lần lượt 10,58%, 7,98% và 7,74% tại 3 quý trong tổng thể bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam. Như vậy, lao động phi chính thức đã đóng góp vào bất bình đẳng tổng thể bằng tỷ lệ đóng góp của nội bộ nhóm và giữa hai nhóm lần lượt đạt 81,70%, 82,16% và 81,75% trong 3 quý đầu năm 2021. Do đó, có thể khẳng định lao động phi chính thức là nguyên nhân lớn nhất gây nên sự bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam.

Kết quả trên tương đồng với một số nghiên cứu trên thế giới, cụ thể, Krstic & Sanfey (2011) chỉ ra rằng việc làm phi chính thức là một yếu tố quyết định và tác động mạnh mẽ đến bất bình đẳng thu nhập. Một số nghiên cứu trước như Xue & cộng sự (2014), Zuo (2016) cũng nhận định rằng bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức luôn lớn hơn bất bình đẳng giữa lao động chính thức với nguyên nhân là do mức chênh lệch thu nhập của các lao động phi chính thức lớn.

Bảng 3: Kết quả phân rã Blinder-Oaxaca

Tính khác biệt	Ln(thunhap)	Phân rã	Ln(thunhap)
Giá trị trung bình nhóm 1	8,910***	Yếu tố quan sát được (E)	0,125***
Giá trị trung bình nhóm 2	8,390***	Yếu tố không quan sát được (C)	0,593***
Sự khác biệt	0,520***	Yếu tố tương tác giữa E và C (I)	-0,198***

Số quan sát: 261719 Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Nhóm 1: Lao động chính thức
Nhóm 2: Lao động phi chính thức

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

4.3. Nguyên nhân gây nên sự bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức và chính thức ở Việt Nam

Bảng 2 ở trên cho thấy bất bình đẳng giữa lao động phi chính thức và chính thức luôn đóng góp từ 7% đến 10% trong bất bình đẳng thu nhập tổng thể. Để phân tích các yếu tố gây nên sự bất bình đẳng này, nhóm tác giả sử dụng phân rã Blinder-Oaxaca theo ba khía cạnh: đặc điểm cá nhân, lao động-việc làm và địa lý. Bảng 3 cho thấy logarit khoảng cách tiền lương giữa lao động phi chính thức và chính thức là 0,520. Điều này giải thích rằng thu nhập trung bình của lao động chính thức bằng $e^{0,520} = 1,68$ lần lao động phi chính thức.

Bảng 4 cho thấy các yếu tố có thể quan sát (E) được cho là do sự khác nhau về kỹ năng của người lao động đã làm tăng 12,5% bất bình đẳng giữa nhóm lao động phi chính thức và chính thức. Điều này được lý giải là sự khác nhau về kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn kỹ thuật... Các yếu tố không quan sát được (C) làm tăng 59,3% trong sự bất bình đẳng giữa hai nhóm lao động này. Nguyên nhân được cho là do định kiến xã hội, quan niệm gây bất lợi cho lao động phi chính thức ngay cả khi họ có chung đặc điểm với lao động chính thức. Trong khi đó, nhóm các yếu tố tác động đồng thời của thành phần quan sát được và không quan sát được (I) làm giảm 19,78% sự bất bình đẳng giữa hai nhóm lao động phi chính thức và chính thức. Cụ thể sự khác biệt về thu nhập theo tình trạng việc làm được mô tả chi tiết trong Bảng 4.

Thứ nhất, nhóm đặc điểm cá nhân đã làm tăng nhiều nhất (51,9%) trong bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức và chính thức. Trong đó, đặc điểm tuổi đã làm tăng 62,1% bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm lao động này. Hơn nữa, giới tính góp phần làm tăng 5,1% bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức và chính thức, điều này có thể do định kiến xã hội đã khiến lao động nữ có mức thu nhập trung bình thấp hơn nam giới.

Thứ hai, nhóm đặc điểm lao động – việc làm góp phần làm giảm 15,9% bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm lao động phi chính thức và chính thức. Trong đó, đóng góp của đặc điểm loại hình sở hữu làm giảm 21,9% bất bình đẳng thu nhập này. Ngược lại, nhóm từ Đại học trở lên đã làm tăng 11,8% bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm lao động này. Thực tế, lao động phi chính thức thường có chuyên môn kỹ thuật thấp hơn so với lao động chính thức là một nguyên nhân dẫn đến sự bất bình đẳng này. Cụ thể, nhóm từ Đại học trở lên thường làm trong

Bảng 4: Kết quả phân rã Blinder-Oaxaca sự khác biệt về thu nhập giữa lao động phi chính thức và lao động chính thức

Nhóm đặc điểm cá nhân		E	C	I	Total
Giới tính (Tham chiếu là nam giới)	Nữ	-0,041***	0,071***	0,021***	0,051***
Tuổi	Tuổi	0,059***	0,657***	-0,095***	0,621***
Tình trạng hôn nhân (Tham chiếu là chưa có vợ/chồng)	Có vợ/chồng	0,003***	-0,140***	-0,002***	-0,139***
	Góa	-0,005***	-0,006***	0,004***	-0,007***
	Ly hôn	-0,001***	-0,006***	0,001***	-0,006***
	Ly thân	0,000***	-0,001***	0,000***	-0,001***
Nhóm đặc điểm lao động - việc làm		E	C	I	Total
Trình độ chuyên môn kỹ thuật (Tham chiếu là không có trình độ chuyên môn kỹ thuật)	Sơ cấp	0,004***	-0,006***	-0,001***	-0,003***
	Trung cấp	0,005***	0,001	0,001	0,007***
	Cao đẳng	0,011***	0,000	0,002	0,013***
	Đại học trở lên	0,095***	0,002***	0,021***	0,118***
Loại hình sở hữu (Tham chiếu là nhà nước)	Tập thể	0,000***	-0,001***	0,000	-0,001***
	Tư nhân	0,133***	-0,027***	-0,107***	-0,001***
	Hộ Nông Lâm Thủy sản/cá nhân và kinh doanh cá thể	-0,305***	-0,060***	0,050***	-0,315***
	FDI	0,084***	-0,002***	-0,059***	0,023***
Nhóm đặc điểm địa lý		E	C	I	Total
Vùng kinh tế (Tham chiếu Trung du và miền núi phía Bắc)	Đồng bằng sông Hồng	0,014***	-0,032***	-0,011***	-0,029***
	Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung	-0,009***	-0,050***	0,012***	-0,047***
	Tây Nguyên	-0,010***	-0,024***	0,011***	-0,023***
	Đông Nam Bộ	0,024***	-0,022***	-0,017***	-0,015***
	Đồng bằng Sông Cửu Long	-0,018***	-0,058***	0,022***	-0,056***
	Hà Nội	0,020***	-0,013***	-0,012***	-0,005***
	Hồ Chí Minh	0,022***	-0,009***	-0,013***	0,000***
Khu vực (Tham chiếu thành thị)	Nông thôn	0,040***	0,067***	-0,026***	0,081***
_Cons			0,252***		0,252***
Total		0,125***	0,593***	-0,198***	0,520***
Mức ý nghĩa thống kê: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$					

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

khu vực chính thức với mức thu nhập cao đã góp phần làm gia tăng bất bình đẳng thu nhập.

Thứ ba, nhóm đặc điểm địa lý làm giảm 9,3% bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức và chính thức. Cụ thể, đặc điểm vùng kinh tế giảm 17,4% chênh lệch thu nhập giữa hai nhóm lao động này, trong khi đó đặc điểm khu vực chỉ làm tăng 8,1% bất bình đẳng thu nhập.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Nghiên cứu đã chứng minh và lý giải về mối quan hệ giữa Covid-19, lao động phi chính thức và bất bình đẳng thu nhập. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Covid-19 làm giảm xác suất trở thành lao động phi chính thức do một số lượng lớn lao động chính thức buộc phải rời khỏi lực lượng lao động trong hoàn cảnh khó khăn. Tuy nhiên, nhóm tác giả đặc biệt nhấn mạnh lao động phi chính thức là nguyên nhân chính gây nên sự bất bình đẳng này. Bên cạnh đó, kết quả phân rã Blinder-Oaxaca cho thấy nhóm đặc điểm cá nhân góp phần gia tăng bất bình đẳng thu nhập giữa lao động phi chính thức và chính thức, trong khi nhóm đặc điểm lao động – việc làm và địa lý có chiều hướng ngược lại. Kết quả nghiên cứu 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 những phát hiện của các nghiên cứu hiện tại về tác

động của cú sốc đến lao động dễ bị tổn thương và bất bình đẳng thu nhập. Nhóm tác giả cũng sử dụng chỉ số Theil's L thay vì Gini như các nghiên cứu trước để đánh giá rõ nét tỷ lệ đóng góp của lao động phi chính thức và chính thức vào bất bình đẳng thu nhập tổng thể. Bên cạnh đó, phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca cũng được sử dụng để phân tích nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng thu nhập giữa hai nhóm lao động này.

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu là cơ sở để Chính phủ, các tổ chức doanh nghiệp và người lao động có nhận thức và định hướng phù hợp trong bối cảnh đại dịch Covid-19 vẫn diễn biến phức tạp như hiện nay, cụ thể:

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng trình độ chuyên môn của lao động càng cao thì xác suất chuyển dịch từ lao động chính thức sang phi chính thức càng thấp, do đó, Chính phủ cũng như các doanh nghiệp cần đẩy mạnh các hoạt động giáo dục đào tạo nhằm mở ra cơ hội học tập tốt hơn, có chất lượng hơn, đồng thời bảo đảm công bằng xã hội trong giáo dục và đào tạo. Đặc biệt trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4, bên cạnh giáo dục truyền thống cũng cần xây dựng chính sách trong chiến lược giáo dục quốc gia về giáo dục trực tuyến, giáo dục mở để hướng tới một mô hình mới về phát triển giáo dục toàn diện hơn.

Kết quả cũng cho thấy lao động phi chính thức là nguyên nhân chính gây nên bất bình đẳng thu nhập. Do vậy, Chính phủ cần tạo thêm việc làm bền vững để đảm bảo lao động phi chính thức duy trì được công việc, từ đó góp phần làm giảm chênh lệch tiền lương trong nhóm lao động phi chính thức và giữa đối tượng này với lao động chính thức. Khi có được các công việc bền vững, lao động phi chính thức sẽ ít bị ảnh hưởng bởi tính bấp bênh của các công việc đang đảm nhận, thu nhập của họ dần được cải thiện. Ngoài ra, việc cung cấp nhiều việc làm trong khu vực chính thức cũng là điều cần thiết để làm tăng tiền lương cho những người có thu nhập thấp, cân đối lại phân phối thu nhập trên thị trường lao động.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Kết quả kiểm định mô hình phù hợp Fitstat

Log-Lik Intercept Only:	-188644,431	Log-Lik Full Model:	-133272,568
D(305657):	266545,135	LR(28):	110743,727
		Prob > LR:	0,000
McFadden's R2:	0,294	McFadden's Adj R2:	0,293
Maximum Likelihood R2:	0,304	Cragg & Uhler's R2:	0,429
McKelvey and Zavoina's R2:	0,451	Efron's R2:	0,351
Variance of y*:	1,822	Variance of error:	1,000
Count R2:	0,807	Adj Count R2:	0,373
AIC:	0,872	AIC*n:	266615,135
BIC:	-3,594e+0	BIC':	-110390,078

Phụ lục 2: Tỷ lệ dự đoán đúng mô hình

----- True -----			
Classified	D	~D	Total
+	196263	43561	239824
-	15421	50447	65868
Total	211684	94008	305692
Classified + if predicted Pr(D) >= .5			
True D defined as ldpt != 0			
Sensitivity	Pr(+ D)		92,72%
Specificity	Pr(- ~D)		53,66%
Positive predictive value	Pr(D +)		81,84%
Negative predictive value	Pr(~D -)		76,59%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)		46,34%
False - rate for true D	Pr(- D)		7,28%
False + rate for classified +	Pr(~D +)		18,16%
False - rate for classified -	Pr(D -)		23,41%
Correctly classified			80,71%

Tài liệu tham khảo

- Angel-Urdinola, D. F., & Tanabe, K. (2012), 'Micro-determinants of informal employment in the Middle East and North Africa region', *World Bank Group*, retrieved on March 10th 2022, from <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/26828>>.
- Benhura, M., & Magejo, P. (2020), 'Differences between formal and informal workers' outcomes during the Covid-19 crisis lockdown in South Africa', *National Income Dynamics Study (NIDS)*, South Africa.
- Bussolo, M., Kotia, A., & Sharma, S. (2021), *Workers at risk: Panel data evidence on the COVID-19 labor market crisis in India*, World Bank.
- Chari, F., Muzinda, O., Novukela, C., & Ngcamu, B. S. (2022), 'Pandemic outbreaks and food supply chains in developing countries: A case of Covid-19 in Zimbabwe', *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-14.
- Chen, G., & Hamori, S. (2013), 'Formal and informal employment and income differentials in urban China', *Journal of International Development*, 25(7), 987-1004.
- De Maio, F. G. (2007), 'Income inequality measures', *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(10), 849-852.
- Du, Y., Cai, F., & Wang, M. Y. (2008), *Marketization and/or informalization? New trends of china's employment in transition*, retrieved on March 10th 2022, from <<http://iple.cssn.cn/webpic/web/iple/upload/2012/03/d20120305101119714.pdf>>.
- Gomes, D. B., Iachan, F. S., & Santos, C. (2020), 'Labor earnings dynamics in a developing economy with a large informal sector', *Journal of Economic Dynamics and Control*, 113, 1-18.
- GSO (2018), *Báo cáo Lao động phi chính thức 2016*, Hà Nội.
- Herrera-Serna, B. Y., Lara-Carrillo, E., Toral-Rizo, V. H., do Amaral, R. C., & Aguilera-Eguía, R. A. (2019), 'Relationship between the human development index and its components with oral cancer in Latin America', *Journal of Epidemiology and Global Health*, 9(4), 223-232.
- Hu, A. G., & Yang, Y. X. (2001), 'The employment pattern changes: from formal to informal - China's urban informal employment analysis', *Management World*, 2, 69-78.
- ILO (2002), *Decent work and the informal economy*, Geneva.
- ILO (2021), *Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố tác động*, Hà Nội.
- Komin, W., Thepparp, R., Subsing, B., & Engstrom, D. (2020), 'Covid-19 and its impact on informal sector workers: a case study of Thailand', *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 31(1-2), 80-88.
- Krstic, G., & Sanfey, P. (2011), 'Earnings inequality and the informal economy', *Economics of transition*, 19(1), 179-199.
- Lê Bảo Lâm, Nguyễn Minh Hà, Lê Văn Hường (2015), 'Mô hình Blinder-Oaxaca trong phân tích kinh tế', *Tạp chí khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh-Kinh tế và quản trị kinh doanh*, 10(1), 50-58.
- Maloney, W. F. (1999), 'Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico', *The World Bank Economic Review*, 13(2), 275-302.
- Megersa, K. (2020), *The Informal Sector and COVID-19*, Institute of Development Studies, UK.
- Mincer, J. (1997), 'The production of human capital and the life cycle of earnings: Variations on a theme', *Journal of labor economics*, 15(1, Part 2), 26-47.
- Mishra, A., & Ray, R. (2010), 'Informality, corruption, and inequality', *Bath economics research paper*, 13(10), 1-34.
- Nguyễn Thái Hòa (2017), 'Bất bình đẳng giới trong thu nhập của người lao động ở Việt Nam', *Tạp chí Khoa học Xã hội*, 6 (226), 10-24.
- Rand, J., & Torm, N. (2012), 'The informal sector wage gap among Vietnamese micro-firms', *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4), 560-577.

-
- Søbjerg, L. M (2012), 'The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite', *Tidsskrift for Professionsstudier*, 16(31), 150-153.
- Sokolovska, V., Lazar, Ž., & Tomašević, A. (2015), 'Measuring social inequality: Comparison of Gini coefficient and Theil index', *All in one conferences*, 96-100.
- Tổng cục thống kê (2021), *Tình hình lao động việc làm Quý IV và năm 2021*, thông cáo báo chí, ngày 6 tháng 1, Hà Nội.
- Vũ Cương & Phạm Văn Vận (biên soạn, 2011), *Kinh tế Công cộng*, Nhà xuất bản Thống Kê, Hà Nội.
- Vũ Hoàng Ngân, Nghiêm Thị Ngọc Bích (2021), 'Ảnh hưởng của thời gian cho công việc nhà đến khoảng cách tiền lương theo giới trên thị trường lao động ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 290 (2), 2-11.
- Xue, J., Gao, W., & Guo, L. (2014), 'Informal employment and its effect on the income distribution in urban China', *China Economic Review*, 31, 84-93.
- Zuo, H. (2016), 'How does informal employment impact income inequality?', *Applied Economics Letters*, 23(15), 1117-1120.

MỐI QUAN HỆ GIỮA TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI DOANH NGHIỆP VÀ NĂM GIỮ TIỀN MẶT: BẰNG CHỨNG THỰC NGHIỆM TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Văn Hà

Trường Đại học Ngoại thương

Email: ha.nguyen@ftu.edu.vn

Lê Tuấn Thành

Trường Đại học Ngoại thương

Email: letuanthanhthcs@gmail.com

Vũ Hương Giang

Trường Đại học Ngoại thương

Email: Vuhuonggiang133@gmail.com

Trần Minh Thu

Trường Đại học Ngoại thương

Email: tminhthu3010@gmail.com

Nguyễn Thị Yên

Trường Đại học Ngoại thương

Email: yenng010101@gmail.com

Mã bài: JED-592

Ngày nhận: 22/03/2022

Ngày nhận bản sửa: 26/05/2022

Ngày duyệt đăng: 15/07/2022

Tóm tắt:

Nghiên cứu này đi sâu phân tích mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và việc nắm giữ tiền mặt của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Dựa trên phương pháp nghiên cứu định lượng với mẫu quan sát gồm 1.467 quan sát trong giai đoạn 2011-2020, kết quả phân tích chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt. Tính vững của kết quả thực nghiệm được đảm bảo khi sử dụng các kỹ thuật hồi quy khác nhau như OLS, FE và GMM. Hơn nữa, bằng việc phân chia mẫu nghiên cứu thành nhóm các doanh nghiệp năng lượng và nhóm các doanh nghiệp phi năng lượng, kết quả thực nghiệm chỉ ra rằng mối quan hệ tích cực giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt chỉ đúng với các doanh nghiệp phi năng lượng. Ngược lại, trách nhiệm xã hội tương quan nghịch chiều với nắm giữ tiền mặt với các doanh nghiệp năng lượng. Kết quả nghiên cứu gợi mở những hàm ý chính sách quan trọng đối với các nhà quản trị nhằm hướng tới mục tiêu gia tăng lượng tiền mặt nắm giữ thông qua việc thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Từ khóa: Vấn đề người đại diện, nắm giữ tiền mặt, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, các bên liên quan, Việt Nam.

Mã JEL: G30, G39, L20, L53.

Corporate social responsibility and cash holdings: Empirical evidence from Vietnam

Abstract:

This study investigates the relationship between corporate social responsibility (CSR) and cash holdings in Vietnam. Using a research sample of 1,467 firm-year observations from 2011 to 2020, our quantitative analysis shows that CSR is positively linked to cash holdings. The result is robust to different regression techniques including OLS, FE and GMM. Moreover, an additional analysis of the association between CSR and cash holdings in energy firms and non-energy firms reveals that the positive relationship is only valid in the latter subgroup. In the former subgroup, CSR is found to be negatively related to cash holdings. This finding offers important implications for managers towards the goal of increasing cash holdings by actively engaging in CSR practices.

Keywords: Agency problem, cash holdings, corporate social responsibility, stakeholders, Vietnam.

JEL Codes: G30, G39, L20, L53.

1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội bắt nguồn từ phương Tây và thu hút sự quan tâm của các học giả trong suốt bảy thập niên qua, tuy nhiên đây lại là một chủ đề khá mới mẻ ở Việt Nam khi các nghiên cứu chỉ ra rằng thuật ngữ này bắt đầu xuất hiện ở nước ta từ những năm 2000 khi nền kinh tế Việt Nam bắt đầu hội nhập mạnh mẽ với nền kinh tế thế giới. Do vậy, vai trò của trách nhiệm xã hội đối với doanh nghiệp Việt Nam vẫn chưa được hiểu một cách toàn diện. Các nghiên cứu ở Việt Nam chủ yếu tập trung vào mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và hiệu quả tài chính, trong khi vai trò của trách nhiệm xã hội đối với các khía cạnh khác của hoạt động tài chính doanh nghiệp chưa được làm sáng tỏ.

Tiền mặt là tài sản quan trọng của doanh nghiệp vì đây là hạng mục có tính thanh khoản cao nhất, chi phối chính sách tài chính của doanh nghiệp (Kuan & cộng sự, 2012). Theo Amess & cộng sự (2015), quy mô tiền mặt mà các công ty trên phạm vi toàn cầu nắm giữ gia tăng đáng kể trong hai thập kỷ qua. Cụ thể, 1.000 công ty phi tài chính lớn nhất toàn cầu nắm giữ khoảng 2800 tỷ đô la Mỹ (USD) tiền mặt. Trong giai đoạn những năm 1990-2000, lượng tiền mặt do các công ty Hoa Kỳ nắm giữ đã tăng gấp hơn hai lần, tương đương 10% tổng sản phẩm nội địa (GDP) (Dittmar & Mahrt-Smith, 2007). Nắm giữ nhiều tiền mặt sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao tính thanh khoản, dễ dàng thực hiện các nghĩa vụ tài chính theo hợp đồng với các chủ nợ, thanh toán cho các nhà cung cấp, đáp ứng được các khoản chi phí để duy trì hoạt động, đáp ứng các nhu cầu cần thiết trong ngắn hạn và đề phòng trường hợp doanh nghiệp gặp phải những tình huống khẩn cấp không lường trước được. Mặt khác, khi doanh nghiệp nắm giữ quá nhiều tiền mặt thì có thể vấp phải vấn đề đại diện (agency problem) cũng trở nên trầm trọng hơn khi các nhà quản lý doanh nghiệp sử dụng tiền mặt không hiệu quả, làm phương hại đến giá trị công ty.

Đã có nhiều nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách tiền mặt của doanh nghiệp, tuy nhiên vai trò của trách nhiệm xã hội đối với việc nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp gần đây mới bắt đầu được xem xét và các bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt của doanh nghiệp chưa thực sự rõ ràng. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Nguyen & Phung (2020) chỉ ra mối quan hệ nghịch chiều giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt của các doanh nghiệp trong ngành năng lượng. Tuy nhiên, liệu kết quả này có đúng đối với các doanh nghiệp phi năng lượng Việt Nam hay không vẫn là một câu hỏi nghiên cứu cần được chứng minh dựa trên phân tích thực nghiệm. Do vậy, nghiên cứu này được thực hiện với mẫu nghiên cứu là các doanh nghiệp niêm yết ở Việt Nam nhằm cung cấp bằng chứng mới về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt của các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành khác nhau, đồng thời làm sáng tỏ tầm quan trọng của trách nhiệm xã hội đối với một khía cạnh tài chính cụ thể của doanh nghiệp là dự trữ tiền mặt.

2. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Thuật ngữ trách nhiệm xã hội chính thức xuất hiện vào năm 1953 khi Bowen công bố cuốn sách có nhan đề là “*Trách nhiệm xã hội của doanh nhân*” (*Social Responsibilities of the Businessmen*), đánh dấu sự khởi đầu của thời kỳ hiện đại về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Theo Bowen (1953), trách nhiệm xã hội là những ràng buộc đối với doanh nghiệp trong việc thực thi các chính sách, ra các quyết định và thực hiện các hành động được kỳ vọng mang lại mục đích và giá trị cho cộng đồng. Sau Bowen, nhiều học giả khác đã rất nỗ lực đưa ra định nghĩa về trách nhiệm xã hội theo các cách khác nhau bởi thuật ngữ này mang ý nghĩa không giống nhau đối với từng cá nhân (Votaw, 1973).

Từ những năm 1980 trở lại đây, các định nghĩa về trách nhiệm xã hội được đưa ra theo hướng tiếp cận xoay quanh các bên liên quan. Chẳng hạn, theo World Business Council for Sustainable Development (1999), trách nhiệm xã hội là cam kết của doanh nghiệp ứng xử có đạo đức và đóng góp cho phát triển kinh tế, cải thiện chất lượng cuộc sống của người lao động, gia đình của người lao động, cũng như cộng đồng và xã hội nói chung. Tương tự, European Commission (2011) cho rằng trách nhiệm xã hội là việc các doanh nghiệp tích hợp các mối quan tâm xã hội và môi trường trong hoạt động kinh doanh và trong sự tương tác với các bên liên quan trên cơ sở tự nguyện.

Dù có nhiều định nghĩa khác nhau, song nhìn chung lại, các khái niệm đều cho thấy trách nhiệm xã hội đề cập tới mối quan hệ và sự tương tác giữa doanh nghiệp và các bên liên quan nhằm hài hòa lợi ích của tất cả các bên.

2.2. Chính sách nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp

Nắm giữ tiền mặt, hay còn được gọi là tích trữ tiền mặt, được định nghĩa là nắm giữ các khoản tiền và tương đương tiền có tính thanh khoản cao mà công ty có thể chuyển đổi thành tiền mặt trong thời gian ngắn (Ferreira & Vilela, 2004). Trong đó, các khoản tương đương tiền bao gồm tài khoản ngân hàng của công ty, tín phiếu kho bạc và thương phiếu của công ty cũng như các chứng khoán trên thị trường tiền tệ có thời gian đáo hạn là 90 ngày.

Các nghiên cứu về chính sách tiền mặt (Opler & cộng sự, 1999; Ozkan & Ozkan, 2004; Bates & cộng sự, 2009) chỉ ra bốn lý do chính để các công ty nắm giữ tiền mặt: thứ nhất là giảm chi phí giao dịch (transaction motive), thứ hai là phòng vệ rủi ro (precautionary motive), thứ ba là động cơ thuế (tax motive) và cuối cùng là vấn đề người đại diện (agency motive). Với lý do thứ nhất, dựa trên nghiên cứu của Keynes (1936), chi phí giao dịch ở đây liên quan đến những chi phí để chuyển đổi tài sản thành tiền mặt để tài trợ cho các hoạt động cần thiết của công ty. Khi các doanh nghiệp không có đủ nguồn vốn nội bộ hoặc các tài sản có tính thanh khoản cao, các doanh nghiệp có xu hướng thanh lý tài sản hiện có, hạn chế chi trả cổ tức và giảm cơ hội đầu tư. Tuy nhiên, những hoạt động này đều tốn chi phí cao. Vì vậy, việc dự trữ tiền mặt được coi là bước đệm cho doanh nghiệp khi cần tiền mặt để tài trợ cho các khoản đầu tư.

Lý do thứ hai để doanh nghiệp nắm giữ tiền mặt là nhằm mục đích phòng vệ rủi ro. Cụ thể, doanh nghiệp có thể phải đối diện với sự không chắc chắn về các luồng thu nhập trong tương lai cũng như sự hạn chế về khả năng tiếp cận tài chính do chi phí vốn đắt đỏ, vì vậy doanh nghiệp dự trữ tiền mặt để không bỏ lỡ cơ hội đầu tư khi xuất hiện các dự án đầu tư triển vọng. Lins & cộng sự (2010) đã tiến hành các cuộc điều tra thực nghiệm về việc nắm giữ tiền mặt và các hoạt động phi tài chính của các doanh nghiệp tại 29 quốc gia, và kết quả cho thấy các doanh nghiệp nắm giữ tiền mặt nhiều hơn khoảng 40% so với mức cần thiết để chống lại tình trạng kiệt quệ tài chính và giảm thiểu rủi ro trong tương lai. Lý do thứ ba cho rằng các doanh nghiệp có xu hướng nắm giữ tiền mặt nhiều hơn nếu các nghĩa vụ thuế của doanh nghiệp được kỳ vọng sẽ tăng. Một số quốc gia như Hoa Kỳ đánh thuế thu nhập từ nước ngoài khi công ty chuyển thu nhập về nước, do vậy tạo động lực cho các công ty nắm giữ lượng lớn tiền mặt (Foley & cộng sự, 2007). Lý do cuối cùng đến từ vấn đề đại diện (agency problem) giữa nhà quản lý và các cổ đông. Theo lập luận này, các nhà quản lý có xu hướng tích trữ nhiều tiền mặt hơn để nhằm mang lại lợi ích cho bản thân họ và có thể ảnh hưởng xấu đến lợi ích cổ đông (Dittmar & cộng sự, 2003; Harford & cộng sự, 2008). Nikolov & Whited (2014) đã chỉ ra rằng các doanh nghiệp có vấn đề người đại diện cao sẽ có xu hướng tăng cường nắm giữ tiền mặt lên 22% và điều này làm giảm giá trị của các cổ đông xuống 6%.

2.3. Giả thuyết về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp

Các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách tiền mặt đã được các nghiên cứu trong quá khứ chỉ ra bao gồm quy mô công ty, mức độ sử dụng đòn bẩy tài chính, rủi ro tài chính, vốn lưu động (Opler & cộng sự, 1999), quản trị công ty (Dittmar & Mahrt-Smith, 2007), mức độ đa dạng hóa lĩnh vực hoạt động (Subramaniam & cộng sự, 2011). Tuy nhiên, ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội đến dự trữ tiền mặt của doanh nghiệp mới được nghiên cứu trong khoảng 5 năm trở lại đây với số lượng các công bố cả trong và ngoài nước còn rất khiêm tốn. Có thể thấy các kết quả thực nghiệm về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt còn mâu thuẫn. Trong khi, một số nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ tuyến tính dương (Jadiyappa & cộng sự, 2021; Zadeh & cộng sự, 2021; Yang & Susanto, 2020; Nasr & cộng sự, 2020; Huang & cộng sự, 2019; Chang & cộng sự, 2019; Dutordoir & cộng sự, 2018; Lu & cộng sự, 2016; Cheung, 2016), một số nghiên cứu khác lại chỉ ra mối quan hệ tuyến tính âm (Nguyễn & Phung, 2020) hoặc cho thấy trách nhiệm xã hội không tác động đáng kể đến dự trữ tiền mặt của doanh nghiệp (Jadiyappa & cộng sự, 2021). Do vậy, cần thêm các nghiên cứu về chủ đề này để làm sáng tỏ hơn bản chất của mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt.

Để kiểm chứng mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và lượng tiền mặt doanh nghiệp nắm giữ, nghiên cứu này dựa vào hai lý thuyết thường được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là lý thuyết các bên có liên quan (stakeholder theory) và lý thuyết người đại diện (agency theory) để xây dựng hai giả thuyết đối lập nhau về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt. Lý thuyết các bên liên quan nhận định rằng một công ty phải quan tâm đến lợi ích và kỳ vọng của các bên liên quan (stakeholders) bên cạnh lợi ích của chủ sở hữu (Freeman, 1984; Donaldson & Preston, 1995; Jones, 1995). Các bên có liên quan là những người có ảnh hưởng đến hoặc chịu ảnh hưởng bởi các hoạt động của doanh nghiệp nên các hoạt động hoặc chính sách của doanh nghiệp cần tích hợp lợi ích của các

bên có liên quan để có được sự ủng hộ từ họ (Chan & cộng sự, 2013). Việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp cũng như điều chỉnh các chính sách tài chính như chính sách nắm giữ tiền mặt nằm trong số các chiến lược mà doanh nghiệp sử dụng để thể hiện định hướng hoạt động hướng về các bên có liên quan của doanh nghiệp. Các hoạt động trách nhiệm xã hội giúp doanh nghiệp xây dựng được hình ảnh đẹp trong mắt các bên có liên quan và xây dựng được mối quan hệ tốt đẹp với khách hàng, nhà cung ứng, người lao động và cộng đồng (Turban & Greening, 1997; Cheng & cộng sự, 2013). Việc thực hiện trách nhiệm xã hội đòi hỏi doanh nghiệp phải đầu tư nguồn lực tài chính cho các hoạt động này. Với động cơ phòng vệ rủi ro trước các biến động dòng tiền trong tương lai do phát sinh các chi phí đầu tư cho hoạt động trách nhiệm xã hội, doanh nghiệp có xu hướng gia tăng lượng tiền dự trữ. Đồng thời, việc tăng dự trữ tiền cũng là một tín hiệu lạc quan đối với các bên liên quan nhằm thể hiện sự tích cực và tự tin vào khả năng tài chính của doanh nghiệp trong việc sẵn sàng đầu tư cho các hoạt động trách nhiệm xã hội như thực hành các sáng kiến bảo vệ môi trường, nâng cao phúc lợi cho người lao động, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, hay tài trợ cho các hoạt động cộng đồng... Do vậy, theo cách tiếp cận của lý thuyết các bên có liên quan đối với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết đầu tiên như sau:

H₁: Tồn tại mối quan hệ thuận chiều giữa trách nhiệm xã hội và lượng tiền mặt doanh nghiệp nắm giữ

Tuy nhiên, theo lý thuyết người đại diện (Jensen & Meckling, 1976), những sáng kiến về hoạt động trách nhiệm xã hội có thể coi là lãng phí nguồn lực của doanh nghiệp nếu nó không nâng cao giá trị doanh nghiệp, do vậy gây ra xung đột về lợi ích giữa nhà quản lý và chủ sở hữu doanh nghiệp, hay còn gọi là vấn đề người đại diện (agency problem). Các hoạt động trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp có thể được thực hiện để giúp nhà quản lý doanh nghiệp đánh bóng tên tuổi cá nhân và đạt được những lợi ích cho riêng họ (Barnea & Rubin, 2010) trong khi làm phương hại đến lợi ích của chủ sở hữu doanh nghiệp vì nguồn lực tài chính không được đầu tư cho các dự án có triển vọng với giá trị hiện tại ròng (NPV) dương. Nhằm né tránh sự giám sát từ phía cổ đông để có thể đầu tư nguồn lực của doanh nghiệp cho những hoạt động mang lại lợi ích riêng cho nhà quản lý thì nhà quản lý có xu hướng tích trữ nhiều tiền mặt. Với cách tiếp cận của lý thuyết người đại diện đối với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, để giảm thiểu vấn đề người đại diện do nhà quản lý đầu tư nguồn lực cho các hoạt động trách nhiệm xã hội mà lại làm phương hại đến lợi ích doanh nghiệp, các cổ đông của công ty sẽ gây áp lực buộc nhà quản lý phải giảm lượng tiền mặt tích trữ. Biện pháp này giúp hạn chế nguy cơ nhà quản lý lãng phí trong việc sử dụng nguồn lực của doanh nghiệp. Theo quan điểm của lý thuyết người đại diện, trách nhiệm xã hội được kỳ vọng làm giảm dự trữ tiền mặt, do vậy nghiên cứu này đề xuất giả thuyết thứ hai ngược lại với dự đoán ở giả thuyết thứ nhất như sau:

H₂: Tồn tại mối quan hệ ngược chiều giữa trách nhiệm xã hội và lượng tiền mặt doanh nghiệp nắm giữ.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu và nguồn dữ liệu

Nghiên cứu được thực hiện đối với 200 doanh nghiệp phi tài chính lớn nhất được niêm yết tại hai Sở giao dịch là Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội (HNX) và Sở Giao dịch Chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh (HOSE) giai đoạn 2011-2020. Dữ liệu về trách nhiệm xã hội được thu thập từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp. Các thông tin tài chính của doanh nghiệp được thu thập từ cơ sở dữ liệu Finpro. Sau khi tổng hợp các thông tin cần thiết cho phân tích thực nghiệm, 195 doanh nghiệp có đầy đủ thông tin trong mẫu khả dụng gồm 1.467 lượng quan sát.

3.2. Đo lường các biến nghiên cứu

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR)

Ở Việt Nam, hiện tại chưa có một bộ chỉ số chính thức nào về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được áp dụng rộng rãi, chính vì vậy nhóm nghiên cứu dựa vào các nghiên cứu về trách nhiệm xã hội ở các thị trường đang phát triển sử dụng thông tin trách nhiệm xã hội từ báo cáo thường niên của doanh nghiệp (Saleh & cộng sự, 2010). Việc thu thập và nhập dữ liệu cho biến này được thực hiện hoàn toàn bằng tay.

Để đo lường biến này, nhóm tác giả thu thập thông tin trách nhiệm xã hội của mỗi doanh nghiệp trên 4 khía cạnh của trách nhiệm xã hội là môi trường, người lao động, cộng đồng và sản phẩm. Việc đo lường các tiêu chí của trách nhiệm xã hội trong nghiên cứu này tương tự như trong nghiên cứu của Khan & cộng sự (2013) tại Bangladesh, Siueia & cộng sự (2019) tại Mozambique và Nam Phi và Nguyen & Phung (2020) tại Việt Nam. Cụ thể:

- Khía cạnh môi trường (ENV) được đánh giá dựa trên 4 thang đo: kiểm soát ô nhiễm môi trường (ENV1); phòng ngừa ô nhiễm môi trường (ENV2); tiết kiệm và tái chế nguyên vật liệu (ENV3); giải thưởng về hoạt động bảo vệ môi trường (ENV4).

- Khía cạnh người lao động (EMP) được đánh giá dựa trên 6 thang đo: an toàn lao động và sức khỏe người lao động (EMP1); giáo dục và đào tạo (EMP2); lợi ích của người lao động (EMP3); hồ sơ lao động (EMP4); quyền chọn mua cổ phiếu cho người lao động (EMP5); giải thưởng về sức khỏe và an toàn lao động (EMP6).

- Khía cạnh cộng đồng (COM) được đánh giá dựa trên 6 thang đo: chương trình tài trợ tiền mặt (COM1); chương trình thiện nguyện (COM2); chương trình học bổng (COM3); chương trình tài trợ cho các sự kiện thể thao (COM4); tài trợ các giải thưởng quốc gia (COM5); dự án công cộng (COM6).

- Khía cạnh sản phẩm (PRO) được đánh giá dựa trên 4 thang đo: phát triển sản phẩm (PRO1); an toàn sản phẩm (PRO2); chất lượng sản phẩm (PRO3); dịch vụ chăm sóc khách hàng (PRO4).

Mỗi yếu tố trong thang đo được cho điểm trên chất lượng thông tin: 0 – nếu không có thông tin; 1 – có thông tin nhưng không chi tiết; 2 – có thông tin chi tiết nhưng chưa được lượng hóa; 3 – có thông tin chi tiết và được lượng hóa. Cách chấm điểm này tương tự như trong nghiên cứu của Saleh & cộng sự (2010).

Dựa trên bốn bộ phận cấu thành trách nhiệm xã hội như trên, biến trách nhiệm xã hội được đo lường dưới dạng chỉ số. Theo đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được tính bằng cách lấy tổng điểm mà doanh nghiệp đạt được chia cho tổng điểm tối đa về trách nhiệm xã hội mà doanh nghiệp có thể đạt được với điểm tối đa là 60 theo chất lượng thông tin công bố cho 20 hạng mục thuộc 4 khía cạnh của trách nhiệm xã hội.

Nắm giữ tiền mặt (CASH)

Nghiên cứu đo lường biến lượng tiền mặt nắm giữ từ hạng mục tiền và tương đương tiền được đề cập trong báo cáo tài chính công bố hàng năm của các doanh nghiệp (Gill & cộng sự, 2012; Cheung, 2016). Vì lượng tiền mặt của các doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu có độ lệch cao nên biến này được thể hiện dưới dạng logarit tự nhiên (*LNCASH*) (Foley & cộng sự, 2007; Gao & cộng sự, 2013; Harford & cộng sự, 2014).

Biến kiểm soát

Dựa vào các nghiên cứu trước đây liên quan đến chủ đề này (Arouri & Pijourlet, 2017) nhóm tác giả còn kiểm soát tác động của các biến về đặc điểm doanh nghiệp như: Quy mô doanh nghiệp (*SIZE*) được đo lường bằng giá trị logarit tự nhiên của tài sản ròng; Chỉ số đòn bẩy tài chính (*LEV*) được đo lường bằng thương số của tổng nợ trên tổng tài sản; Tốc độ tăng trưởng (*GRO*) được đo bằng tốc độ tăng doanh thu của năm sau so với năm trước; Chính sách cổ tức (*DIV*); Tỷ lệ chi tiêu vốn (*CAPEX*) trên tài sản ròng; Vốn lưu động (*NWC*) được tính bằng chênh lệch giữa tài sản ngắn hạn và nợ ngắn hạn chia cho tài sản ròng; Dòng tiền tự do (*FCF*) được đo lường bằng thu nhập sau lãi suất, cổ tức và thuế trước khi khấu hao trên tài sản ròng. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng kiểm soát tác động của ngành (và thời gian () lên mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt của doanh nghiệp.

3.3. Mô hình nghiên cứu

Để kiểm tra tác động của các yếu tố trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (*CSR*) đến việc nắm giữ tiền mặt, nghiên cứu sử dụng mô hình nghiên cứu như sau với các biến trong mô hình đã được giới thiệu ở phần trên.

$$LN(CASH_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 CSR_{i,t} + \beta_2 SIZE_{i,t} + \beta_3 LEV_{i,t} + \beta_4 GRO_{i,t} + \beta_5 DIV_{i,t} + \beta_6 CAPEX_{i,t} + \beta_7 NWC_{i,t} + \beta_8 FCF_{i,t} + \omega_{i,t} + \tau_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Bảng 1 thống kê giá trị trung bình và độ lệch chuẩn của các biến được sử dụng để phân tích mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và việc nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp. Trung bình lượng tiền mặt doanh nghiệp nắm giữ trong mẫu nghiên cứu chiếm khoảng 11,9% tổng tài sản ròng. Chỉ số bình quân của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp là 0,363.

4.2. Kết quả mô hình hồi quy

Vì dữ liệu nghiên cứu là dạng bảng nên nhóm tác giả lựa chọn sử dụng các kỹ thuật hồi quy phù hợp với dữ liệu để kiểm định mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và việc nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp. Đầu

Bảng 1: Thống kê mô tả các biến

Tên biến	Mô tả	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn
LNCASH	Lượng tiền mặt nắm giữ/tổng tài sản ròng	1.467	0,119	0,158
CSR	Chỉ số trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp	1.467	0,363	0,158
SIZE	Quy mô doanh nghiệp	1.467	14,496	1,665
LEV	Đòn bẩy tài chính	1.467	0,562	0,220
GRO	Tăng trưởng doanh thu của năm sau so với năm trước	1.467	0,162	0,185
DIV	Nhận giá trị 1 nếu có trả cổ tức hoặc 0 nếu không trả cổ tức	1.467	0,945	0,227
CAPEX	Chi tiêu vốn/tổng tài sản ròng	1.467	0,062	0,076
NWC	Vốn lưu động ròng/tổng tài sản ròng	1.467	0,249	0,274
FCF	Thu nhập sau lãi suất, cổ tức và thuế trước khi khấu hao/tổng tài sản ròng	1.467	0,022	0,113

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu nghiên cứu bằng STATA.

Bảng 2: Ước lượng OLS và FE mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt

Tên biến	OLS LNCASH	FE LNCASH
CSR	0,700*** (0,226)	0,508* (0,297)
SIZE	-0,014 (0,024)	-0,259*** (0,062)
LEV	-1,214*** (0,249)	-1,075*** (0,265)
GRO	-0,005 (0,006)	0,009*** (0,003)
DIV	0,322** (0,155)	0,202** (0,100)
CAPEX	3,293*** (0,660)	2,202*** (0,425)
NWC	1,178*** (0,173)	1,614*** (0,166)
FCF	2,569*** (0,456)	1,596*** (0,261)
N	1.467	1.467
R-squared	0,233	0,245

Sai số chuẩn mạnh ở trong ngoặc.

*** $p < 1\%$, ** $p < 5\%$, * $p < 10\%$.

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu nghiên cứu bằng STATA.

tiền, kỹ thuật OLS gộp với sai số chuẩn cụm hai chiều (two-way clustered standard errors) được sử dụng theo khuyến nghị của Petersen (2009). Kết quả hồi quy OLS ở Bảng 2 cho thấy biến *CSR* có ý nghĩa thống kê tại mức 1% và có tác động tích cực đến biến *LNCASH*, đồng nghĩa với việc trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội tốt hơn có xu hướng giữ nhiều tiền mặt hơn. Kết quả này phù hợp với lý thuyết các bên có liên quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, do vậy chấp nhận (bác bỏ) giả thuyết H1 (H2).

Hồi quy OLS cũng cho thấy có mối quan hệ nghịch chiều giữa đòn bẩy tài chính và dự trữ tiền mặt của doanh nghiệp, phù hợp với Cheung (2016). Ngược lại, các biến kiểm soát *NWC*, *DIV*, *CAPEX* và *FCF* có tác động làm tăng lượng tiền mặt nắm giữ của doanh nghiệp, phù hợp với các nghiên cứu về dự trữ tiền mặt trước đây như Cheung (2016), Yang & Susanto (2020), Jadiyappa & cộng sự (2021).

Bên cạnh đó, nhóm tác giả tiếp tục lựa chọn hồi quy FE hoặc RE để kiểm định tính vững của kết quả thực

nghiệm trên. Dựa vào kiểm định Hausman test cho kết quả $p\text{-value} = 0,000$ nên kiểm định hồi quy FE được sử dụng. Kết quả hồi quy FE được trình bày ở Bảng 2 cũng cho thấy biến *CSR* có mối quan hệ tích cực với biến *LNCASH* phù hợp với kết quả phân tích OLS.

Vấn đề nội sinh (endogeneity) thường được nhắc đến trong các nghiên cứu về vai trò của trách nhiệm xã hội đối với các khía cạnh tài chính của doanh nghiệp (ví dụ: Nguyen & cộng sự, 2019; Nguyen & cộng sự, 2020; Nguyen & cộng sự, 2021). Do vậy, nhóm tác giả tiếp tục sử dụng hồi quy GMM (generalized method of moments) để khắc phục vấn đề nội sinh (Arellano & Bond, 1991). Với phương pháp GMM, mô hình hồi quy bổ sung thêm biến phụ thuộc trễ, ngoài các biến giải thích sử dụng trong mô hình trên. Kết quả hồi quy GMM thể hiện ở Bảng 3 tiếp tục cho thấy biến *CSR* có hệ số ước lượng dương và có ý nghĩa thống kê, phù hợp với các ước lượng OLS và FE. Vì vậy, kết quả thực nghiệm về mối quan hệ tuyến tính dương giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt trong nghiên cứu này không bị ảnh hưởng khi sử dụng các kỹ thuật hồi quy khác nhau.

Bảng 3: Ước lượng GMM mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt

Tên biến	GMM LNCASH
L.LNCASH	0,395*** (0,047)
CSR	0,637** (0,277)
SIZE	-0,034 (0,035)
LEV	-0,257 (0,357)
GRO	0,005 (0,003)
DIV	0,309*** (0,119)
CAPEX	1,794* (0,919)
NWC	0,971** (0,412)
FCF	2,253*** (0,576)
N	1.372
AR (2) (p-value)	0,127

Sai số chuẩn mạnh ở trong ngoặc.

*** $p < 1\%$, ** $p < 5\%$, * $p < 10\%$.

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu nghiên cứu bằng STATA.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng (i) phân tích mối quan hệ giữa từng khía cạnh của trách nhiệm xã hội (bao gồm ENV, EMP, COM, PRO) và nắm giữ tiền mặt; (ii) đánh giá mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt trong nhóm các doanh nghiệp năng lượng và nhóm các doanh nghiệp phi năng lượng; (iii) sử dụng biến *CASH* thay vì *LNCASH* làm biến phụ thuộc. Kết quả thực nghiệm chỉ ra rằng:¹

- Các thành phần của trách nhiệm xã hội đều có hệ số hồi quy dương và có ý nghĩa thống kê ngoại trừ thành phần về môi trường (ENV) không có ý nghĩa thống kê.

- Trách nhiệm xã hội tương quan nghịch chiều với nắm giữ tiền mặt tại các doanh nghiệp năng lượng, nhưng mối quan hệ này lại thuận chiều tại các doanh nghiệp phi năng lượng.

- Khi nắm giữ tiền mặt được đo lường bằng biến *CASH* thì mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và *CASH* vẫn là thuận chiều trong mẫu tổng thể và mẫu gồm các doanh nghiệp phi năng lượng nhưng là nghịch chiều tại các doanh nghiệp phi năng lượng

5. Kết luận

Thông qua phân tích thực nghiệm về mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt của doanh

nghiệp, kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội tốt hơn có xu hướng nắm giữ nhiều tiền mặt hơn. Dự trữ tiền mặt tăng sẽ giúp doanh nghiệp linh hoạt hơn trong việc ứng phó với các tình huống bất ngờ trong kinh doanh cũng như nắm bắt các cơ hội đầu tư trong tương lai.

Nghiên cứu này có những đóng góp quan trọng về học thuật và thực tiễn. Xét từ góc độ học thuật, kết quả nghiên cứu góp phần làm sáng tỏ hơn mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và dự trữ tiền mặt của các doanh nghiệp ở một quốc gia đang phát triển như Việt Nam nhưng chưa có nhiều các công trình về chủ đề này. Bằng chứng mới trong nghiên cứu này về mối quan hệ thuận chiều giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt tại Việt Nam bổ sung cho nghiên cứu của Nguyen & Phung (2020). Trong khi Nguyen & Phung (2020) chỉ ra mối quan hệ nghịch chiều giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt của các doanh nghiệp Việt Nam trong ngành năng lượng thì nghiên cứu của chúng tôi một mặt khẳng định kết quả của Nguyen & Phung (2020) tại các doanh nghiệp năng lượng, mặt khác chỉ ra rằng các doanh nghiệp phi năng lượng có dự trữ tiền mặt nhiều hơn khi thực hiện trách nhiệm xã hội tốt hơn. Do vậy, có thể khẳng định kết quả nghiên cứu của Nguyen & Phung (2020) chỉ đại diện cho các doanh nghiệp năng lượng chứ không đại diện cho các doanh nghiệp phi năng lượng. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu chứng minh rằng trách nhiệm xã hội là nhân tố quan trọng tác động đến chính sách tài chính bao gồm chính sách nắm giữ tiền mặt của các doanh nghiệp Việt Nam. Các nhà hoạch định chính sách có thể cân nhắc ban hành các hướng dẫn thực hiện việc quản lý tiền mặt song hành với việc chi tiêu cho trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp một cách hợp lý. Đồng thời nên có các cơ chế, chính sách khuyến khích, giám sát nhà quản lý sử dụng dòng tiền một cách hiệu quả, thực hiện nghiêm túc các hoạt động gắn với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hợp lý, không phung phí mà đem lại hiệu quả cao.

Bên cạnh những đóng góp và phát hiện mới, bài viết này vẫn còn hạn chế nhất định. Cụ thể, do việc thu thập dữ liệu trách nhiệm xã hội được tiến hành hoàn toàn bằng tay qua việc phân tích báo cáo thường niên nên mẫu nghiên cứu của nhóm chỉ giới hạn trong 200 doanh nghiệp phi tài chính có vốn hóa thị trường lớn nhất được niêm yết trên HOSE và HNX. Do vậy kết quả thực nghiệm trong bài nghiên cứu này có thể không mang tính đại diện cho các doanh nghiệp có quy mô khác nhau cũng như không đại diện cho các doanh nghiệp chưa niêm yết. Tiếp theo, nghiên cứu này tập trung tìm hiểu mối quan hệ trực tiếp giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp chứ chưa phân tích cơ chế tác động của trách nhiệm xã hội đến nắm giữ tiền mặt. Ngoài ra, mặc dù đã cố gắng kiểm soát các nhân tố có thể gây nhiễu lên mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội và nắm giữ tiền mặt của doanh nghiệp nhưng có thể vẫn còn một vài nhân tố chưa được đưa vào mô hình. Những hạn chế này chính là một số gợi ý cho các hướng nghiên cứu trong tương lai để phát triển hơn nữa hướng nghiên cứu này.

Ghi chú:

1. Vui lòng liên hệ nhóm tác giả để biết kết quả chi tiết.

Lời thừa nhận/Cảm ơn: Nghiên cứu này là sản phẩm của đề tài khoa học và công nghệ cấp Cơ sở mã số NTCS2021-28.

Tài liệu tham khảo

- Amess, K., Banerji, S. & Lampousis, A. (2015), 'Corporate cash holdings: causes and consequences', *International Review of Financial Analysis*, 42(3), 421-433.
- Arellano, M. & Bond, S. (1991), 'Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations', *The review of economic studies*, 58(2), 277-297.
- Arouri, M. & Pijourlet, G. (2017), 'CSR performance and the value of cash holdings: International evidence', *Journal of Business Ethics*, 140(2), 263-284.
- Barnea, A. & Rubin, A. (2010), 'Corporate social responsibility as a conflict between shareholders', *Journal of Business Ethics*, 97(1), 71-86.

-
- Bates, T., Kahle, K. & Stulz, R. (2009), 'Why do U.S. firms hold so much more cash than they used to?', *The Journal of Finance*, 64(5), 1985-2021.
- Bowen, H.R. (1953), *Social responsibilities of the businessman*, New York: Harper & Row.
- Chan, M.C.C., Watson, J. & Woodliff, D. (2013), 'Corporate governance quality and CSR disclosures', *Journal of Business Ethics*, 125(1), 59-73.
- Chang, C.H., Chen, S.S., Chen, Y.S. & Peng, S.C. (2019), 'Commitment to build trust by socially responsible firms: Evidence from cash holdings', *Journal of Corporate Finance*, 56, 364-387.
- Cheng, B., Ioannou, I. & Serafeim, G. (2013), 'Corporate social responsibility and access to finance', *Strategic Management Journal*, 35(1), 1-23.
- Cheung, A.W. (2016), 'Corporate social responsibility and corporate cash holdings', *Journal of Corporate Finance*, 37, 412-430.
- Dittmar, A. & Mahrt-Smith, J. (2007), 'Corporate governance and the value of cash holdings', *Journal of Financial Economics*, 83(3), 599-634.
- Dittmar, A., Mahrt-Smith, J. & Servaes, H. (2003), 'International corporate governance and corporate cash holdings', *The Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 38(1), p.111.
- Donaldson, T. & Preston, L.E. (1995), 'The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications', *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Dutordoir, M., Norman, C.S. & Ping, S. (2018), 'Corporate social responsibility and seasoned equity offerings', *Journal of Corporate Finance*, 50, 158-179.
- European Commission (2011), *A renewed EU strategy 2011-14 for corporate responsibility*, Brussels.
- Ferreira, M.A. & Vilela, A.S. (2004), 'Why do firms hold cash? evidence from EMU countries', *European Financial Management*, 10(2), 295-319.
- Foley, C.F., Hartzell, J.C., Titman, S. & Twite, G. (2007), 'Why do firms hold so much cash? A tax-based explanation', *Journal of Financial Economics*, 86(3), 579-607.
- Freeman, R.E. (1984), *Strategic management: A stakeholder approach*, Pitman.
- Gao, H., Jarrad, H. & Kai, L. (2013), 'Determinants of corporate cash policy: Insights from private firms', *Journal of Financial Economics*, 109, 623-639.
- Gill, A. & Shah, C. (2012), 'Determinants of corporate cash holdings: Evidence from Canada', *International Journal of Economics and Finance*, 4(1), 70-79.
- Harford, J., Mansi, S.A. & Maxwell, W.F. (2008), 'Corporate governance and firm cash holdings in the US', *Journal of Financial Economics*, 87(3), 535-555.
- Harford, J., Sandy, K. & William, F.M. (2014), 'Refinancing risk and cash holdings', *Journal of Finance*, 69, 975-1012.
- Huang, H.H., Chanjuan, L. & Li, S. (2019), 'Chemical releases and corporate cash holdings', *International Review of Financial Analysis*, 64, 159-173.
- Jadiyappa, N., Joseph, A., Sisodia, G., Krishnankutty, R. & Shrivatsava, S. (2021), 'Corporate social responsibility and cash holdings in India: Evidence from a natural experiment', *Finance Research Letters*, 39, 101-581.
- Jensen, M.C. & Meckling, W.H. (1976), 'Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure', *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Jones, T.M. (1995), 'Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics', *Academy of Management Review*, 20(2), 404-437.
- Keynes, J.M. (1936), *The general theory of employment, interest, and money*, Wirtschaft u. Finanzen.
- Khan, A., Muttakin, M.B. & Siddiqui, J. (2013), 'Corporate governance and corporate social responsibility disclosures: Evidence from an emerging economy', *Journal of Business Ethics*, 114, 207-223.
- Kuan, T.H., Li, C.S. & Liu, C.C. (2012), 'Corporate governance and cash holdings: A quantile regression approach', *International Review of Economics & Finance*, 24, 303-314.
-

-
- Lins, K.V., Servaes, H. & Tufano, P. (2010), 'What drives corporate liquidity? an international survey of cash holdings and lines of credit', *Journal of Financial Economics*, 98(1), 160-176.
- Lu, L.Y., Shailer, G. & Yu, Y. (2016), 'Corporate social responsibility disclosure and the value of cash holdings', *European Accounting Review*, 26(4), 729-753.
- Nasr, S., Lakhal, N. & Saad, I.B. (2020), 'Corporate social responsibility and cash holdings: Does board gender diversity matter', *International Journal of Business Governance and Ethics*, 14(3), p.250.
- Nikolov, B. & Whited, T.M. (2014), 'Agency conflicts and cash: Estimates from a dynamic model', *The Journal of Finance*, 69(5), 1883-1921.
- Nguyen, T.L.N.V.K. & Phung, A.T. (2020), 'Social and environmental contributions, board size and cash holding: The case of energy firms', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 17-22.
- Nguyen, V.H., Agbola, F.W. & Choi, B. (2019), 'Does corporate social responsibility reduce information asymmetry? Empirical evidence from Australia', *Australian Journal of Management*, 44(2), 188-211.
- Nguyen, V.H., Agbola, F.W. & Choi, B. (2021), 'Does corporate social responsibility enhance financial performance? Evidence from Australia', *Australian Accounting Review*, 32(1), 5-18.
- Nguyen, V.H., Choi, B. & Agbola, F.W. (2020), 'Corporate social responsibility and debt maturity: Australian evidence', *Pacific-Basin Finance Journal*, 62, 101-374.
- Opler, T., Pinkowitz, L., Stulz, R. & Williamson, R. (1999), 'The determinants and implications of corporate cash holdings', *Journal of Financial Economics*, 52(1), 3-46.
- Ozkan, A. & Ozkan, N. (2004), 'Corporate cash holdings: An empirical investigation of UK companies', *Journal of Banking & Finance*, 28(9), 2103-2134.
- Petersen, M. (2009), 'Estimating standard errors in finance panel data sets: Comparing approaches', *Review of Financial Studies*, 22, 435-480.
- Saleh, M., Zulkifli, N. & Muhamad, R. (2010), 'Corporate social responsibility disclosure and its relation on institutional ownership: Evidence from public listed companies in Malaysia', *Managerial Auditing Journal*, 25(6), 591-613.
- Siueia, T.T., Wang, J. & Deladem, T.G. (2019), 'Corporate social responsibility and financial performance: A comparative study in the Sub-Saharan Africa banking sector', *Journal of Cleaner Production*, 226, 658-668.
- Subramaniam, V., Tang, T.T., Yue, H. & Zhou, X. (2011), 'Firm structure and corporate cash holdings', *Journal of Corporate Finance*, 17(3), 759-773.
- Turban, D.B. & Greening, D.W. (1997), 'Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees', *Academy of Management Journal*, 40(3), 658-672.
- Votaw, D. (1973), 'Genius becomes rare: A comment on the doctrine of social responsibility Pt, II', *California Management Review*, 15(3), 5-19.
- World Business Council for Sustainable Development (1999), *Corporate social responsibility: Meeting changing expectations*, Geneva.
- Yang, A.S. & Susanto, G.C. (2020), 'Corporate social responsibility and cash holding: Evidence from trucking firms', *Applied Economics Letters*, 28(1), 85-89.
- Zadeh, M.H., Michel, M., Denis, C. & Ahmad, H. (2021), 'Does corporate social responsibility transparency mitigate corporate cash holdings?', *International Journal of Managerial Finance*, from <<https://doi.org/10.1108/IJMF-07-2021-0339>>.

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI Ý ĐỊNH GÂY RA RỦI RO ĐẠO ĐỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN VIỆT NAM

Đỗ Hoài Linh

Viện Ngân hàng Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: linhdh@neu.edu.vn

Khúc Thế Anh

Viện Ngân hàng Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: anhkt@neu.edu.vn

Mã bài: JED - 585

Ngày nhận bài: 16/03/2022

Ngày nhận bài sửa: 22/04/2022

Ngày duyệt đăng: 15/09/2022

Tóm tắt

Bài viết này tập trung vào rủi ro đạo đức và các nhân tố ảnh hưởng đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các ngân hàng thương mại cổ phần. Bằng việc kết hợp mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) và lý thuyết quy kết, chúng tôi đã gửi bảng hỏi đến các cá nhân hiện đang làm việc trong ngành ngân hàng. Kết quả cho thấy: rủi ro và cơ chế xử phạt của ngân hàng có tác động ngược chiều, trong khi khả năng giám sát, lợi ích khi thực hiện hành vi, mức độ nghiêm trọng và ảnh hưởng danh tiếng có tác động cùng chiều đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động tại các ngân hàng thương mại cổ phần. Dựa trên kết quả nghiên cứu, chúng tôi cho rằng các ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam cần đưa ra các quy chuẩn làm việc cho người lao động nhằm tăng tính cụ thể của công việc, cũng như đề ra văn hóa kinh doanh hướng đến việc tránh các hành vi lệch chuẩn.

Từ khóa: Rủi ro đạo đức, lý thuyết hành vi có kế hoạch, lý thuyết quy kết, ngân hàng thương mại.

Mã JEL: D22, D84, J44

Determinants influencing the intention to cause the moral hazard of Vietnam joint-stock commercial banks' staff

Abstract

This article focuses on moral hazard and factors affecting the intention to cause the moral hazard of joint-stock commercial bank staff. By combining the Theory of Planning Behavior (TPB) and attribution theory, we sent a questionnaire to individuals currently working in the banking industry. The results show that: Bank's risk and sanctioning mechanism have a negative impact on the intention to cause the moral hazard of staff at joint-stock commercial banks. On the other hand, supervisory capacity, benefit from behavior, severity and reputational influence have a positive effect. Based on the research results, we believe that Vietnamese commercial banks need to set up working standards for staff to increase the specificity of the job and set up a business culture that aims to avoid deviant behavior.

Keywords: Moral hazard, theory of planned behavior, attribution theory, commercial bank.

JEL codes: D22, D84, J44

1. Giới thiệu

So với các doanh nghiệp thông thường, ngân hàng thương mại kinh doanh tiền tệ nên đây một ngành kinh doanh rất đặc biệt, rủi ro đạo đức có thể xảy ra ở mọi vị trí nhân sự trong ngân hàng, từ cán bộ quản lý cho tới các nhân viên, từ cán bộ tín dụng, hỗ trợ tín dụng cho tới các giao dịch viên (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018). Do tiền tệ có tính chất vô danh, và là loại hàng hóa đặc trưng nên gian lận, lừa đảo trong lĩnh vực ngân hàng thường xảy ra. Rủi ro đạo đức trong hoạt động ngân hàng không chỉ gây thiệt hại về tài chính cho chính bản thân ngân hàng và khách hàng mà còn có thể gây bùng nổ rủi ro và đổ vỡ toàn hệ thống.

Trong các nội dung khuyến nghị về quản trị rủi ro của Basel, trụ cột 2 đề cập đến nguyên nhân dẫn tới rủi ro hoạt động xuất phát từ con người với các hành động như gian lận, giả mạo, trộm cắp, hoạt động sai phạm quyền, không đúng quy định hay quản lý nguồn nhân lực không hiệu quả. Về bản chất đây chính là biểu hiện của rủi ro đạo đức (Girling, 2022). Quản trị rủi ro đạo đức trên quan điểm của Basel chưa được đặt ra là một nội dung riêng biệt mà chỉ là một vài quan điểm được đề cập trong quản trị rủi ro hoạt động - điều này là không phù hợp với bối cảnh kinh doanh của ngân hàng – nơi mà rủi ro đạo đức không chỉ xảy ra nhiều mà còn tồn tại dưới rất nhiều hình thức khác nhau. Đối với các nước có nền kinh tế đang chuyển đổi như Việt Nam, để có thể tham gia vào thị trường tài chính quốc tế, việc thực hiện Basel 2 và tương lai là Basel 3 rất quan trọng. Một số vụ rủi ro đạo đức trong nhóm các ngân hàng thương mại cổ phần như EximBank đã làm thất thoát của khách hàng 48 tỷ VND (Nguyễn Minh Phong, 2022) hay làm giả hồ sơ để chiếm dụng tài sản (Bùi Trang, 2022). Để có thể quản trị được rủi ro vận hành theo những chuẩn mực của Basel 2 và Basel 3, một trong những góc độ cần quan tâm là quản trị rủi ro đạo đức. Bài viết này tập trung vào khía cạnh đó, và nhìn nhận trên góc độ: ý định gây ra rủi ro của người lao động (cụ thể là nhóm nhân viên, chuyên viên) trong các ngân hàng thương mại cổ phần – không bao gồm các ngân hàng mà nhà nước chiếm trên 50% cổ phần.

Để đánh giá ý định hành vi, nghiên cứu này dựa trên 2 lý thuyết gốc là lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) được phát triển bởi Ajzen (1991), có tham chiếu lý thuyết quy kết (Attribution theory) được phát triển bởi Weiner (1985). Như vậy, ngoài phần giới thiệu, chúng tôi sẽ đưa ra tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu ở phần 2, phương pháp nghiên cứu và mô hình nghiên cứu ở phần 3, kết quả nghiên cứu và thảo luận ở phần 4. Cũng trong phần 4, chúng tôi tập trung vào thảo luận những hàm ý chính sách cần được đưa ra để giảm thiểu những ảnh hưởng của ý định gây ra rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng, cũng như những hàm ý chính sách để thực hiện tốt hơn trụ cột 2 của Basel.

2. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động ngân hàng

Rủi ro đạo đức trong ngân hàng được đánh giá trên nhiều góc độ khác nhau, như khả năng các ngân hàng sẽ đầu tư nhiều hơn vào các lĩnh vực mạo hiểm khi có sự bảo vệ của bảo hiểm tiền gửi (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018), hoặc gây ra các hành động trái với quy định của pháp luật từ đó gây ra hiệu ứng tiêu cực trên thị trường nhằm tối đa hóa lợi nhuận (Cheng & cộng sự, 2018). Một góc độ rộng hơn cho toàn thị trường, Girling (2022) cho rằng rủi ro đạo đức được thực hiện bởi các ngân hàng nhằm các mục tiêu lợi nhuận, dù biết rằng các hành động đó có thể gây ra thiệt hại đối với lợi ích của những tổ chức, cá nhân khác trên thị trường. Trong nghiên cứu này, chúng tôi dựa vào quan điểm của Girling (2022) để phân tích.

Ajzen (1991) cho rằng một cá nhân kỳ vọng về hành vi của mình, và hành vi đó hợp lý thì được gọi là ý định thực hiện hành vi. Đối với ý định gây ra rủi ro đạo đức trong lĩnh vực tài chính, Awang & cộng sự (2019) cũng đưa ra quan điểm tương tự khi cho rằng ý định thực hiện hành vi là vấn đề một cá nhân có thể xác định được những rủi ro mà mình có thể gặp phải, nhưng vẫn thực hiện do lợi ích lớn; hoặc vì vấn đề “yêu tiền” mà các cá nhân có thể đưa ra những quyết định mang tính chất mạo hiểm (Kashif & Khattak, 2017). Nghiên cứu này cho rằng, ý định gây ra rủi ro đạo đức là mức độ 1 cá nhân (người lao động trong ngân hàng) nhận thấy rủi ro có thể bù đắp lợi ích hay không, từ đó quyết định đưa ra những hành động có thể gây thiệt hại cho ngân hàng, hoặc các đối tượng khác nhau trên thị trường tài chính.

2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Giám sát của hệ thống ngân hàng

Theo Granja & Leuz (2018) thì giám sát của hệ thống ngân hàng là việc bản thân một ngân hàng đưa ra

các quy trình để giám sát quá trình thực hiện các nghiệp vụ của các chi nhánh và nhân viên trong ngân hàng, nhằm tránh gây ra rủi ro hoạt động. Bermpei & cộng sự (2018) lại cho rằng quá trình giám sát cần xuất phát từ yêu cầu của ngân hàng trung ương, rồi hội sở các ngân hàng sẽ phân quyền cho các chi nhánh. Các chi nhánh sẽ chịu trách nhiệm trong khả năng của mình và đánh giá với chính các nhân viên của mình. Theo quan điểm này thì giám sát của ngân hàng sẽ xuất phát từ toàn bộ hệ thống ngân hàng thương mại, và bản thân mỗi ngân hàng lại có 1 khung giám sát chung.

Tất cả các hoạt động của nhân viên ngân hàng đều cần được giám sát. Đây là một nguyên lý chung của các ngân hàng (Casu & cộng sự, 2013; Rose & Hudgins, 2015). Để có thể có ý định gây ra rủi ro đạo đức thì yêu cầu giám sát của hệ thống ngân hàng rất lớn, nhằm ngăn ngừa các nhân viên thực hiện sai các quy định được đưa ra (Anginer & Demirgüç-Kunt, 2018). Bản thân việc gây ra rủi ro đạo đức – ngoài ý tưởng của nhân viên ngân hàng còn bị gây ra bởi bảo hiểm tiền gửi. Tức là, nếu như có bảo hiểm tiền gửi đứng đằng sau thì ngân hàng sẽ đầu tư vào những lĩnh vực mạo hiểm hơn. Khi đó, nhân viên ngân hàng cho rằng mình có thể thực hiện các hoạt động rủi ro cao hơn, kể cả rủi ro đạo đức (Kusairi & cộng sự, 2018). Bản thân lý thuyết quy kết cho rằng khi có sự giám sát thì ý định thực hiện hành vi không tốt sẽ thấp đi (Kelley, 1973).

Khi giám sát hệ thống ngân hàng, một điều cần nhận thấy rằng nếu có sự giám sát càng sát sao thì mức độ vi phạm sẽ càng giảm đi, và nhân viên ngân hàng càng ít có nguy cơ gian lận. Do đó, chúng tôi đưa ra giả thuyết

H1: Giám sát của hệ thống ngân hàng có tác động ngược chiều với hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.2. Lợi ích và tính dễ thực hiện khi vi phạm

Trong các nghiên cứu trước đây không đề cập nhiều đến vấn đề lợi ích và tính dễ thực hiện khi thực hiện vi phạm, chỉ đề cập đến tính hữu ích hay tính dễ thực hiện khi thực hiện một hành vi có kế hoạch. Theo Davis & cộng sự (1989), “Độ hữu ích được cảm nhận là khả năng chủ quan của người sử dụng mà khi sử dụng dịch vụ của một hệ thống ứng dụng cụ thể sẽ tăng hiệu suất công việc của mình”. Bên cạnh đó, “Độ dễ sử dụng được cảm nhận là cảm nhận được việc dễ dàng sử dụng dịch vụ ở mức độ mà người sử dụng cảm nhận được sự khó khăn hay dễ dàng học tập để sử dụng các sản phẩm dịch vụ của tổ chức cung cấp”.

Trong vấn đề về lợi ích cũng như độ hữu ích, tính tiện dụng trong các nghiên cứu đi trước, tất cả đều cho rằng khi có lợi ích càng lớn thì sẽ càng sử dụng nhiều dịch vụ, nhất là trong lĩnh vực tài chính. Độ dễ sử dụng được nghiên cứu là có ảnh hưởng lớn hơn khi người dùng chưa dùng quen với một công nghệ nhất định, và yếu tố này giảm dần mức độ quan trọng khi chi phối đến người tiêu dùng khi họ đã dùng quen. Độ dễ sử dụng được cảm nhận trong TAM được xem là có tương đồng với các nhân tố trong các mô hình lý thuyết: Nỗ lực kỳ vọng (UTAUT), Tính phức tạp (IDT). Nỗ lực kỳ vọng được định nghĩa là con người dễ dàng tham gia vào hệ thống công nghệ và sử dụng hệ thống công nghệ (Venkatesh & cộng sự, 2003). Tính phức tạp được định nghĩa là mức độ mà sự đổi mới được cảm nhận để hiểu và sử dụng.

Trong nghiên cứu này, vì vấn đề gây ra rủi ro đạo đức rất ít nghiên cứu nên tác giả cho rằng lợi ích khi thực hiện rủi ro đạo đức được hiểu là cảm nhận của nhân viên ngân hàng khi thực hiện một hành vi không đúng chuẩn theo quy định của ngân hàng; còn tính dễ thực hiện được hiểu là nhân viên ngân hàng sẽ không gặp khó khăn gì khi thực hiện các thao tác gây ra hành vi không đúng chuẩn mực.

Tuy không có tham chiếu từ trước, nhưng các nghiên cứu trước đây của Bùi Kiên Trung & cộng sự (2019) khẳng định rằng tính hữu ích và độ dễ sử dụng có ảnh hưởng thuận chiều đến hành vi có kế hoạch. Đối với vấn đề thực tế của ngân hàng, khi mức độ lợi ích càng lớn, các sai phạm phát sinh càng nhiều và mức độ càng cao. Bên cạnh đó, khi cơ chế giám sát chưa đủ mạnh thì rất dễ làm cho các nhân viên ngân hàng có những sai phạm dù biết trước nó sẽ gây ra các vấn đề xấu. Do vậy, các tác giả cho rằng

H2: Lợi ích và tính dễ thực hiện có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.3. Rủi ro và cơ chế xử phạt

Trong các nghiên cứu trước đây, có một số khía cạnh được đề cập đến vấn đề rủi ro, nhưng thường qua khía cạnh bảo mật. Theo Venkatesh & cộng sự (2003), “Tính bảo mật là một khái niệm phức tạp, đã được

định nghĩa bởi một số nhà nghiên cứu với nhiều cách định nghĩa khác nhau. Nói chung, tính bảo mật được định nghĩa là bảo vệ chống lại các mối đe dọa an ninh”. Bùi Kiên Trung & cộng sự (2019) cho rằng tính bảo mật là mức độ an toàn khi sử dụng một dịch vụ nào đó, thể hiện ở việc không bị phát tán thông tin hay khó lấy được dữ liệu mà người dùng sử dụng. Như vậy, đối ngược với bảo mật là rủi ro. Chúng tôi cho rằng rủi ro được hiểu là những nguy cơ về mặt hành chính và hình sự mà nhân viên ngân hàng có thể gặp phải nếu thực hiện một hành vi không đúng chuẩn theo quy định.

Cơ chế xử phạt không được đề cập đến trong các nghiên cứu về ý định thực hiện hành vi, vì các nghiên cứu đi trước đều nhìn nhận trên góc độ hành vi thông thường. Trong nghiên cứu này, cơ chế xử phạt được hiểu là các hình phạt của ngân hàng (góc độ từ bên trong) hay của pháp luật (góc độ bên ngoài) đối với nhân viên ngân hàng nếu gây ra rủi ro đạo đức. Nếu như cơ chế càng chặt chẽ thì nhân viên ngân hàng sẽ không có xu hướng vi phạm, và tuân thủ theo những yêu cầu đề ra. Do vậy,

H3: Rủi ro và cơ chế xử phạt có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.4. Mức độ nghiêm trọng của các vụ rủi ro

Mức độ nghiêm trọng (độ lớn) của vấn đề được đề cập trong lý thuyết quy kết. Kruglanski & cộng sự (2018) cho rằng khi có vấn đề xảy ra trong doanh nghiệp, nghĩa là trách nhiệm càng lớn thì tính quy kết càng nặng nề. Do vậy, vấn đề “quy kết” thể hiện ở chỗ: nếu như độ lớn của các dự án càng cao thì trách nhiệm càng lớn. Đi kèm với đó là những lợi ích phát sinh. Su & cộng sự (2020) khi nhìn nhận trên góc độ trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thì cho rằng độ lớn của các vụ rủi ro dựa trên mức độ nghiêm trọng mà nó gây ra cho xã hội. Tác giả này cũng cho rằng khi các vụ rủi ro có mức độ càng lớn thì doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng đến danh tiếng càng cao, và càng cố gắng để hạn chế vi phạm. Chúng tôi cho rằng mức độ nghiêm trọng của các vụ rủi ro được hiểu là tính nghiêm trọng trong các sai phạm mà nhân viên ngân hàng gây ra khi thực hiện hành vi không đúng chuẩn. Thường thì mức độ nghiêm trọng sẽ đo lường bằng các thiệt hại mà ngân hàng phải gánh chịu dựa trên cảm nhận của nhân viên.

Theo ý tưởng của Kruglanski & cộng sự (2018) hay Su & cộng sự (2020) trong lý thuyết quy kết thì có thể nhận thấy rằng khi mức độ nghiêm trọng của rủi ro càng cao thì ảnh hưởng tiêu cực của nó càng lớn và các tổ chức càng cố gắng hạn chế nó. Trong bài nghiên cứu này, chúng tôi cho rằng:

H4: Mức độ nghiêm trọng của các vụ rủi ro có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

2.2.5. Ảnh hưởng danh tiếng

Trong các nghiên cứu đi trước về ý định thực hiện hành vi không có định nghĩa về ảnh hưởng danh tiếng. Đa phần các nghiên cứu đều cho rằng nó là chuẩn chủ quan – tức là một người cho rằng khi thực hiện hành vi đó, anh ta sẽ cảm thấy vấn đề này thế nào. Trong nghiên cứu này, ảnh hưởng danh tiếng là tin tức về người thực hiện hành vi rủi ro đạo đức sẽ bị lan truyền với xu hướng tiêu cực ra sao trong nội bộ ngân hàng hoặc truyền ra ngoài ngân hàng.

Muschetto & Siegel (2019) khi nghiên cứu đến mức độ trầm cảm của cá nhân có đánh giá rằng: khi vấn đề (vi phạm) càng nghiêm trọng thì ý tưởng gây ra ban đầu (theo cảm nhận chủ quan của người thực hiện) càng ít do nguy cơ ảnh hưởng đến uy tín của mình. Trong khía cạnh của ngành ngân hàng, vì danh tiếng có thể sẽ lan nhanh nếu như các cá nhân có hành vi vi phạm quy định ở mức độ lớn. Khi đó, những chỉ tiêu về KPIs, lương hay thưởng sẽ bị giảm. Bản thân những đồng nghiệp cũng sẽ ít khi hỗ trợ cho những vấn đề rủi ro đạo đức khi có vi phạm mang tính chất nghiêm trọng. Do vậy, các tác giả cho rằng:

H5: Ảnh hưởng danh tiếng có tác động ngược chiều đến hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng.

3. Phương pháp nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

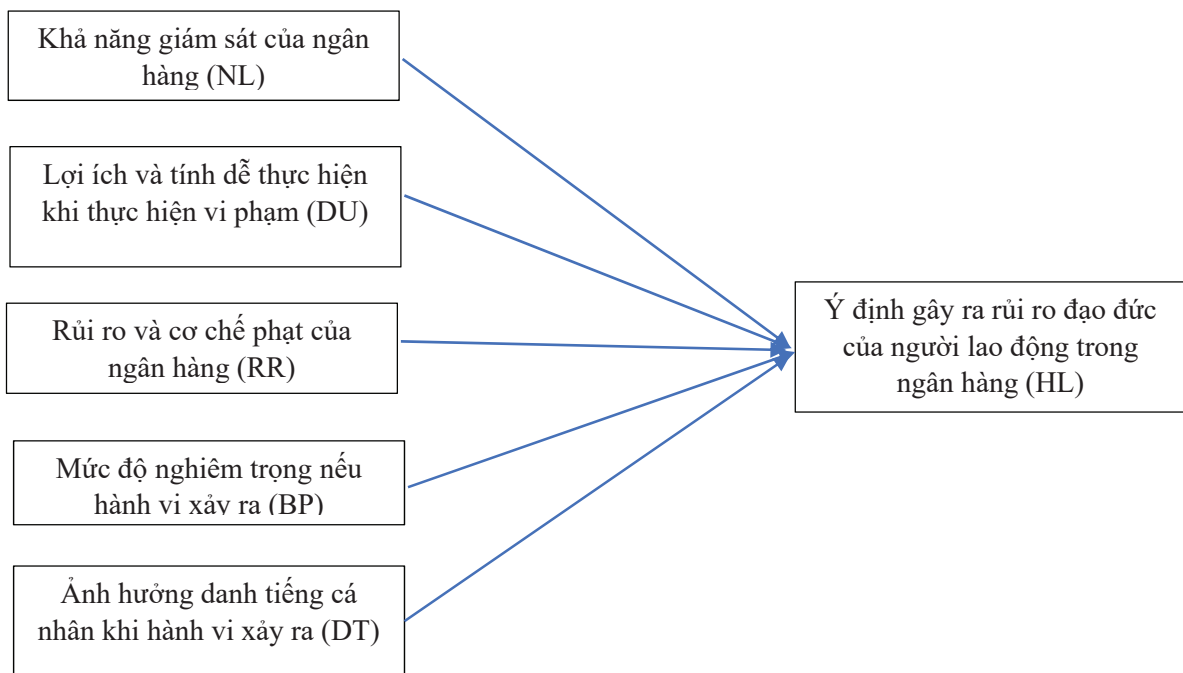
Các nghiên cứu về ý định hành vi tiêu dùng sản phẩm dịch vụ hàng hóa được đề cập nhiều trong các lĩnh vực marketing. Tuy nhiên, đối với vấn đề ý định gây ra rủi ro đạo đức trong ngành ngân hàng, theo tìm hiểu của chúng tôi, thì chưa có nhiều. Do đó, chúng tôi sử dụng cả nghiên cứu định tính và định lượng để phân

tích.

Với nghiên cứu định tính, chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu các chuyên gia trong ngành: 4 người nghiên cứu lý thuyết, 12 người đang làm việc tại các ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam. Do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid19, chúng tôi tiến hành phỏng vấn vừa trực tiếp vừa gián tiếp. Các cuộc phỏng vấn trực tiếp được tiến hành tại nhà riêng, quán café, văn phòng làm việc; phỏng vấn gián tiếp được thực hiện qua các nền tảng zoom hay Microsoft teams. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 25 – 40 phút. Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy, các chuyên gia cơ bản đồng ý với kết quả mà chúng tôi đề xuất, trong đó nhân tố “rủi ro và cơ chế xử phạt” được nhấn mạnh là một nhân tố quan trọng. Nghiên cứu định tính cũng giúp chúng tôi xác định lại các câu hỏi trong bảng hỏi cho phù hợp với tình hình Việt Nam – do ý định gây ra rủi ro đạo đức là vấn đề nhạy cảm.

Phương pháp khảo sát và thu thập dữ liệu: Sau khi có bảng hỏi được chỉnh sửa theo góp ý của chuyên gia, chúng tôi gửi bảng hỏi đến 1.000 người đang làm việc tại các ngân hàng thương mại cổ phần dưới dạng trực tiếp và gián tiếp (do ảnh hưởng của dịch bệnh nên chuyển thông qua google form) từ tháng 8 đến tháng 12/2021, nhưng có 350 phiếu không trả lời. Trong số 650 quan sát mà chúng tôi trả về có 48 phiếu trả lời không hết hoặc điền cùng 1 đáp án. Do vậy, tổng số quan sát phù hợp là 602.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Phương pháp xử lý dữ liệu: Chúng tôi sử dụng các phân tích kỹ thuật cơ bản (thống kê, Cronbach’s Alpha, EFA, CFA, SEM) bằng phần mềm SPSS25 và AMOS20.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Dựa vào kết quả của tổng quan nghiên cứu và phỏng vấn sâu, mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày tại Hình 1.

Trong số này, tất cả các nhân tố trong mô hình đều được xây dựng từ các nghiên cứu được đề cập trong tổng quan, và được hiệu chỉnh sau nghiên cứu định tính. Trong đó, khả năng giám sát của ngân hàng (NL) có 4 chỉ báo, lợi ích và tính dễ thực hiện (DU) có 4 chỉ báo, rủi ro và cơ chế phạt của ngân hàng (RR) có 3 chỉ báo, mức độ nghiêm trọng (BP) có 3 chỉ báo, ảnh hưởng danh tiếng (DT) có 3 chỉ báo, ý định thực hiện rủi ro đạo đức (HL) có 3 chỉ báo.

4. Kết quả và thảo luận kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Thống kê mẫu nghiên cứu

Đặc điểm		Tỷ lệ
Giới tính	Nam	57,98%
	Nữ	42,02%
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	12,59%
	Từ 31 đến 40 tuổi	34,93%
	Từ 41 đến 50 tuổi	30,14%
	Trên 50 tuổi	22,34%
Bộ phận làm việc	Tín dụng	49,03%
	Bộ phận khác	50,97%
Thời gian công tác	Dưới 1 năm	4,61%
	Từ 1 đến 3 năm	25,71%
	Từ 3 đến 5 năm	24,11%
	Từ 5 đến 10 năm	24,47%
	Trên 10 năm	21,10%

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Trong tổng số quan sát đạt yêu cầu là 602. Thống kê mô tả được trình bày tại Bảng 1.

Tổng số nam trả lời chiếm 57,98%, cao hơn so với số số lượng nữ giới. Trong tổng số độ tuổi, những người dưới 30 tuổi chiếm tỷ trọng khá nhỏ (12,59%), và cũng tương đương với thời gian công tác thấp (dưới 1 năm chỉ có 4,61%, sau đó là từ 1 đến 3 năm là 25,71%). Chúng tôi nhận thấy rằng độ tuổi từ 31 đến 50 chiếm tỷ trọng nhiều nhất, tương ứng với thời gian làm việc từ trên 3 năm. Ngoài ra, tín dụng vẫn là bộ phận chiếm tỷ trọng nhiều nhất (trên 49%). Có thể cho rằng, mẫu nghiên cứu mang tính chất đại diện.

Bảng 2. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett's**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.856
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	8681.299
df	190
Sig.	.000

4.2. Kết quả phân tích

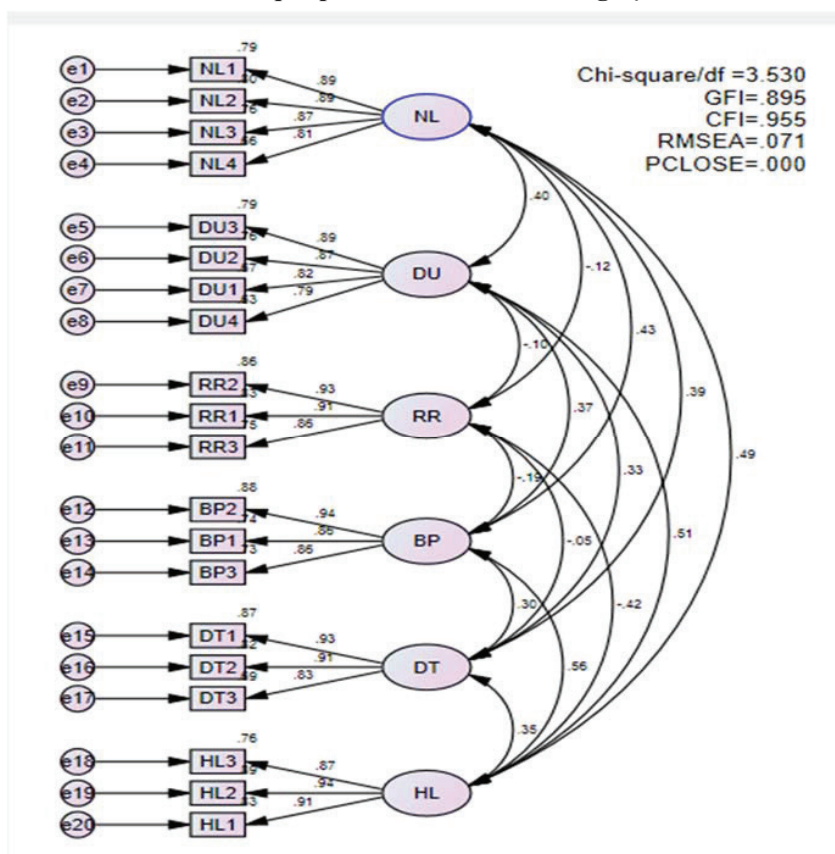
Trị số KMO theo kết quả của mô hình đạt được là 0,856 chứng tỏ phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($\text{sig}=0,000<0,05$), chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố (Bảng 2).

Đối với kiểm định phương sai trích của các yếu tố: Giá trị Eigenvalue (Initial Eigenvalues) của 6 nhân tố đầu trong bảng lớn hơn 1 giúp xác định được 6 nhân tố được giữ lại trong mô hình phân tích. Tổng phương sai trích của 6 nhân tố là 77,997% > 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp và 77,997% dữ liệu được chia thành 6 nhóm theo giả thuyết ban đầu của chúng tôi.

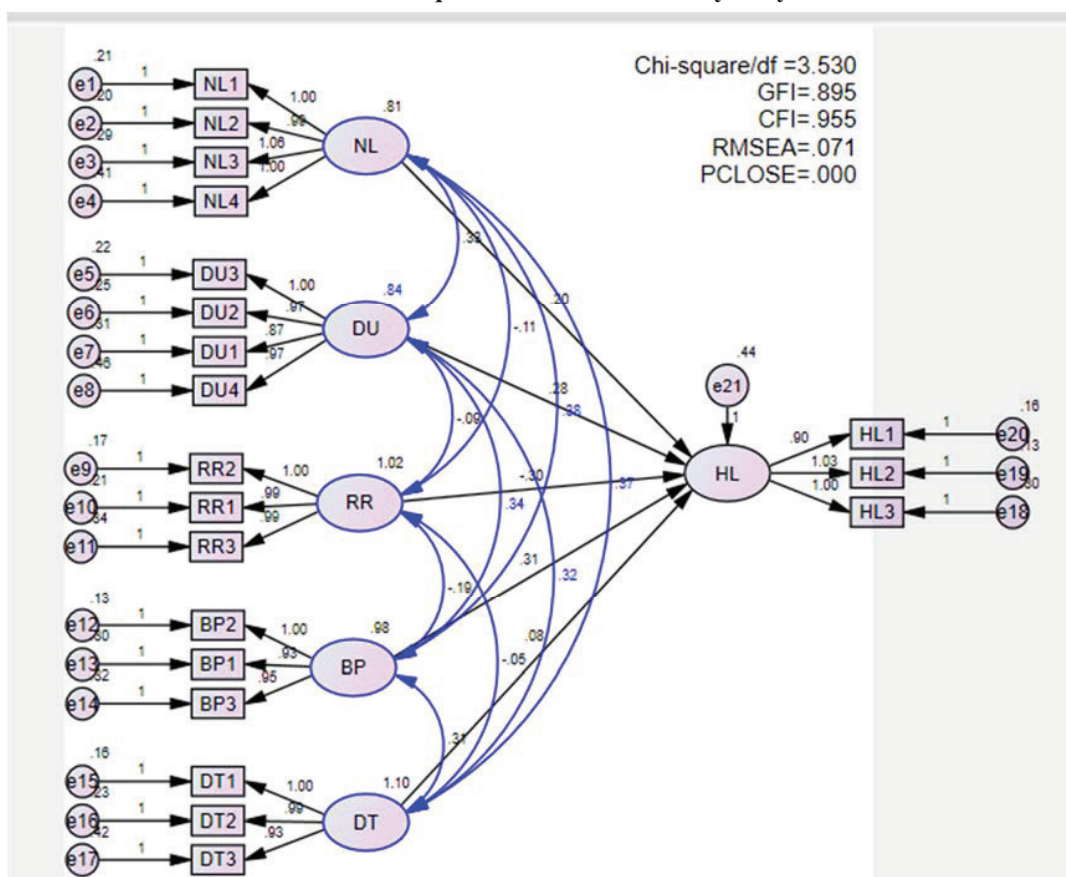
Kết quả phân tích CFA các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp của mô hình cho thấy, giá trị Chi-square/df = <5; CFI > 0,9, GFI > 0,8, hệ số RMSEA < 0,08, vì thế mô hình có sự phù hợp với thị trường (hình 2). Kết quả các giá trị P-value của các biến quan sát biểu diễn các nhân tố đều có giá trị bằng *** (tức là bằng 0,000), do đó các biến quan sát được khẳng định có khả năng biểu diễn tốt cho nhân tố trong mô hình CFA.

Các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp của mô hình cho thấy, giá trị Chi-square/df = 3.530 < 5, CFI = 0,955 > 0,9, hệ số RMSEA = 0,071 < 0,08, vì thế mô hình đạt được sự phù hợp dữ liệu thị trường (hình 3). Kết quả

Hình 2: Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA



Hình 3: Kết quả SEM của mô hình lý thuyết



Bảng 3. Kết quả của mô hình SEM

Chiều tác động			Ước lượng	Sai lệch chuẩn (S.E.)	Tỷ số tới hạn (C.R)	P-value
HL	←	NL	0,202	0,046	4,417	***
HL	←	RR	-0,302	0,035	-8,664	***
HL	←	BP	0,305	0,041	7,472	***
HL	←	DT	0,084	0,036	2,325	0,020
HL	←	DU	0,278	0,044	6,396	***

các giá trị P-value của các biến độc lập đều có giá trị thấp hơn giá trị 0,05 (với độ tin cậy là 95%), do đó các biến độc lập đều thể hiện sự ảnh hưởng tới biến phụ thuộc (Bảng 3).

Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa của các biến độc lập cho thấy hệ số hồi quy của yếu tố “Rủi ro và cơ chế xử phạt” mang dấu “-” nên sẽ có tác động ngược chiều đối với biến “hành vi rủi ro đạo đức”. Kết quả tại Bảng 4 cho thấy các giả thuyết đều được chấp nhận và ảnh hưởng của từng nhân tố đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các NHTM cổ phần.

Bảng 4. Kết quả kiểm định giả thuyết

Biến phụ thuộc	Giả thuyết	Hệ số hồi quy	Hệ Số Sig	Kết quả kiểm định
Ý định gây ra rủi ro đạo đức của người lao động trong các NHTM cổ phần	H1	0.202	0.000	Chấp nhận
	H2	0.305	0.000	Chấp nhận
	H3	-0.302	0.000	Chấp nhận
	H4	0.084	0.020	Chấp nhận
	H5	0.278	0.000	Chấp nhận

5. Thảo luận và hàm ý chính sách

Dựa trên kết quả nghiên cứu của mô hình, một số vấn đề mà chúng tôi nhận thấy khi nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của các nhân viên trong ngân hàng thương mại cổ phần như sau:

Giả thuyết nghiên cứu H1 được đề xuất khi có sự giám sát càng chặt chẽ thì hành vi rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng càng giảm. Kết quả nghiên cứu cho thấy với hệ số ảnh hưởng = 0.202 với sig=0.00<0.05. Điều này cho thấy, với dấu của hệ số ảnh hưởng dương, tức là giả thuyết H1 đang bị ngược với yêu cầu ban đầu. Kết quả này ngược với 1 số nghiên cứu đi trước như Anginer & Demirgüç-Kunt (2018) hay Kusairi & cộng sự (2018). Dường như kết quả giám sát theo chuẩn mực 2 của Basel tại các ngân hàng thương mại cổ phần vẫn chưa được tốt. Các vấn đề về rủi ro hoạt động nói chung và rủi ro đạo đức nói riêng vẫn chưa được hoàn thiện. Chính vì thế, khi có những yêu cầu chung về rủi ro đạo đức, tuy có những yêu cầu khắt khe, nhưng để hoàn thành KPIs thì các nhân viên vẫn phá lệ, cố tình vi phạm những mức độ nhỏ để từ đó hoàn thành được các yêu cầu đưa ra. Các ngân hàng có thể xem xét đến việc luân chuyển nhân viên trong từng ngân hàng sẽ tạo ra tính cụ thể cho từng công việc, đồng thời giảm thiểu những tác động tiêu cực của tính đồng nhất đến rủi ro đạo đức.

Giả thuyết nghiên cứu H2 được đề xuất rằng khi người lao động tại các ngân hàng thương mại cổ phần càng cảm thấy mình có nhiều lợi ích và các hoạt động không đúng quy định càng dễ thực hiện thì hành vi rủi ro đạo đức càng cao. Kết quả nghiên cứu cho thấy lợi ích và tính dễ thực hiện có quan hệ ý nghĩa và quan hệ

thuận chiều với hành vi rủi ro đạo đức với hệ số ảnh hưởng = 0.305 với $\text{sig}=0.00<0.05$. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H2, phù hợp với nghiên cứu của Weiner (1985), Heider (2013) hay Heron (2020). Kết quả nghiên cứu này có thể giải thích như sau: khi thực hiện một hoạt động nào trong ngân hàng, người lao động đều có chỉ tiêu KPIs hoặc các lợi ích bên ngoài – dù không nhiều. Khi người lao động được giao các chỉ tiêu thì phải tiến hành hoàn thiện các chỉ tiêu này để có đầy đủ lương và thưởng. Do vậy, đối với 1 số khách hàng có những chỉ tiêu hoặc tiêu chí chưa đạt được yêu cầu thì các nhân viên sẽ chủ động xử lý để đạt được các vấn đề về KPIs đưa ra. Bản thân khi thực hiện các yêu cầu này từ phía khách hàng hoặc từ phía lãnh đạo, các nhân viên cũng nhận được lợi ích nhất định. Do đó, vấn đề về cơ chế đãi ngộ cũng cần phải chú ý.

Giả thuyết nghiên cứu H3 được đề xuất người lao động tại các ngân hàng càng cảm nhận thấy rủi ro thì hành vi rủi ro đạo đức càng giảm. Kết quả nghiên cứu cho thấy, rủi ro và mức độ xử phạt có quan hệ ý nghĩa và quan hệ ngược chiều với biến phụ thuộc với hệ số ảnh hưởng = -0.302 với $\text{sig} = 0.00 < 0.05$. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H3: rủi ro và cơ chế xử phạt có ảnh hưởng ngược chiều đến ý định gây ra rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng, phù hợp với nghiên cứu của Bùi Kiên Trung & cộng sự (2019). Thực tế cho thấy khi người lao động cảm thấy mức độ rủi ro lớn, đồng thời cơ chế xử phạt (giảm lương, không xếp loại A hay B cho nhân viên, cắt hay giảm thưởng, đuổi việc) đã làm cho vấn đề kiểm soát trở lên tốt hơn. Khi các nhân viên cảm thấy chính lợi ích của mình bị đánh vào thì sẽ hạn chế gây ra rủi ro đạo đức. Mặt khác, cũng cần thấy rằng nếu người lao động hướng đến những vấn đề như ưa thích rủi ro, “yêu tiền” thì nhà quản lý cần phải đặt những chỉ tiêu nhất định, hoặc đề nghị chịu trách nhiệm với hành động của mình – ngay cả khi nghỉ việc. Do đó, hàm ý chính sách mà chúng tôi đưa ra là người quản lý cần phải thấy được những động cơ của từng nhân viên khi giao công việc hoặc giao các chỉ tiêu. Vấn đề này có thể được thực hiện thông qua nghiên cứu động lực làm việc của người lao động.

Giả thuyết nghiên cứu H4 được đề xuất rằng khi người lao động trong các ngân hàng cảm thấy mức độ vi phạm lớn thì sẽ ảnh hưởng đến hành vi gây ra rủi ro đạo đức. Kết quả nghiên cứu cho thấy độ lớn của vi phạm (nếu xảy ra) có quan hệ thuận chiều với hành vi gây ra rủi ro đạo đức với hệ số ảnh hưởng = 0.084 với $\text{sig}=0.020<0.05$. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H4. Kết luận này cũng phù hợp với Kruglanski & cộng sự (2018) hay Su & cộng sự (2020). Tuy nhiên, ảnh hưởng này gần như không đáng kể. Kết quả của nghiên cứu định tính cũng cho thấy mức độ rủi ro mà người lao động trong ngân hàng gặp phải khá nhỏ, nhưng áp lực về doanh số và vấn đề hoàn thành chỉ tiêu lớn làm cho việc gây ra rủi ro đạo đức ở mức chấp nhận được. Đây cũng là một vấn đề cần chú ý khi các ngân hàng xác định các yêu cầu về chức danh cho từng nhân viên. Do vậy, chúng tôi cho rằng, cần phải đưa ra một quy chuẩn về rủi ro đạo đức nói riêng và rủi ro hoạt động nói chung, cũng như trong việc công bố thông tin ra thị trường theo những chuẩn mực nhất định để giảm ý định gây ra rủi ro đạo đức trong ngân hàng.

Giả thuyết nghiên cứu H5 được đề xuất rằng khi người lao động cảm thấy khi thực hiện hành vi gây ra rủi ro đạo đức mà ảnh hưởng đến danh tiếng của mình thì sẽ giảm dần mức độ thực hiện. Kết quả nghiên cứu cho thấy ảnh hưởng danh tiếng có quan hệ thuận chiều với biến phụ thuộc với hệ số ảnh hưởng = 0.278 với $\text{sig}=0.000<0.05$. Do đó, có đủ cơ sở để chấp nhận giả thuyết H5, và kết quả này cũng phù hợp với nghiên cứu của Muschetto & Siegel (2019). Ý kiến của các chuyên gia khi chúng tôi phỏng vấn sâu cho thấy: thời điểm hiện tại, cơ chế giám sát và xử phạt của MBBank chưa cao. Các vụ vi phạm trong ngân hàng đa phần khá nhỏ, nên không ảnh hưởng đến danh tiếng của nhân viên. Đa phần nhân viên chỉ bị cắt giảm một phần lương nhưng không ảnh hưởng đến cơ hội thăng tiến sau này. Chính vì thế người lao động trong ngân hàng không coi trọng đến danh tiếng của mình khi thực hiện các rủi ro này (vì đa phần các rủi ro đều khá nhỏ).

6. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện dựa trên phát triển mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) và lý thuyết quy kết. Kết quả của nghiên cứu đã bổ sung cho các nghiên cứu đi trước trong việc nghiên cứu những hành vi lệch chuẩn của người lao động trong lĩnh vực ngân hàng – vốn là lĩnh vực được cho rằng có tính tuân thủ rất cao. Chúng tôi nhận thấy rằng, để có thể giảm ý định gây ra rủi ro đạo đức của nhân viên ngân hàng, điều cần thiết là phải đưa ra được một khung quản trị rủi ro hoạt động cụ thể. Các hoạt động này cần

phải có được sự định hướng của người quản lý trong việc tạo ra sự chuyên biệt của các nhân viên cũng như phải gắn với trách nhiệm của người lao động. Văn hóa của doanh nghiệp cũng cần được chú trọng, bởi nếu như các hoạt động lệch chuẩn được cho là thông thường sẽ dễ gây ra những ảnh hưởng tiêu cực.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi cũng thừa nhận một số điểm chưa đạt được, gồm: (1) chưa đưa ra được khung quản trị rủi ro đạo đức cho các ngân hàng. Trong thời gian tới, chúng tôi sẽ phát triển vấn đề này dựa trên nghiên cứu của Girling (2022). (2) Nghiên cứu này chỉ đánh giá trên góc độ nhân viên tại các ngân hàng thương mại cổ phần. Tuy nhiên, đặc trưng tại Việt Nam là các ngân hàng thương mại nhà nước chiếm tỷ trọng lớn, do vậy, trong thời gian tới, chúng tôi sẽ nghiên cứu trên cả góc độ của ngân hàng thương mại nhà nước.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Anginer, D. & Demirgüç-Kunt, A. (2018), *Bank runs and moral hazard: A review of deposit insurance*, World Bank, USA.
- Awang, Y., Rahman, A.R.A. & Ismail, S. (2019), 'The influences of attitude, subjective norm and adherence to Islamic professional ethics on fraud intention in financial reporting', *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 10(5), 710 - 725.
- Bermpei, T., Kalyvas, A. & Nguyen, T. C. (2018), 'Does institutional quality condition the effect of bank regulations and supervision on bank stability? Evidence from emerging and developing economies', *International Review of Financial Analysis*, 59, 255-275.
- Bùi Kiên Trung, Phạm Bích Liên & Khúc Thế Anh (2019), 'Các nhân tố tác động đến tiếp cận dịch vụ tài chính qua ngân hàng số: Bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam', *Kinh tế & Phát triển*, 261, 20-29.
- Bùi Trang (2022), *Ngân hàng và rủi ro đạo đức nghề nghiệp nhân viên*, truy cập lần cuối ngày 29 tháng 3 năm 2022, từ <<https://thitruongtaichinhthiente.vn/ngan-hang-va-rui-ro-dao-duc-nghe-nghiep-nhan-vien-38488.html>>.
- Casu, B., Girardone, C. & Molyneux, P. (2013), *Introduction to banking*, Pearson Education.
- Cheng, C.-P., Phung, M.T., Hsiao, C.-L., Shen, D.-B. & Chen, B.-S. (2018), 'Impact of operational risk toward the efficiency of banking-evidence from Taiwans banking industry', *Asian Economic and Financial Review*, 8(6), 815-831.
- Davis, F.D., Bagozzi, R.P. & Warshaw, P.R. (1989), 'User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models', *Management Science*, 35(8), 982-1003.
- Girling, P.X. (2022), *Operational Risk Management: A Complete Guide for Banking and Fintech*, John Wiley & Sons.
- Granja, J. & Leuz, C. (2018), *The death of a regulator: Strict supervision, bank lending and business activity*, National Bureau of Economic Research.
- Heider, F. (2013), *The psychology of interpersonal relations*, Psychology Press.
- Heron, E.L. (2020), 'A new consensus on monetary policy?', *Brazilian Journal of Political Economy*, 23, 505-530.
- Kashif, M. & Khattak, A. (2017), 'Ethical intentions among frontline employees working in the US-based fast food chains in Pakistan: The moderating role of love of money', *British Food Journal*, 119(7), 1547 - 1561.
- Kelley, H.H. (1973), 'The processes of causal attribution', *American Psychologist*, 28(2), 107-128.
- Kruglanski, A.W., Hamel, I.Z., Maides, S.A. & Schwartz, J.M. (2018), 'Attribution theory as a special case of lay epistemology', in *New directions in attribution research*, Psychology Press, 299-333.
- Kusairi, S., Sanusi, N.A. & Ismail, A.G. (2018), 'Dilemma of deposit insurance policy in ASEAN countries: Does it promote banking industry stability or moral hazard?', *Borsa Istanbul Review*, 18(1), 33-40.
- Muschetto, T. & Siegel, J.T. (2019), 'Attribution theory and support for individuals with depression: The impact of

controllability, stability, and interpersonal relationship', *Stigma and Health*, 4(2), 126-135.

Nguyễn Minh Phong (2022), *Rủi ro đạo đức trong ngân hàng*, truy cập lần cuối ngày 29 tháng 3 năm 2022, từ <<https://www.anninhthudo.vn/rui-ro-dao-duc-trong-ngan-hang-post294450.antd#:~:text=%C4%90%C3%B2i%20ti%E1%BB%81n%20%E2%80%9C%E1%BA%A1i%20qu%E1%BA%A3%E2%80%9D%2C,h%C3%A0ng%20n%C3%A2ng%20kh%E1%BB%91ng%20gi%C3%A1%20tr%E1%BB%8B>>.

Nguyen, P.H. & Pham, D.T.B. (2020), 'The cost efficiency of Vietnamese banks—the difference between DEA and SFA', *Journal of Economics and Development*, 22(2), 209-227.

Rose, P. & Hudgins, S. (2015), *Bank management and financial services*, The McGraw– Hill, USA.

Su, L., Gong, Q. & Huang, Y. (2020), 'How do destination social responsibility strategies affect tourists' intention to visit? An attribution theory perspective', *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54, 102023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.102023>.

Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B. & Davis, F.D. (2003), 'User acceptance of information technology: Toward a unified view', *MIS Quarterly*, 27, 425-478.

Weiner, B. (1985), 'An attributional theory of achievement motivation and emotion', *Psychological Review*, 92(4), 548-573.

ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH GIÁO DỤC ĐỐI VỚI THU NHẬP CỦA HỘ GIA ĐÌNH Ở KHU VỰC NÔNG THÔN VIỆT NAM

Vũ Văn Hùng

Trường Đại học Thương mại

Email: hungvvu@tmu.edu.vn

Hồ Kim Hương

Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

Email: Hohuong112007@gmail.com

Mã bài: JED-534

Ngày nhận: 7/01/2022

Ngày nhận bản sửa: 25/06/2022

Ngày duyệt đăng: 17/08/2022

Tóm tắt:

Chính sách giáo dục đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, góp phần nâng cao nguồn nhân lực của khu vực nông thôn cũng như góp phần giúp các lao động nông thôn có khả năng tìm kiếm các cơ hội việc làm và từ đó cải thiện thu nhập của các hộ gia đình. Thông qua việc khảo sát điều tra 270 hộ gia đình khu vực nông thôn tại 3 tỉnh Hà Giang, Hà Tĩnh và Trà Vinh, bài viết sử dụng phương pháp phân tích đa tiêu chuẩn (MCA) với quy trình phân tích thứ bậc (AHP) để đánh giá các yếu tố tác động đến hiệu quả thực hiện chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam. Kết quả cho thấy các yếu tố kinh tế (0,39) có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả thực hiện chính sách giáo dục, tiếp theo là chính trị (0,21), khoa học công nghệ (0,21) và cuối cùng là yếu tố xã hội.

Từ khóa: AHP, chính sách giáo dục, EFA, hiệu quả, hộ gia đình, thu nhập, MAC.

Mã JEL: C23, D13, I30, I31.

Evaluation of factors affecting the effectiveness of education policies on household income in rural areas of Vietnam

Abstract

Education policy plays an important role in socioeconomic development, contributing to improving human resources in rural areas and helping rural workers to have the ability to find more jobs and thereby improving the income of households in rural areas. Through surveying 270 households in rural areas in 3 provinces of Ha Giang, Ha Tinh, and Tra Vinh, the paper uses the multi-criteria analysis method (MCA) with the AHP technique to assess the factors affecting the effectiveness of education policy in the income of rural households in Vietnam. The results show that economic factors (0.39) are decisive to the effectiveness of the educational policy, followed by politics (0.21), science and technology (0.21), and finally the social factor.

Keywords: AHP, education policy, EFA, effectiveness, household, income, MAC.

JEL code: C23, D13, I30, I31.

1. Giới thiệu

Chính sách giáo dục có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động người lao động, giúp người lao động có kỹ năng lựa chọn nghề phù hợp với năng lực bản thân từ đó gia tăng thu nhập suốt đời của bản thân người lao động (Katsuyuki & Keigo, 2012). Một chính sách giáo dục hiệu quả sẽ có tác động tích cực đến thu nhập của cá nhân và hộ gia đình, góp phần giảm đói nghèo, tạo điều kiện cho mỗi người có thể tham gia vào quá trình xã hội một cách bình đẳng nhờ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hiện nay, thu nhập hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam được đánh giá là ở mức thấp hơn so với thu nhập bình quân của hộ gia đình trong cả nước, tỷ lệ hộ nghèo không giảm trong khi số hộ tái nghèo tăng lên (Tổng cục Thống kê - GSO, 2020). Nhìn chung, thu nhập hộ gia đình ở nông thôn thấp một phần do tình trạng nông dân thiếu tư liệu sản xuất, thiếu vốn cũng như gặp khó khăn trong tiếp cận các nguồn vốn và hơn hết một phần do năng lực lao động của họ kém hiệu quả dẫn đến năng suất lao động thấp từ đó làm giảm thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn. Nhằm giúp người dân nông thôn tham gia vào quá trình giáo dục có hiệu quả, Nhà nước cần phải có hệ thống chính sách giáo dục đồng bộ, hiệu quả, bình đẳng đối với mọi nhóm thành phần dân cư ở khu vực nông thôn cũng như cần có các biện pháp nhằm đổi mới các chính sách giáo dục và đánh giá những tác động của các chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn để cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam. Bài viết tập trung vào việc đánh giá các yếu tố tác động đến hiệu quả chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn để từ đó đưa ra một số khuyến nghị nhằm nâng hiệu quả thực hiện các chính sách giáo dục này.

2. Cơ sở lý thuyết

Chính sách giáo dục có thể hiểu là một hệ thống các quan điểm, mục tiêu của Nhà nước về giáo dục cùng các phương hướng, giải pháp nhằm thực hiện các mục tiêu đó trong một giai đoạn nhất định của sự phát triển đất nước. Về cơ bản, chính sách giáo dục bao gồm các mục tiêu và các giải pháp, công cụ để thúc đẩy quá trình trang bị và nâng cao kiến thức, hiểu biết về thế giới khách quan, khoa học, kỹ thuật, kỹ năng, kỹ xảo trong hoạt động nghề nghiệp cũng như hình thành nhân cách con người. Chính sách giáo dục theo nghĩa rộng gồm chính sách giáo dục phổ thông và chính sách đào tạo nghề nghiệp chuyên môn. Đối với chính sách giáo dục cho người dân khu vực nông thôn do đây là khu vực có tỷ lệ người nghèo, hộ nghèo nhiều hơn khu vực thành thị thì chính sách giáo dục tập trung ở các nhóm nội dung cơ bản như phổ cập giáo dục; miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; hỗ trợ dạy nghề, đào tạo cho người dân tộc, người nghèo, lao động nông thôn; chính sách hỗ trợ tín dụng học sinh, sinh viên khu vực nông thôn; các chính sách đầu tư và hỗ trợ đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật (Vũ Văn Hùng, 2020).

Theo OECD (2015), việc đánh giá hiệu quả chính sách giáo dục cần xem xét các yếu tố về xu hướng trong chính sách giáo dục qua một số lĩnh vực, bao gồm cả công bằng và chất lượng trong giáo dục, cải tiến trường học, đánh giá quá trình quản trị và các hình thức tài trợ tập trung vào các cách để hỗ trợ thực hiện hiệu quả các cải cách giáo dục cũng như các vấn đề liên quan đến thể chế chính trị, sự cân bằng hài hoà giữa kinh tế và chính trị, cũng như các vấn đề liên quan đến nhu cầu thị trường về lao động, mức độ phát triển của công nghệ. Việc đổi mới chính sách giáo dục cần hướng tới xu hướng toàn cầu hoá gắn với việc chuẩn hoá các văn bản, chứng chỉ giữa các quốc gia, việc di cư lao động và cải thiện sự công bằng, nâng cao chất lượng trường học và nghề dạy học, sửa đổi chương trình giảng dạy, nâng cao cách đánh giá chất lượng dạy học. Bên cạnh đó, các nhà hoạch định chính sách giáo dục cần chỉ ra được các xu hướng trong chính sách giáo dục gắn với bối cảnh về kinh tế như tốc độ tăng trưởng, tỷ trọng các ngành kinh tế, xác định mô hình kinh tế nhằm giúp các quốc gia định hướng được cách thức cải cách giáo dục phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh của mình. Trong khi đó, Aikenova (2014) lại cho rằng những yếu tố bên ngoài và bên trong tác động đến việc thực hiện thành sách giáo dục chính là các yếu tố về sự phát triển của công nghệ thông tin, sự tiến bộ của khoa học công nghệ được ứng dụng trong giảng dạy hay *tình trạng trình độ chuyên môn của giáo viên*.

Việc đánh giá các nhân tố liên quan đến hiệu quả chính sách giáo dục cần đặt trọng tâm chính là vào một số khía cạnh kinh tế như mô hình kinh tế, nhu cầu thị trường, mức độ phát triển và cả các yếu tố về thể chế chính trị, sự ổn định của môi trường cũng như vấn đề về khả năng tài chính của ngành giáo dục và khả năng lựa chọn trong các thỏa thuận phân phối dịch vụ (Alain, 2003). Đối với nhà hoạch định chính sách, trách nhiệm của họ là đưa ra được tầm nhìn và chiến lược phát triển giáo dục, huy động được sự hỗ trợ và hợp tác để thực hiện tầm nhìn và chiến lược đấy. Theo đó, nhân tố chủ chốt để thực hiện các chính sách giáo dục

chính là các bộ, ban ngành; là đội ngũ giáo viên và quản trị viên thực hiện nhiệm vụ cung cấp dịch vụ giáo dục; sinh viên và gia đình của họ là những người hưởng lợi trực tiếp từ các dịch vụ được cung cấp. Đối với các nhà hoạch định chính sách, việc quản lý sự cân bằng giữa các nhân tố trong hệ thống giáo dục là một trong những nhiệm vụ trọng tâm.

Nghèo đói đã trở thành một trở ngại lớn trong phát triển kinh tế. Do vậy, giáo dục được coi là công cụ hữu hiệu nhằm giảm tỉ lệ nghèo đói vì thế điều quan trọng chính là phải tìm ra hiệu quả của các cấp giáo dục khác nhau tác động đến việc giảm tỷ lệ đói nghèo. Hiệu quả của các cấp độ khác nhau về giáo dục, kinh nghiệm và giới tính của các cá nhân được tuyển dụng, khoảng cách giàu nghèo, số lượng việc làm là những yếu tố quyết định ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách giáo dục (Masood, 2011). Ngoài ra, thông qua việc sử dụng mô hình hồi quy được ước tính dựa trên dữ liệu khảo sát từ các hộ gia đình trong các năm 1998-1999 và 2001-2002 với xác suất của một cá nhân có thu nhập thấp được coi là biến phụ thuộc và tập hợp các cấp độ giáo dục, kinh nghiệm, giới tính là các biến giải thích, Masood (2011) đã xác nhận kết quả giáo dục là yếu tố quyết định đến tỷ lệ đói nghèo và cần được xem xét chủ yếu trong các chương trình xóa đói giảm nghèo ở Pakistan.

Đối với những tác động của chính sách giáo dục ở các bậc tiểu học, trung học và cao hơn về phân phối thu nhập, theo Katarina (2010), nhân tố ảnh hưởng đó là tỷ lệ đầu tư trong giáo dục bao gồm các tỷ lệ nhập học, chi tiêu công cho mỗi học sinh trong mỗi giai đoạn giáo dục. Phương pháp dữ liệu bảng được Katarina (2010) sử dụng để ước lượng ảnh hưởng của các giai đoạn khác nhau và các biện pháp tỷ lệ đầu tư trong giáo dục đến bất bình đẳng thu nhập giữa các quốc gia và giữa các nước phát triển và kém phát triển ở khu vực Mỹ La Tinh và Châu Phi từ năm 1960. Kết quả cho thấy chi tiêu cho mỗi học sinh tiểu học cải thiện phân phối thu nhập đặc biệt trên toàn cầu và cho các nước kém phát triển. Những kết quả này ngụ ý rằng chính sách giáo dục sẽ cải thiện sự phân phối thu nhập bằng cách đảm bảo rằng chi tiêu cho mỗi học sinh tiểu học được theo kịp với sự gia tăng trong nhóm sinh viên, và bằng cách thúc đẩy tuyển sinh vào bậc giáo dục trung học. Do vậy, việc áp dụng các chính sách giáo dục góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học sẽ mang lại lợi ích cho phần lớn dân số và giảm bất bình đẳng (Katarina, 2010).

Một hệ thống giáo dục hiệu quả là điều kiện tiên quyết nhằm đảm bảo cho các nhu cầu xã hội và hệ thống giáo dục phải tiếp tục phát triển thành một hệ thống hiệu quả hơn trên cơ sở những tiến bộ mới trong tri thức, thay đổi hệ thống giá trị và nhu cầu của xã hội, tiến bộ công nghệ, và thay đổi ý nghĩa của mối quan hệ giữa người học và người dạy (Kishor, 2016). Tuy nhiên, hệ thống giáo dục cần phải được đặt trong bối cảnh phù hợp với trình độ của nền kinh tế, phù hợp với thể chế của các quốc gia và gắn với ứng dụng các tiến bộ về khoa học công nghệ.

Trong lĩnh vực giáo dục, các sáng kiến hợp tác giáo dục cần được thực hiện phù hợp với mục tiêu kinh tế của cộng đồng và phù hợp với bối cảnh hợp tác kinh tế quốc tế đảm bảo lao động có thể dễ dàng làm việc ở các quốc gia khác nhau. Do đó, tất cả các quốc gia thành viên đều cảm nhận được nhu cầu nâng cao chất lượng giáo dục của họ, phát triển tiếp cận với học tập ở mọi giai đoạn của cuộc sống và học tập suốt đời đã trở thành điểm cơ bản trong giáo dục cũng như hướng tới việc công nhận văn bằng chứng chỉ giữa các quốc gia (Seda, 2015).

Bên cạnh đó, các nhân tố liên quan đến thay đổi về kinh tế và xã hội đi kèm với toàn cầu hóa, và mục tiêu kinh tế, chính trị đòi hỏi cần hợp tác với các nước khác trong lĩnh vực giáo dục và phát triển các chính sách giáo dục. Các chính sách giáo dục nên tập trung vào chính sách giáo dục nghề nghiệp bởi giáo dục nghề nghiệp được coi là một trong những giải pháp hữu hiệu nhằm giảm tỷ lệ thất nghiệp (Seda, 2015). Cũng theo Seda (2015), các đặc điểm khác nhau của văn hóa, ngôn ngữ, niềm tin và cuộc sống... mang lại sự đa dạng của các hệ thống giáo dục. Việc phát triển các chính sách giáo dục cần dựa trên những khác biệt này và đây cũng là cơ hội hưởng lợi từ các loại văn hóa, ngôn ngữ, tín ngưỡng và cuộc sống thay vì cố gắng tạo ra một chính sách giáo dục độc đáo. Nhìn chung, những thay đổi quan trọng trong tư duy chính sách theo quan điểm gắn với viện trợ quốc tế đã là những nhân tố góp phần không nhỏ trong việc làm tăng hiệu quả của chính sách giáo dục (Rembert, 2016). Đồng thời, lịch sử của nền kinh tế ở khu vực nông thôn và những chính sách phát triển nông thôn cũng góp phần đánh giá sự tác động của chính sách giáo dục đối với nền kinh tế khu vực nông thôn (Margaret, 2005).

Cũng theo Sanjeev & cộng sự (2002), trong nền kinh tế thị trường hoặc định hướng thị trường, tất yếu chính sách giáo dục phải được thay đổi cho phù hợp. Một nền kinh tế thị trường sẽ khuyến khích sự sáng

tạo nhằm tạo ra môi trường định hướng thị trường nhiều hơn để cung cấp dịch vụ giáo dục kể cả giải pháp khuyến khích hợp tác công - tư. Bên cạnh đó, giáo dục có vai trò phục vụ cho mục tiêu chính trị của các đảng phái chính trị bởi giáo dục - đào tạo tạo ra con người phục vụ cho nền chính trị đó. Sự cân bằng và hài hòa của kinh tế và chính trị là yêu cầu cần thiết để một chính sách giáo dục thành công. Nếu chỉ thiên về phương diện kinh tế sẽ dẫn đến sự mất bình đẳng về cơ hội tiếp cận giáo dục của người dân ở những vùng kinh tế khó khăn. Do vậy, chính sách giáo dục cũng cần quan tâm đến các nhóm đối tượng khác nhau, phù hợp với đường lối của đảng cầm quyền và không thể nhấn mạnh thái quá một giải pháp nào đó của giáo dục (Thomas, 2012).

Như vậy có thể thấy rằng hiệu quả chính sách giáo dục thường chịu tác động của một số yếu tố như xu hướng chính về kinh tế, chính trị, tiến bộ khoa học công nghệ, xã hội, toàn cầu hóa, môi trường (tự nhiên và luật pháp). Những thay đổi về chính sách giáo dục đối với một lĩnh vực nào đó có thể tác động đến chính sách giáo dục nói chung và đến các lĩnh vực giáo dục khác nói riêng vì giáo dục là một hệ thống gắn bó hữu cơ, tác động qua lại. Những yếu tố nói trên tác động thường xuyên vào quá trình chính sách giáo dục. Ở Việt Nam, do nền kinh tế đang trong quá trình chuyển đổi cùng với mục tiêu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đảm bảo gắn với tích cực tham gia vào quá trình toàn cầu hoá nên có thể thấy các yếu tố kinh tế, chính trị, khoa học công nghệ, toàn cầu hóa, xã hội là các yếu tố quan trọng tác động đến hiệu quả thực hiện chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu

Thông tin chính cho phân tích này được lấy từ cuộc khảo sát các hộ gia đình nông thôn được nhận hỗ trợ từ các chính sách giáo dục của 3 tỉnh là Hà Giang, Hà Tĩnh, Trà Vinh. Đây là các tỉnh có nhiều hộ nông dân được hưởng trợ cấp từ chính sách giáo dục ở Việt Nam. Các tỉnh này được chọn có chủ đích vì đây đều là các vùng khó khăn, có nhiều các đối tượng chính sách cần được hỗ trợ, việc lựa chọn các tỉnh này nhằm đảm bảo tính đại diện và đủ số lượng mẫu chọn theo cách thức ngẫu nhiên.

Để đảm bảo tính đại diện mẫu của dữ liệu điều tra, tại mỗi tỉnh được nghiên cứu, chúng tôi chọn 3 huyện; tại mỗi huyện, chúng tôi chọn ba xã; tại mỗi xã, chúng tôi chọn 10 hộ nông dân với 270 mẫu. Trong đó, mẫu được lấy tại 3 huyện của Hà Giang là Đồng Văn, Mèo Vạc, Hoàng Su Phì; 3 huyện của Trà Vinh là Châu Thành, Cầu Kè, Trà Cú; 3 huyện của Hà Tĩnh là Can Lộc, Cẩm Xuyên, Kỳ Anh. Mẫu chọn phỏng vấn được lấy ngẫu nhiên từ những người có tên trong danh sách được hưởng trợ cấp chính sách giáo dục do chính quyền địa phương cung cấp. Một bảng câu hỏi được sử dụng để thu thập dữ liệu từ các chủ hộ nông dân mà trong hộ có thành viên được nhận trợ cấp từ các chính sách giáo dục như được hỗ trợ dạy nghề, hỗ trợ tín dụng, miễn giảm học phí... Quá trình phỏng vấn trực tiếp đã được thực hiện với 270 người để thu thập thông tin đánh giá tác động của các yếu tố đến hiệu quả thực hiện chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam.

3.2. Phương pháp phân tích

3.2.1. Phương pháp phân tích khám phá nhân tố (EFA)

Dữ liệu sau khi được thu thập được đưa vào phần mềm SPSS để phân tích nhân tố khám phá. Quá trình xử lý, phân tích dữ liệu bao gồm 2 bước chính.

- Bước 1: Kiểm định thang đo bằng chỉ số Cronbach's Alpha. Trong nghiên cứu, việc đo lường các nhân tố được thực hiện bằng nhiều câu hỏi quan sát. Do vậy, khi lập bảng hỏi, các biến quan sát là biến con của một nhân tố được tạo ra. Để đánh giá tính phù hợp của biến, nghiên cứu tiến hành kiểm định thang đo bằng chỉ số Cronbach's Alpha.

- Bước 2: Phân tích nhân tố khám phá (EFA). Mục tiêu chính của EFA nhằm mô tả mối quan hệ giữa một tập hợp các biến có thể quan sát được k (số lượng nhỏ hơn) với các biến không quan sát được. Các tiêu chí trong phân tích nhân tố EFA: Hệ số KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) là chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số KMO phải đạt từ 0,5 trở lên ($0,5 \leq KMO \leq 1$).

3.2.2. Phương pháp phân tích đa biến (multi-criteria analysis - MCA)

Phương pháp phân tích đa biến (multi-criteria analysis) với trọng số (weight) được gán cho các yếu tố phân tích trong ma trận các yếu tố (matrix) được sử dụng để tìm ra các yếu tố sử dụng đạt không đúng mục

đích. Phương pháp MCA với kỹ thuật phân tích thứ bậc (Analytic hierarchy process - AHP) xác định trọng số các yếu tố, giải quyết vấn đề ra quyết định nhóm.

- Bước 1: Xác định tiêu chí: Bước đầu tiên trong phân tích đa tiêu chí là định ra các tiêu chí khác nhau được tính đến để tổng hợp các chỉ tiêu dẫn đến đánh giá, các yếu tố cho hiệu quả chính sách giáo dục.

- Bước 2: Xác định trọng số: Phương pháp AHP được ứng dụng xác định trọng số của các yếu tố (tiêu chuẩn) dựa vào sự so sánh cặp (Aczel & Saaty, 1983). AHP dựa vào các nguyên tắc thiết lập thứ bậc và đánh giá so sánh các thành phần.

- Bước 3: Tính trọng số (W) ảnh hưởng: bao gồm trọng số theo cấu trúc từng thứ bậc và trọng số toàn cục để đánh giá mức độ tác động hoặc tầm quan trọng của các yếu tố.

Bảng 1: Yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách giáo dục ở Việt Nam

Yếu tố cấp 1	Yếu tố cấp 2	Yếu tố cấp 3
Hiệu quả chính sách giáo dục	Kinh tế (KT)	Mô hình kinh tế thị trường (KT1)
		Tỷ trọng các ngành (KT2)
		Tốc độ tăng trưởng kinh tế qua các năm (KT3)
		Nhu cầu thị trường về lao động (KT4)
		Tính chất và trình độ nền kinh tế (KT6)
		Thế chế chính trị xã hội chủ nghĩa (CT1)
	Chính trị (CT)	Sự cân bằng và hài hòa giữa kinh tế và chính trị, đảm bảo bình đẳng về cơ hội tiếp cận giáo dục (CT2)
		Sự phát triển của công nghệ thông tin truyền thông (KHCHN1)
	Khoa học công nghệ (KHCHN)	Sự tiến bộ của khoa học công nghệ (KHCHN2)
		Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập (TCH1)
	Toàn cầu hoá (TCH)	Quá trình di chuyển lao động và dịch vụ giữa các quốc gia (TCH2)
		Việc công nhận văn bằng giữa các quốc gia (TCH3)
	Xã hội (XH)	Tổng dân số (XH1)
		Số lao động việc làm (XH2)
		Khoảng cách giàu nghèo (XH3)
		Giới tính (XH4)
		Dân tộc (XH5)

Nguồn: Doan (2016), Sanjeev & cộng sự (2002), Alain (2003), Katarina (2010), Kishor (2016), Rembert (2016).

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Phân tích dữ liệu mô tả

Thống kê mô tả 270 hộ gia đình ở khu vực nông thôn được nhận hỗ trợ từ chính sách giáo dục cho thấy số tuổi trung bình của chủ hộ là 42,88 tuổi, trong đó Hà Giang có số tuổi trung bình trẻ nhất (41,95 tuổi) và Hà Tĩnh số tuổi chủ hộ khảo sát là cao nhất (45,78). Phần lớn chủ hộ đều là nam giới, riêng ở Hà Tĩnh tỷ lệ này lên đến 80%.

Bảng 2: Kết quả thống kê mô tả

Vùng	Tuổi (năm)		Giới tính (nam=1)		Kinh nghiệm (năm)		Diện tích canh tác (ha)		Số lao động		Thu nhập (triệu đồng/tháng)	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Tổng	42,88	13,30	0,66	0,47	17,63	6,56	0,14	0,07	3,59	1,19	4,43	1,44
Hà Giang	41,95	12,97	0,60	0,49	16,20	4,92	0,12	0,07	3,72	1,13	4,42	1,43
Hà Tĩnh	45,78	14,43	0,80	0,40	19,38	8,49	0,15	0,68	3,63	1,32	4,46	1,56
Trà Vinh	43,08	12,83	0,79	0,41	22,44	7,75	0,19	0,72	2,82	0,96	4,44	1,38

Nguồn: Kết quả khảo sát.

Thống kê về đặc điểm kinh tế của các hộ cho thấy hầu hết thu nhập của chủ hộ bình quân một tháng đạt 4,43 triệu đồng. Các chủ hộ đều có nhiều năm kinh nghiệm trong đó ở Trà Vinh là 22,44 năm, Hà Tĩnh là 19,38 năm và Hà Giang là 16,2 năm kinh nghiệm. Số lao động trung bình của mỗi hộ gần 4 người và các hộ có diện tích canh tác nông nghiệp trung bình là 0,14 ha. Tất cả các hộ được nhận trợ cấp giáo dục khi được hỏi đều có tham gia thêm các hoạt động kinh tế phi nông nghiệp.

4.2. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách giáo dục đến thu nhập của hộ gia đình khu vực nông thôn

Để đảm bảo các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của các hộ gia đình nông thôn có độ tin cậy, nghiên cứu đã tiến hành kiểm định thống kê qua chỉ số Cronbach Alpha. Qua kiểm định thang đo, kết quả cho thấy hệ số Cronbach Alpha của từng thang đo đều lớn hơn 0,5. Trong đó, đặc điểm vị trí được đo lường bởi 5 biến quan sát và có giá trị Cronbach Alpha là cao nhất (0,779) có nghĩa độ tin cậy của các biến quan sát trong nhóm này là cao nhất. Bên cạnh đó, hệ số tương quan biến tổng (Corrected item- total correlation) đều có giá trị $\geq 0,3$. Do đó, không có biến quan sát nào bị loại. Kết quả này thể hiện, hệ thống thang đo đảm bảo chất lượng tốt với 16 biến quan sát.

Bảng 3: Bảng tổng hợp kết quả phân tích chất lượng thang đo

STT	Thang đo	Số biến	Biến quan sát	Cronbach Alpha
1	Kinh tế	5	KT1,KT2,KT3,KT4,KT5	0,722
2	Chính trị	2	CT1,CT2	0,728
3	Khoa học công nghệ	2	KHCN1, KHCN2	0,730
4	Toàn cầu hoá	3	TCH1, TCH2	0,714
5	Xã hội	5	XH1,XH2,XH3,XH4,XH5	0,779

Nhằm kiểm định độ chính xác của các nhân tố trong thang đo, bằng phương pháp phương sai trích Principal component analysis, phương pháp xoay Varimax with Kaiser normalization, nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố khám phá. Sau khi chạy phân tích nhân tố, kết quả phân tích như Bảng 4.

Bảng 4: Bảng kiểm định KMO và Bartlett's Test

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1466,281
	df	136
	Sig.	0,000

Kết quả kiểm định $KMO = 0,845 \geq 0,5$ cho thấy phân tích nhân tố khám phá phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu. Kiểm định tính tương quan giữa các biến quan sát cho thấy hệ số sig = 0,00 (nhỏ hơn ngưỡng 0,05 như đã phân tích ở trên) cho thấy các biến quan sát có mối tương quan chặt chẽ trong mỗi nhân tố.

Kết quả phân nhóm các nhân tố cho thấy hệ số tải nhân tố của các biến quan sát được giữ lại đều có giá trị lớn hơn 0,55. Các giá trị này đảm bảo sự tương quan giữa biến quan sát và các nhân tố được tạo ra. Trong các biến quan sát được, nhóm nhân tố kinh tế, biến “mô hình kinh tế” có hệ số tương quan là cao nhất (0,843). Như vậy, từ 5 nhóm nhân tố giả định ban đầu các biến quan sát đã được sắp xếp vào 5 nhóm (tương ứng với 5 cột): Nhóm kinh tế (5 biến quan sát); nhóm thể chế (2 biến quan sát); nhóm khoa học công nghệ (2 biến quan sát); nhóm toàn cầu hoá (3 biến quan sát); nhóm xã hội (5 biến quan sát).

4.3. Xác định trọng số các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của hộ gia đình khu vực nông thôn

Để đánh giá thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam nhóm tác giả đã áp dụng phương pháp phân tích tiêu chuẩn (MCA) với kỹ thuật AHP để xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến hiệu quả chính sách giáo dục.

4.3.1. Tính mức độ ưu tiên cho mỗi phương án cấp 1 tác động đến hiệu quả chính sách giáo dục

Kết quả Bảng 6 cho thấy mỗi nhóm yếu tố có mức độ tác động khác nhau đến hiệu quả chính sách giáo

Bảng 5: Bảng ma trận xoay các nhân tố

	Nhân tố			
	1	2	3	4
KT1		0,843		
KT2		0,759		
KT3		0,758		
KT4				0,615
KT5				0,692
CT1		0,618		
CT2		0,732		
KHCN1	0,764			
KHCN2	0,833			
TCH1	0,780			
TCH2	0,668			
TCH3	0,799			
XH1	0,694			
XH2				
XH3			0,825	
XH4			0,735	
XH5			0,747	

Nguồn: Kết quả khảo sát.

dục ở khu vực nông thôn. Cụ thể, giá trị trọng số của yếu tố về kinh tế - xã hội là 0,39 và có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả chính sách giáo dục; kế đến là yếu tố về chính trị và khoa học công nghệ với trọng số là 0,21 và trọng số của yếu tố về toàn cầu hoá và yếu tố xã hội với trọng số lần lượt là 0,12 và 0,7.

Bảng 6: Ma trận so sánh cặp của các yếu tố tác động cấp 1

Yếu tố	Kinh tế	Chính trị	Khoa học công nghệ	Toàn cầu hoá	Yếu tố xã hội	Trọng số
Kinh tế	0,42	0,56	0,49	0,33	0,15	0,39
Chính trị	0,18	0,19	0,39	0,16	0,14	0,21
Khoa học công nghệ	0,09	0,05	0,10	0,42	0,37	0,21
Toàn cầu hoá	0,11	0,11	0,01	0,07	0,29	0,12
Yếu tố xã hội	0,20	0,09	0,01	0,02	0,05	0,07

Nguồn: Kết quả khảo sát.

Về tỷ số nhất quán, kết quả tính tỷ số nhất quán cho trung bình cộng của các hộ gia đình được khảo sát của yếu tố cấp 1 là 9,8% (thỏa mãn điều kiện $CR < 10\%$). Vì vậy, kết quả tính toán được chấp nhận, cho thấy sự nhận định về các nhóm yếu tố đều phù hợp để đưa vào tính tổng hợp và xác định trọng số cho từng nhóm yếu tố.

4.3.2. Tính mức độ ưu tiên cho mỗi phương án cấp 2 tác động đến hiệu quả chính sách giáo dục

Đối với nhóm yếu tố kinh tế, các yếu tố tác động đến hiệu quả chính sách giáo dục cao nhất thuộc nhóm các nhân tố về mô hình kinh tế (0,37), tỷ trọng các ngành (0,26) và tốc độ tăng trưởng kinh tế (0,19); trong khi đó, các nhân tố thấp hơn bao gồm nhu cầu thị trường (0,13) và tính chất và trình độ của nền kinh tế (0,06). Tỷ số nhất quán của dữ liệu CR (Consistency Ratio) của nhóm yếu tố kinh tế là 3,9% thỏa mãn điều kiện $CR < 10\%$ đảm bảo sự phù hợp về nhận định giữa các đối tượng khảo sát.

Đối với nhóm yếu tố chính trị, kết quả ma trận so sánh cặp của yếu tố cấp 2 thuộc nhóm này cho thấy yếu tố thể chế (0,78) có trọng số cao hơn gần gấp 3 lần so với yếu tố về sự cân bằng và hài hoà giữa kinh tế và chính trị. Đối với nhóm này, tỷ số CR là 0% ($< 10\%$) đảm bảo sự phù hợp về nhận định.

Bảng 7: Các yếu tố cấp 2 ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của hộ gia đình khu vực nông thôn

Yếu tố	Trọng số	Xếp hạng
<i>Yếu tố kinh tế</i>		
Mô hình kinh tế	0,37	1
Tỷ trọng các ngành	0,26	2
Tính chất và trình độ nền kinh tế	0,06	5
Nhu cầu thị trường	0,13	4
Tốc độ tăng trưởng kinh tế	0,19	3
<i>Yếu tố chính trị</i>		
Thế chế chính trị	0,74	1
Sự cân bằng và hài hòa giữa kinh tế và chính trị	0,26	2
<i>Yếu tố khoa học công nghệ</i>		
Sự phát triển của công nghệ thông tin truyền thông (ICT)	0,69	1
Sự tiến bộ của khoa học công nghệ	0,31	2
<i>Yếu tố toàn cầu hoá</i>		
Việc công nhận văn bằng giữa các quốc gia	0,19	3
Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập	0,47	1
Quá trình di chuyển lao động và dịch vụ giữa các quốc gia	0,35	2
<i>Yếu tố xã hội</i>		
Giới tính	0,16	4
Dân số	0,41	1
Dân tộc	0,10	5
Lao động việc làm	0,27	2
Khoảng cách giàu nghèo	0,16	3

Nguồn: Kết quả khảo sát.

Về yếu tố khoa học công nghệ, kết quả ma trận so sánh cặp yếu tố cấp 2 cho thấy yếu tố sự phát triển khoa học công nghệ có trọng số cao gần gấp đôi so với sự tiến bộ xã hội. Tỷ lệ CR bằng 0 (<10%) cho thấy mức độ phù hợp nhận định là chấp nhận được.

Bảng 8: Bảng tổng hợp trọng số các yếu tố tác động đến hiệu quả chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn

Yếu tố cấp 1	Trọng số (w1)	Yếu tố cấp 2	Trọng số (w2)	Trọng số toàn cục (w1*w2)	Xếp hạng
Yếu tố kinh tế	0,39	Mô hình kinh tế	0,37	0,14	2
		Tỷ trọng các ngành	0,26	0,10	3
		Tính chất và trình độ nền kinh tế	0,06	0,02	9
		Nhu cầu thị trường	0,13	0,05	6
		Tốc độ tăng trưởng kinh tế	0,19	0,07	4
Yếu tố chính trị	0,21	Thế chế chính trị	0,74	0,16	1
		Sự cân bằng và hài hòa giữa kinh tế và chính trị	0,26	0,05	6
Yếu tố khoa học công nghệ	0,21	Sự phát triển của công nghệ thông tin truyền thông (ICT)	0,69	0,14	2
		Sự tiến bộ của khoa học công nghệ	0,31	0,07	4
Yếu tố toàn cầu hoá	0,12	Việc công nhận văn bằng giữa các quốc gia	0,19	0,02	9
		Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập	0,47	0,06	5
		Quá trình di chuyển lao động và dịch vụ giữa các quốc gia	0,35	0,04	7
Yếu tố xã hội	0,07	Giới tính	0,16	0,01	10
		Dân số	0,41	0,03	8
		Dân tộc	0,10	0,01	10
		Lao động việc làm	0,27	0,02	9
		Khoảng cách giàu nghèo	0,16	0,01	10

Nguồn: Kết quả khảo sát.

Đối với nhóm yếu tố toàn cầu hoá, yếu tố được đánh giá có tác động nhiều nhất đối với hiệu quả chính sách là yếu tố xu thế toàn cầu hoá và hội nhập với trọng số là 0,47 tiếp đến là yếu tố về quá trình di chuyển lao động và dịch vụ giữa các quốc gia với trọng số là 0,35 và yếu tố việc công nhận văn bằng giữa các quốc gia (0,19). Tỷ số CR là 7,9%.

Đối với nhóm yếu tố về xã hội, yếu tố được quan tâm nhất dân số với trọng số là 0,41, tiếp theo là yếu tố lao động việc làm (0,27), yếu tố giới tính (0,16) và cuối cùng là yếu tố dân tộc. Tỷ số CR là 7,9% (<10%) đảm bảo sự phù hợp về nhận định.

Qua Bảng 8 cho thấy yếu tố kinh tế luôn có vai trò quyết định đối với hiệu quả thực hiện các chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của các hộ gia đình ở nông thôn, tiếp đến là yếu tố về chính trị và khoa học công nghệ, toàn cầu hoá và cuối cùng là yếu tố xã hội. Kết quả trọng số của các yếu tố như sau:

$$W_{\text{kinh tế}}(0,39) > W_{\text{chính trị}}(0,21) = W_{\text{khoa học công nghệ}}(0,21) > W_{\text{toàn cầu hoá}}(0,12) > W_{\text{xã hội}}(0,07)$$

Đối với nhóm các nhân tố cấp 2, thể chế chính trị (0,16), mô hình kinh tế (0,14) có tác động lớn nhất đến hiệu quả chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của hộ gia đình khu vực nông thôn Việt Nam. Kinh tế được xem có vai trò quyết định đối với một chính sách giáo dục. Mô hình kinh tế thế nào thì cần phải có mô hình chính sách để tạo ra nền giáo dục tương thích. Nếu mô hình kinh tế thị trường thì đòi hỏi chính sách giáo dục phải có những thay đổi để phù hợp với các quy luật của kinh tế thị trường (Marek, 2003).

Nhóm yếu tố tác động mạnh tiếp theo đến hiệu quả chính sách giáo dục là sự phát triển của khoa học công nghệ (0,14), tỷ trọng các ngành kinh tế (0,10). Sự chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ đòi hỏi chính sách giáo dục phải được điều chỉnh về quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo, mở ngành nghề mới, điều tiết quy mô tuyển sinh bằng nhiều chính sách khác nhau về tài chính, ưu tiên trong tuyển sinh, xác định học phí và học bổng phù hợp... Đồng thời, sự phát triển của công nghệ thông tin truyền thông (ICT) đã tác động mạnh đến giáo dục, làm xuất hiện những phương thức giáo dục mới và thực sự là một cuộc cách mạng về dạy và học trong nhà trường. Do vậy, chính sách giáo dục phải bảo đảm cơ hội bình đẳng tiếp cận đến công nghệ thông tin truyền thông của người học và của giáo viên cũng như cán bộ quản lý giáo dục.

Nhóm tác động tiếp theo là các nhóm về tốc độ tăng trưởng kinh tế (0,07), sự tiến bộ khoa học công nghệ (0,07), xu thế toàn cầu hoá và hội nhập (0,05), nhu cầu thị trường (0,01) và nhóm có ít ảnh hưởng nhất là những nhân tố về dân tộc, dân tộc và khoảng cách giàu nghèo với mức trọng số là 0,01. Do Việt Nam luôn có những chính sách hỗ trợ giáo dục cho các đồng bào dân tộc thiểu số, hay vùng nông thôn và nhất là Việt Nam luôn duy trì việc giáo dục phổ cập đối với tất cả mọi đối tượng, tầng lớp, địa phương.

5. Kết luận và khuyến nghị

Nghiên cứu đã tìm ra được các yếu tố tác động đến hiệu quả thực hiện chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn trong đó, các yếu tố có mức độ quan trọng nhất là kinh tế (0,39), yếu tố chính trị (0,21) và khoa học công nghệ (0,21) và yếu tố toàn cầu hoá, yếu tố xã hội có ảnh hưởng thấp hơn. Đối với nhóm yếu tố cấp 2, các nhân tố tác động mạnh nhất đến hiệu quả chính sách giáo dục tác động đến thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn gồm thể chế chính trị (0,16), mô hình kinh tế (0,14), sự phát triển của khoa học công nghệ (0,14), tỷ trọng các ngành kinh tế (0,10). Trong thời gian tới để việc thực hiện chính sách giáo dục đạt hiệu quả cao góp phần tăng thu nhập của lao động nông thôn cần hướng tới một số giải pháp như sau:

- Xây dựng đề án đổi mới giáo dục nhằm phù hợp với mô hình kinh tế thị trường, thể chế chính trị và cơ cấu ngành kinh tế như đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, xây dựng và triển khai hệ thống kiểm định chất lượng ở mọi cấp học, bậc học và hình thức đào tạo ở khu vực nông thôn, hạn chế tối đa những tiêu cực nảy sinh, tạo động lực cho việc thay đổi phương pháp dạy và học ở khu vực nông thôn; chuẩn hoá các điều kiện về chương trình, giáo trình, đội ngũ giảng viên, khi thành lập trường mới ở khu vực nông thôn.

- Hoàn thiện thể chế pháp lý về nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trong đó tập trung vào xây dựng, quản lý ổn định các quy hoạch vùng nông nghiệp chuyên canh theo mô hình công nghiệp tại khu vực nông thôn, áp dụng các mô hình sản xuất nông nghiệp tiên tiến, tạo ra các mối liên kết giữa nông dân, nhà khoa học, nhà đầu tư, ngân hàng...

- Phát triển giáo dục nghề nghiệp gắn với ứng dụng công nghệ đột phá và chuyển đổi số nhằm hình thành

nguồn nhân lực có chất lượng, hiệu quả và kỹ năng nghề cao thích ứng với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- Phát triển giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu lao động của các ngành kinh tế và nhu cầu của thị trường, đảm bảo phát huy tối đa phẩm chất, năng lực của lao động nông thôn, thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong đó tập trung vào các ngành ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất nông nghiệp. Tập trung đào tạo các ngành nghề mũi nhọn, các ngành nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc tế và các ngành nghề doanh nghiệp, xã hội cần. Tăng cường các hoạt động gắn kết giữa 3 nhà: Nhà nước, nhà trường và nhà doanh nghiệp trong đào tạo và giải quyết việc làm đáp ứng thị trường lao động.

- Nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan thu thập, xây dựng hệ thống thông tin cung - cầu lao động đảm bảo cân đối cung - cầu lao động để phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, tham mưu xây dựng cơ chế chính sách đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn kết các cơ sở giáo dục hướng nghiệp với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia đào tạo nguồn nhân lực.

Tài liệu tham khảo:

- Aczel, J. & Saaty, T. (1983), 'Procedures for synthesizing ratio judgements', *Journal of Mathematical Psychology*, 27, 93-102, [https://doi.org/10.1016/0022-2496\(83\)90028-7](https://doi.org/10.1016/0022-2496(83)90028-7).
- Aikenova, D.M. (2014), 'Impact factors of education policy in Kazakhstan: SWOT-analysis', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 143, 414-416.
- Alain, M. (2003), *Tools for Education Policy Analysis*, The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank.
- Doan, T., Le, Q. & Tran, T.Q. (2016), 'Lost in transition ? declining returns to education in Vietnam', *The European Journal of Development Research*, 30(2), 195-216.
- Katarina, R.I.K. (2010), 'How can education policy improve income distribution? An empirical analysis of education stages and measures on income inequality', *The Journal of Developing Areas*, 43(2), 51-77.
- Katsuyuki, N. & Keigo, N. (2012), 'The effects of income inequality on education policy and economic growth', *Theoretical Economics Letters*, 2, 109-113.
- Kishor, P. (2016), *Educational Policy Research*, Ayurveda context, India.
- Marek, K. (2003), *The State, the Market, and Higher Education: Challenges for the New Century*, Frankfurt and New York: Peter Lang Publisher, USA.
- Margaret, A. (2005), *Breaking through the grass ceiling: women, power and leadership agricultural organisations*, Routledge Publishing, England.
- Masood, S.A. (2011), *Impact of education on poverty reduction*, Department of Economics, University Islamabad, Pakistan.
- OECD (2015), *Education Policy Outlook*, OECD Publishing.
- Rembert, D.B. (2016), 'Aid, education policy and development', *International Journal of Educational Development*, 48, 1-8.
- Sanjeev, G., Marijn, V. & Erwin, R.T. (2002), 'The effectiveness of government spending on education and health care in developing and transition economies', *European Journal of Political Economy*, 18(4), 717-737.
- Seda, C. (2015), 'The educational policy of European Union', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 886-893.
- Thomas, S.W. (2012), *Using Rural Household Income Survey Data to Inform Poverty Analysis: An Example from Mozambique*, Department of Agricultural Economics, Michigan State University, USA.
- Tổng cục thống kê (2020), *Niên giám thống kê năm 2020*, Nhà xuất bản Thống kê.
- Vũ Văn Hùng (2020), *Tác động của chính sách giáo dục đối với thu nhập của hộ gia đình ở khu vực nông thôn Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động.

NGHIÊN CỨU Ý ĐỊNH TIẾP TỤC SỬ DỤNG MẠNG XÃ HỘI ZALO: TỪ GÓC NHÌN LÝ THUYẾT MẠNG LƯỚI XÃ HỘI VÀ LÝ THUYẾT VỐN XÃ HỘI

Phùng Thanh Bình

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Email: binhpt@uel.edu.vn

Bùi Thị Kim Duyên

Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Email: duyenbtk@uel.edu.vn

Mã bài: JED - 572

Ngày nhận: 14/03/2022

Ngày nhận bản sửa: 08/06/2022

Ngày duyệt đăng: 10/08/2022

Tóm tắt:

Gần đây, đã có nhiều người dùng từ bỏ ý định tiếp tục sử dụng mạng xã hội. Bài viết này xem xét ảnh hưởng của các yếu tố đến ý định tiếp tục sử dụng mạng xã hội Zalo, dưới góc nhìn của lý thuyết mạng lưới xã hội và lý thuyết vốn xã hội. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) đối với số liệu được thu thập từ 339 người dùng đang sử dụng Zalo. Kết quả phân tích dữ liệu chỉ ra rằng các giả thuyết đề xuất đều được ủng hộ. 8 yếu tố: kích thước mạng, số lượng bạn bè, quan hệ tương tác xã hội, sự bổ sung, sự tương thích, nhận thức giá trị, sự hài lòng và sự tin tưởng có ảnh hưởng đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo. Trong đó, sự tin tưởng là yếu tố tác động mạnh nhất đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo.

Từ khóa: Mạng xã hội Zalo, ngoại tác mạng, nhận thức giá trị, quan hệ tương tác xã hội, sự hài lòng, sự tin tưởng.

Mã JEL: M1

A research on continuous intention to use the social network of Zalo: from the perspective of Social Network theory and Social Capital theory

Abstract:

In recent years, many users have given up their intention to continue using social networks. This study examines determinants influencing the intention to continue using Zalo, from the perspective of Social Network theory and Social Capital theory. The research employs the Partial Least Square method (PLS) to analyze a sample of 399 customers who are using Zalo. The results show that all proposed hypotheses are supported. Eight determinants including Network Size, Number of Peers, Social Interaction Ties, Complementarity, Compatibility, Perceived Values, Satisfaction and Trust affect the intention to continue using Zalo. In which, Trust has the strongest impact on the intention to continue using Zalo.

Keywords: Zalo social network, network externalities, perceived values, social interaction ties, satisfaction, trust.

JEL Code: M1

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, Internet đang từng bước khẳng định tầm quan trọng, theo số liệu thống kê của Digital Marketing Việt Nam, tính đến tháng 6 năm 2021, số lượng người dùng Internet ở Việt Nam là gần 70 triệu người. Một trong những thành phần quan trọng trong thế giới đa truyền thông là mạng xã hội. Tại Việt Nam, những mạng xã hội như Facebook, Zalo, Youtube... là những mạng xã hội có số lượng người tham gia đông đảo. Dựa trên kết quả khảo sát của dịch vụ nghiên cứu thị trường Q&Me năm 2020, Zalo là mạng xã hội được sử dụng nhiều đứng thứ hai (91%), chỉ sau Facebook (96%).

Mạng xã hội đem lại nhiều điểm tích cực như kết nối con người với nhau, góp phần giải tỏa một phần căng thẳng cuộc sống thị trường. Tuy nhiên, nhiều hệ lụy cũng không hề nhỏ, đó là lý do tại sao nhiều người tham gia, nhưng bên cạnh đó cũng nhiều người từ bỏ ý định tiếp tục sử dụng. Đồng thời, càng nhiều mạng xã hội ra đời, chính là thách thức với các nhà cung cấp ứng dụng, họ phải luôn nghiên cứu, không ngừng áp dụng công nghệ mới để sản phẩm tới khách hàng chất lượng hơn đối thủ, tạo lợi thế cạnh tranh riêng.

Trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu liên quan đến các yếu tố tác động đến ý định tiếp tục sử dụng mạng xã hội như Kim (2011), Chan & cộng sự (2016), Mouakket & cộng sự (2015). Dưới góc nhìn của lý thuyết, cụ thể là thuyết mạng lưới xã hội, Luo & Lee (2015) nghiên cứu về tác động của sự tương tác và ngoại tác mạng đến ý định tiếp tục sử dụng dịch vụ nhắn tin trên điện thoại di động. Dưới góc nhìn của thuyết vốn xã hội có nghiên cứu về vai trò của vốn quan hệ đến ý định tiếp tục sử dụng Facebook của Lin & cộng sự (2011). Tại Việt Nam, những nghiên cứu đầu tiên về mạng xã hội xuất hiện từ những năm 2011 – 2012. Một số nghiên cứu nổi bật như: “Nghiên cứu xu hướng phát triển mạng xã hội và đề xuất chính sách định hướng phát triển mạng xã hội tại Việt Nam” của Đỗ Công Anh (2011); hay “Nghiên cứu đề xuất xây dựng mạng xã hội học tập tại Việt Nam” của Lê Thị Nhị (2011); Đoàn Thị Kim Loan (2016) phân tích các yếu tố tác động đến ý định sử dụng mạng xã hội của sinh viên trong các trường đại học; Nguyễn Thị Minh Nghĩa (2017) nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên và ý định tiếp tục sử dụng hệ thống quản lý học tập trên Facebook.

Ở tất cả những nghiên cứu trên, trong các yếu tố tác động đến ý định tiếp tục sử dụng mạng xã hội có yếu tố về ngoại tác mạng và quan hệ tương tác xã hội, nhưng chưa có nhiều nghiên cứu cụ thể về nó. Đồng thời ở Việt Nam, chưa có nghiên cứu nào về ý định tiếp tục sử dụng Zalo. Trước thực trạng này, câu hỏi đặt ra là làm cách nào để Zalo có thể giữ chân người dùng. Vì thế, bài viết này nghiên cứu khám phá điều gì đã thúc đẩy ý định tiếp tục sử dụng Zalo, dưới góc nhìn của lý thuyết mạng lưới xã hội và lý thuyết vốn xã hội.

Kết quả nghiên cứu có đóng góp về mặt khoa học và thực tiễn. Từ góc độ khoa học, nghiên cứu góp phần tìm kiếm, phân tích những yếu tố thuộc thuyết mạng lưới xã hội và thuyết vốn xã hội ảnh hưởng đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo. Từ góc độ thực tiễn, kết quả nghiên cứu là tiền đề hỗ trợ cho việc hoạch định chiến lược của nhà cung cấp mạng xã hội Zalo nhằm gia tăng ý định tiếp tục sử dụng của người dùng.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Các lý thuyết liên quan

2.1.1. Thuyết mạng lưới xã hội

Scott (1991) tóm tắt, có ba dòng nghiên cứu đóng góp cho sự phát triển của thuyết mạng lưới xã hội: nghiên cứu về phân tích xã hội học, về quan hệ giữa các cá nhân và về nhân chủng học. Đến đầu những năm 1960, một số nhà xã hội học đã nâng cao đáng kể phương pháp tiếp cận thuyết mạng xã hội, mở rộng hơn để hiểu quan hệ xã hội trong cả thế giới thực và ảo. Kể từ những năm 1990, thuyết mạng lưới xã hội được ứng dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực hơn. Trong lĩnh vực hiệu ứng truyền thông, câu hỏi cơ bản được đặt ra là: làm thế nào để chất lượng và số lượng của các mối quan hệ được củng cố? Những tác động đó đã hình thành nên các công cụ như là ứng dụng mạng xã hội hỗ trợ cho việc tương tác, nhắn tin, chia sẻ thông tin... Từ đó cho người dùng sử dụng, đánh giá sự hài lòng và thay đổi hành vi của họ.

2.1.2. Thuyết vốn xã hội

Quan niệm vốn xã hội được nhắc đến đầu tiên vào năm 1916, bởi Lyda Judson Hanifan-nhà giáo dục Mỹ. Ông dùng khái niệm vốn xã hội để chỉ tình thân hữu cũng như tương tác giữa các cá nhân. Theo Bourdieu (1986), vốn xã hội là các nguồn lực tồn tại trong các mối liên hệ giữa các cá nhân, tổ chức (gọi chung là chủ thể), thông qua đó mang lại lợi ích cho các chủ thể. Coleman (1988) cho rằng thông qua mối liên hệ giữa người và người, vốn xã hội được hình thành và phát triển.

Với những ý kiến đa dạng của các nhà nghiên cứu, có thể hình dung thuyết vốn xã hội nghiên cứu mạng lưới liên kết giữa con người với nhau, nghiên cứu nguồn lực của cá nhân/nhóm/tổ chức được hình thành và phát triển trên cơ sở các mạng lưới quan hệ qua lại với sự tin cậy, tương hỗ lẫn nhau. Từ đó xem xét sự thay đổi hành vi của người dùng, dưới sự tác động của nguồn lực cũng như mạng lưới liên kết.

2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Ngoại tác mạng trực tiếp

Ngoại tác mạng (network externalities) là các yếu tố bên ngoài mạng tác động đến người dùng, bao gồm: ngoại tác trực tiếp và ngoại tác gián tiếp (Katz & Shapiro, 1985).

Ngoại tác mạng trực tiếp nhấn mạnh vào lợi ích được tạo ra bởi những thành viên mới. Theo Katz & Shapiro (1985) ngoại tác mạng trực tiếp phát sinh tùy thuộc vào tổng số người dùng của cùng một mạng xã hội. Khi những thành viên mới tham gia vào mạng xã hội, người dùng hiện tại có thể xây dựng kết nối với nhiều thành viên tiềm năng hơn và do đó có thể sử dụng được nhiều lợi ích hơn (Lin & Bhattacharjee, 2008).

Lin & cộng sự (2011b) cho rằng kích thước mạng là thành phần chính của ngoại tác mạng trực tiếp. Kích thước mạng xác định các liên hệ tiềm năng mà người dùng có thể liên lạc hoặc các tiện ích được tạo ra bởi các liên hệ đó. Số lượng kết nối ngang hàng là một thành phần của ngoại tác mạng trực tiếp (Yoon & cộng sự, 2009). Mọi người có động lực hơn để sử dụng ứng dụng này khi gia đình, bạn bè, đồng nghiệp của họ cũng sử dụng nhằm duy trì mối quan hệ.

2.2.2. Quan hệ tương tác xã hội

Theo Wang & Chen (2012) quan hệ tương tác xã hội đề cập đến mối quan hệ giữa một cá nhân và những người khác, các mối quan hệ tương tác xã hội được đo lường bởi mức độ đầu tư tần suất và thời gian tương tác của các thành viên.

Wang & Chen (2012) xác nhận rằng một cộng đồng trực tuyến có số lượng thành viên lớn hơn có xu hướng kích thích sự tương tác, giao tiếp tích cực. Nói cách khác, kích thước mạng có thể ảnh hưởng tích cực đến các mối quan hệ tương tác xã hội. Thứ hai, người dùng có thể bị ảnh hưởng nhiều hơn bởi các kết nối ngang hàng về thể giới quan và sự trải nghiệm cuộc sống (Yoon & cộng sự, 2009). Do đó, số lượng bạn bè có thể ảnh hưởng tích cực đến mối quan hệ tương tác xã hội. Tác giả suy luận:

H1: Ngoại tác mạng trực tiếp ảnh hưởng tích cực đến các mối quan hệ tương tác xã hội.

2.2.3. Ngoại tác mạng gián tiếp

Ngoại tác mạng gián tiếp đề cập đến lợi ích tích lũy từ số lượng người tham gia ngày càng tăng, bao gồm sự giảm giá hàng hóa và các dịch vụ khả dụng hơn mà các nhà sản xuất có thể cung cấp (Chiu & cộng sự, 2013). Các nghiên cứu trước đây mô hình hóa nhận thức bổ sung và khả năng tương thích như các thành phần của ngoại tác mạng gián tiếp (Lin & cộng sự, 2011). Các mạng xã hội ngày nay đã phát triển nhiều chức năng bổ sung như mua sắm, chơi game... Ngoài các dịch vụ có sẵn, truy cập tương thích với các dịch vụ ngoài mạng cũng có thể tối ưu hóa người tham gia. Tác giả suy luận:

H2: Ngoại tác mạng gián tiếp ảnh hưởng tích cực đến mối quan hệ tương tác xã hội.

2.2.4. Nhận thức giá trị

Nhận thức giá trị đề cập đến một đánh giá tổng thể của người dùng cho một sản phẩm hoặc dịch vụ. Các giá trị cảm nhận được phân loại thành các giá trị bên ngoài và giá trị nội tại (Holbrook, 2006). Đối với ứng dụng mạng xã hội, nhận thức giá trị có thể hiểu là người dùng so sánh trải nghiệm và hiệu suất của các sản phẩm, dịch vụ với mong đợi của họ.

Theo thuyết động lực (Lin & cộng sự, 2011b), tác giả phân loại các giá trị cảm nhận thành giá trị thông tin và giá trị cảm xúc. Giá trị thông tin cho thấy lợi ích từ việc có được thông tin hữu ích từ bạn bè hoặc nhà cung cấp thông tin chuyên nghiệp. Giá trị cảm xúc liên quan đến sự thoải mái và thỏa mãn về cảm xúc từ sự tương tác trực tuyến. Trên Zalo, người dùng thể hiện cảm xúc bằng cách cập nhật các sự kiện cá nhân, hành động like và nhận xét từ người khác có thể gọi lên sự cộng hưởng cảm xúc giữa những người dùng. Tác giả suy luận:

H3: Ngoại tác mạng trực tiếp ảnh hưởng tích cực đến nhận thức giá trị.

Người dùng đã chuyển vốn xã hội ngoài đời thực thành vốn xã hội trực tuyến và đã dành thời gian đáng

kể để duy trì các mối quan hệ bằng cách tiếp xúc, trao đổi thông tin thường xuyên, từ đó họ được hưởng lợi từ những thông tin đó. Zhang & cộng sự (2017) kết luận rằng quan hệ tương tác xã hội ảnh hưởng tích cực đến giá trị thông tin.

Nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng thành viên của cộng đồng trực tuyến nhận thấy mối quan hệ của họ với các thành viên khác rõ ràng và đáng tin cậy hơn (Wang & Chen, 2012). Người dùng Zalo có nhiều khả năng đã tăng cường mối quan hệ tương tác xã hội, họ có được sự thoải mái về cảm xúc từ người khác và tích cực hỗ trợ cảm xúc cho người khác. Tác giả suy luận:

H4: Quan hệ tương tác xã hội ảnh hưởng tích cực đến nhận thức giá trị.

Nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng sự bổ sung cao có thể dẫn đến tính nhận thức hữu dụng cao (Zhou & Lu, 2011). Ngoài lượt thích và bình luận, mạng xã hội đã phát triển nền tảng bỏ phiếu và quyền góp để thể hiện sở thích và sự sẵn lòng giúp đỡ của một người. Những trải nghiệm về các chức năng và dịch vụ như vậy có thể mang lại lợi ích cho hành động thuận tiện trong việc thể hiện sự hỗ trợ về mặt tinh thần (Zhang & cộng sự, 2017). Tác giả suy luận:

H5: Ngoại tác mạng gián tiếp ảnh hưởng tích cực đến nhận thức giá trị.

2.2.5. Sự hài lòng

Theo Gao & Bai (2014) khái niệm về ngoại tác mạng ảnh hưởng đến sự hài lòng. Dựa trên nhiều nghiên cứu trước đây, khi kích thước mạng lớn, người dùng có thể giao tiếp với nhiều người hơn. Điều này có thể cải thiện tính hữu dụng nhận thức của họ, từ đó làm tăng sự hài lòng của họ đối với dịch vụ, ngược lại, khi kích thước mạng nhỏ, người dùng có thể nhận thấy tiện ích thấp của dịch vụ và từ bỏ sử dụng. Tác giả suy luận:

H6: Ngoại tác mạng trực tiếp ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng.

Tương tác được định nghĩa là giao tiếp giữa hai hoặc nhiều đối tượng và các đối tượng này có sự ảnh hưởng lẫn nhau (Laurel, 1993). Nghiên cứu về trải nghiệm trực tuyến của người dùng web cho thấy rằng tính tương tác tăng lên có liên quan tích cực đến sự hài lòng. Từ góc độ thuyết cấu trúc, Van Dolen & cộng sự (2007) nhận thấy quan hệ tương tác xã hội có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của khách hàng trong trò chuyện nhóm trực tuyến. Tác giả suy luận:

H7: Tương tác xã hội ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng.

Người dùng có thể có được các chức năng liên lạc thú vị hơn (thư thoại và cuộc gọi video) và truy cập các ứng dụng giải trí phong phú (trò chơi, âm nhạc). Điều này có thể cải thiện sự thích thú của họ, làm tăng sự hài lòng đối với dịch vụ nhắn tin trên điện thoại di động khi họ có thể truy cập các dịch vụ khác nhau thông qua một nền tảng duy nhất (Kim & Lee, 2007; Zhou & Lu, 2011). Tác giả suy luận:

H8: Ngoại tác mạng gián tiếp ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng.

Theo Zeithaml (1988) giá trị cảm nhận của người dùng đề cập đến đánh giá của người dùng về tỷ lệ chất lượng được cảm nhận và chi phí bỏ ra đối với sản phẩm/dịch vụ, do đó, rất quan trọng để nâng cao sự hài lòng của khách hàng. Các mối quan hệ đa hướng giữa nhận thức giá trị, sự hài lòng của khách hàng đã được ghi chép đầy đủ trong các nghiên cứu marketing truyền thống (Patterson & Spreng, 1997; Parasuraman & Grewal, 2000). Hellier & cộng sự (2003) cho rằng giá trị cảm nhận phản ánh sự đánh giá của người dùng về giá trị ròng của sản phẩm/dịch vụ và do đó ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của khách hàng. Tác giả suy luận:

H9: Nhận thức giá trị ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng.

2.2.6. Sự tin tưởng

Woodruff (1997) cho rằng giá trị cảm nhận của người dùng tạo điều kiện cho việc hình thành lòng tin của họ đối với người bán. Singh & Sirdeshmukh (2000) nhận thấy việc không đáp ứng được kỳ vọng của người dùng về giá trị nhận được từ việc mua hàng có thể khiến người dùng mất lòng tin vào người bán. Grabner-Kraeuter (2002) lập luận giá trị cảm nhận của người dùng là cơ chế quan trọng để duy trì lòng tin của người dùng đối với người bán hàng. Các tác giả này gợi ý rằng sự tin tưởng được đặc trưng bởi các yếu tố bao gồm nhận thức của các bên về giá trị liên quan đến mối quan hệ này. Tác giả suy luận:

H10: Nhận thức giá trị ảnh hưởng tích cực đến sự tin tưởng.

Nghiên cứu của Pavlou (2003) chỉ ra rằng quá trình phát triển niềm tin trong bối cảnh thương mại điện tử đã gắn liền với sự hài lòng của người tiêu dùng. Lee & cộng sự (2007) cho rằng mức độ hài lòng cao góp phần phát triển mức độ tin tưởng cao đối với nhà cung cấp. Flavian & cộng sự (2006) kết luận mức độ tin cậy là hệ quả của năng lực của doanh nghiệp/trang web trong việc thỏa mãn nhu cầu khách hàng. Tác giả suy luận:

H11: Sự hài lòng ảnh hưởng tích cực đến sự tin tưởng.

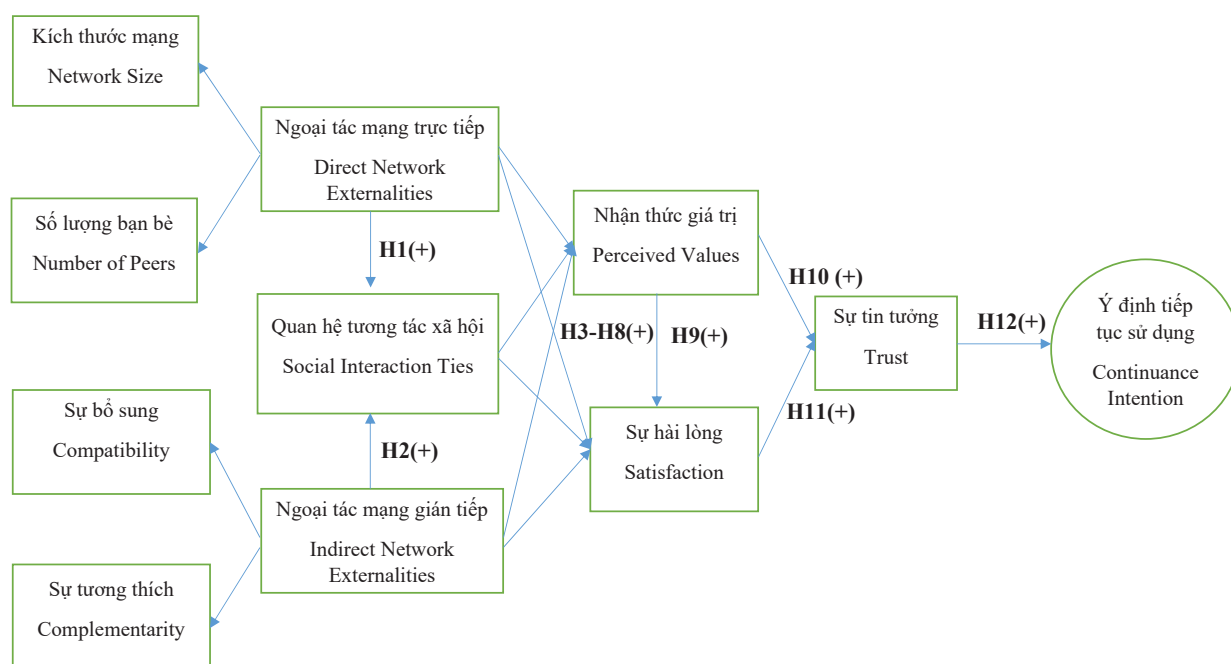
2.2.7. Ý định tiếp tục sử dụng

Zhang & cộng sự (2017) đề xuất nhiều yếu tố tác động đến ý định tiếp tục của người dùng ở các cộng đồng học tập ảo. Trong đó, yếu tố quyết định chính ý định tiếp tục chính là sự tin tưởng. Lin & cộng sự (2011) chỉ ra rằng sự tin tưởng thúc đẩy ý định sử dụng mạng xã hội của người dùng. Có nghĩa là, bất kỳ người tham gia nào trong mạng xã hội đều có thể tương tác và giao tiếp với những người khác. Thông qua tương tác, người dùng phát triển cảm giác tin cậy đối với các mạng xã hội đó, nâng cao hơn nữa ý định tiếp tục sử dụng. Tác giả suy luận:

H12: Sự tin tưởng ảnh hưởng tích cực đến ý định tiếp tục sử dụng.

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo và thiết kế bảng hỏi

Thang đo sử dụng trong nghiên cứu này là thang đo Likert 5 mức độ: 1. Hoàn toàn không đồng ý, 2. Không đồng ý, 3. Không có ý kiến, 4. Đồng ý, 5. Hoàn toàn đồng ý. Các phát biểu trong mỗi thang đo được tham khảo từ các nghiên cứu trước đây, sau đó được điều chỉnh cho phù hợp với mạng xã hội Zalo ở Việt Nam, tại thời điểm hiện tại, dựa trên kết quả phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm. Các biến quan sát được hoàn thành thông qua thảo luận nhóm khách hàng để sửa chữa cách diễn đạt. Cụ thể, kế thừa từ nghiên cứu của Lin & cộng sự (2011) kích thước mạng được đo lường bởi 3 biến quan sát, số lượng bạn bè được đo lường bởi 3 biến, quan hệ tương tác xã hội được đo lường bởi 4 biến; từ công trình của Chiu & cộng sự (2013) sự bổ sung đo lường bởi 4 biến, sự tương thích đo lường bởi 4 biến, sự hài lòng đo lường bởi 3 biến; từ Wang & cộng sự (2016) nhận thức giá trị đo lường bởi 3 biến; từ Chang (2016) sự tin tưởng đo lường bởi 4 biến; và cuối cùng, từ Zhang & cộng sự (2017) phân tích ý định tiếp tục sử dụng được đo lường bởi 4 biến.

3.2. Mẫu và thu thập dữ liệu

Mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp thuận tiện. Sau khi thiết kế xong bảng câu hỏi, tác giả tiến

hành khảo sát thông qua hình thức thiết kế online trên Google Docs. Đường link được chia sẻ qua các trang mạng xã hội như Zalo, Facebook. Trong 350 bảng câu hỏi thu về có 11 bảng không hợp lệ vì không đảm bảo độ tin cậy khi đưa vào phân tích. Do đó, tác giả loại bỏ 11 bảng này, còn lại 339 bảng có một số đặc điểm như trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm mẫu		Số lượng (N=339)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	146	44,4
	Nữ	183	55,6
Độ tuổi	Dưới 18 tuổi	4	1,2
	Từ 19 đến 25 tuổi	146	44,4
	Từ 26 đến 35 tuổi	156	47,4
	Từ 36 đến 45 tuổi	19	5,8
	Từ 46 đến 50 tuổi	1	0,3
	Trên 50 tuổi	3	0,9
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	222	67,5
	Đã kết hôn	107	32,5
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	24	7,3
	Cao đẳng	34	10,3
	Đại học	220	66,9
	Sau Đại học	51	15,5
Nghề nghiệp	Học sinh – sinh viên	118	35,9
	Cán bộ, nhân viên văn phòng	175	53,2
	Kinh doanh	17	5,2
	Công nhân	14	4,3
	Nội trợ	5	1,5
Thu nhập trung bình mỗi tháng	Dưới 5 triệu	127	38,6
	Từ 5 đến 10 triệu	86	26,1
	Từ 10 đến 15 triệu	71	21,6
	Từ 15 đến 20 triệu	29	8,8
	Trên 20 triệu	16	4,9
Nơi làm việc	Thành phố Hồ Chí Minh	240	72,9
	Hà Nội	7	2,1
	Đà Nẵng	5	1,5
	Khác	77	23,4

Nguồn: Số liệu khảo sát từ tác giả.

3.3. Kiểm tra độ tin cậy thang đo

Tất cả 32 biến quan sát của 9 biến cần đo lường có tương quan biến – tổng từ 0,460 – 0,883 ($>0,3$) và hệ số Cronbach's Alpha từ 0,705 – 0,937 ($>0,5$) nên tất cả 32 biến quan sát này đều đạt yêu cầu.

3.4. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Tính đơn hướng: Mô hình tối hạn có 438 bậc tự do. Kết quả CFA: Chi-square = 1223,406; $df = 438$; $p = 0,000$; $CMIN/df = 2,793 < 3$; $GFI = 0,805 > 0,8$; $CFI = 0,903 > 0,9$; $TLI = 0,890$ gần bằng 0,9; và $RMSEA = 0,073 < 0,08$ có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$). Kết quả cho thấy mô hình đo lường này phù hợp với dữ liệu thị trường nên nó đạt được tính đơn hướng.

Độ tin cậy tổng hợp: Thang đo được đánh giá là đáng tin cậy khi độ tin cậy tổng hợp có giá trị lớn hơn 0,6 (Bagozzi & Yi, 1988) và tổng phương sai trích có ý nghĩa khi có giá trị trên 0,5 (Hair & cộng sự, 2010). Kết quả Bảng 3 cho thấy các độ tin cậy tổng hợp (p_c) và phương sai trích (p_{vc}) đều đạt yêu cầu. Do đó, các thang đo nhìn chung là đáng tin cậy.

Giá trị hội tụ: Theo Hair & cộng sự (2017), để một thang đo đạt giá trị hội tụ thì giá trị AVE phải lớn hơn 0,5, có nghĩa là các yếu tố sẽ giải thích ít nhất một nửa phương sai của các chỉ số tương ứng. Từ Bảng 3 cho thấy, hệ số AVE của các yếu tố đều lớn hơn hoặc bằng 0,5, dao động từ 0,500 - 0,784. Như vậy, có thể kết luận thang đo đạt giá trị hội tụ.

Giá trị phân biệt: Để thang đo đạt giá trị phân biệt thì đối với bất kỳ biến tiềm ẩn nào, căn bậc hai của AVE phải cao hơn so với phương sai của bất kỳ biến tiềm ẩn nào khác. Kết quả Bảng 4 cho thấy giá trị phân biệt các thành phần đã đạt được bởi căn bậc hai của các AVE (đường chéo in đậm) cao hơn so với các tương

Bảng 2: Kết quả phân tích độ tin cậy của các thang đo

Ký hiệu biến quan sát	Tương quan biến – tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
Kích thước mạng: Cronbach's Alpha = 0,741		
NS1	0,630	0,589
NS2	0,527	0,721
NS3	0,562	0,665
Số lượng bạn bè: Cronbach's Alpha = 0,852		
NP1	0,752	0,777
NP2	0,706	0,820
NP3	0,728	0,787
Sự bổ sung: Cronbach's Alpha = 0,803		
CB1	0,635	0,746
CB2	0,500	0,805
CB3	0,744	0,686
CB4	0,606	0,762
Sự tương thích: Cronbach's Alpha = 0,803		
CM1	0,460	0,823
CM2	0,682	0,721
CM3	0,733	0,694
CM4	0,605	0,760
Quan hệ tương tác xã hội: Cronbach's Alpha = 0,908		
SI1	0,782	0,886
SI2	0,806	0,877
SI3	0,733	0,902
SI4	0,858	0,857
Nhận thức giá trị: Cronbach's Alpha = 0,861		
PV1	0,690	0,847
PV2	0,773	0,774
PV3	0,751	0,792
Sự hài lòng: Cronbach's Alpha = 0,844		
SU1	0,776	0,717
SU2	0,751	0,747
SU3	0,614	0,876
Sự tin tưởng: Cronbach's Alpha = 0,935		
TU1	0,790	0,933
TU2	0,859	0,912
TU3	0,883	0,903
TU4	0,859	0,911
Ý định tiếp tục sử dụng: Cronbach's Alpha = 0,860		
CI1	0,806	0,787
CI2	0,784	0,788
CI3	0,742	0,809
CI4	0,538	0,899

Nguồn: Tính toán từ tác giả.

quan ngoài đường chéo. Như vậy, có thể kết luận các thang đo đạt giá trị phân biệt.

3.5. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

3.5.1. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính cho thấy mô hình này có giá trị thống kê Chi-square là 1224,442 với 443 bậc tự do, giá trị $p=0,000$. Có $CMIN/df=2,764<3$, đạt yêu cầu cho độ tương thích. Các chỉ tiêu khác như: $GFI = 0,800 \geq 0,8$; $CFI=0,903 > 0,9$; $TLI=0,892$ gần bằng 0,9 và $RMSEA = 0,072 < 0,8$. Kết quả phân tích SEM cho thấy các thang đo của khái niệm nghiên cứu đều đạt yêu cầu, vì vậy có thể kết luận mô hình phù hợp với dữ liệu thị trường.

3.5.2. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Kết quả phân tích khẳng định các giả thuyết trong mô hình lý thuyết đều có ý nghĩa thống kê vì có giá trị $P<0,05$, các giả thuyết đều được chấp nhận ở độ tin cậy 95%.

Bảng 3: Hệ số tin cậy tổng hợp (ρ_c) và phương sai trích (ρ_{vc}) của các khái niệm

Khái niệm	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (AVE)
Kích thước mạng	0,812	0,522
Số lượng bạn bè	0,746	0,500
Sự bổ sung	0,857	0,668
Sự tương thích	0,814	0,528
Quan hệ tương tác xã hội	0,911	0,719
Nhận thức giá trị	0,865	0,681
Sự hài lòng	0,855	0,666
Sự tin tưởng	0,935	0,784
Ý định tiếp tục sử dụng	0,880	0,653

Nguồn: Tính toán từ tác giả.

Bảng 4: Căn bậc hai AVE và ma trận hệ số tương quan giữa các thành phần

Biến	NTMGT	SI	SU	TU	CI	NTMTT	PV
NTMGT	0,871						
SI	0,649	0,848					
SU	0,712	0,685	0,816				
TU	0,618	0,441	0,606	0,885			
CI	0,791	0,676	0,808	0,679	0,808		
NTMTT	0,743	0,618	0,758	0,504	0,753	0,945	
PV	0,646	0,654	0,806	0,567	0,755	0,708	0,825

Nguồn: Tính toán từ tác giả.

Bảng 5: Hệ số hồi quy (chưa chuẩn hóa) của các mối quan hệ trong mô hình

Mối quan hệ giữa khái niệm	Giá trị P	Kiểm định giả thuyết
SI < NTM	***	Chấp nhận H1
SI < TT	***	Chấp nhận H2
SI < GT	***	Chấp nhận H5
PV < NTM	***	Chấp nhận H4
PV < SI	***	Chấp nhận H3
PV < TT	***	Chấp nhận H8
PV < GT	***	Chấp nhận H6
SU < NTM	***	Chấp nhận H7
SU < SI	.008	Chấp nhận H9
SU < PV	***	Chấp nhận H10
TU < PV	.008	Chấp nhận H11
TU < SU	***	Chấp nhận H12
CI < TU	***	

Nguồn: Tính toán từ tác giả.

4. Thảo luận và so sánh kết quả nghiên cứu

4.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy:

Một là, có 8 yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo, bao gồm: kích thước mạng; số lượng bạn bè; quan hệ tương tác xã hội; sự bổ sung; sự tương thích; nhận thức giá trị; sự hài lòng; sự tin tưởng.

Hai là, kết quả nghiên cứu xác định mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo, cụ thể như sau:

Bảng 6: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đối với ý định tiếp tục sử dụng Zalo

Yếu tố	Beta	Mức độ ảnh hưởng
Sự tin tưởng	0.270	1
Quan hệ tương tác xã hội	0.224	2
Sự hài lòng	0.204	3
Sự tương thích	0.198	4
Sự bổ sung	0.058	5
Kích thước mạng	0.052	6
Số lượng bạn bè	0.049	7
Nhận thức giá trị	0.045	8

Nguồn: Tính toán từ tác giả.

“Sự tin tưởng” là yếu tố tác động mạnh nhất đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo, đây cũng chính là kết quả nổi bật nhất của nghiên cứu. Kết quả này khá tương đồng với thực tế, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay tại Việt Nam đã có rất nhiều trường hợp đáng tiếc khi người dùng gặp rủi ro về bảo mật thông tin gây ảnh hưởng đến niềm tin, từ đó tác động đến ý định tiếp tục sử dụng. Chính vì vậy, nghiên cứu đã chứng minh niềm tin luôn quan trọng đối với việc áp dụng công nghệ của người dùng.

Ba là, nhận thức giá trị và sự hài lòng có tác động tích cực đến sự tin tưởng của người dùng Zalo. Người dùng sẽ cảm thấy có niềm tin nếu nhận thức giá trị và đánh giá tổng thể về Zalo cao hơn. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự hài lòng có tác động lớn hơn đến sự tin tưởng so với nhận thức giá trị. Đồng thời sự hài lòng còn được dự báo mạnh mẽ bởi yếu tố nhận thức giá trị. Khi người dùng càng cảm thấy tính hữu dụng của Zalo cao thì càng cảm thấy hài lòng.

Bốn là, các yếu tố tác động (ngoại tác mạng và quan hệ tương tác xã hội) có tác động tích cực đến nhận thức giá trị, sự hài lòng của người dùng Zalo. Trong các yếu tố tác động, quan hệ tương tác xã hội còn được dự báo mạnh mẽ bởi các yếu tố của ngoại tác mạng trực tiếp và ngoại tác mạng gián tiếp. Khi người dùng càng có nhiều sự tác động tốt thì quan hệ tương tác xã hội sẽ càng tốt.

4.2. So sánh kết quả nghiên cứu

Bảng 7: So sánh kết quả mức độ ảnh hưởng của các yếu tố giữa nghiên cứu với các nghiên cứu trước

Yếu tố	Tác giả					
	Tác giả	Lin & cộng sự (2011)	Lin & cộng sự (2011b)	Wang & cộng sự (2016)	Zhang & cộng sự (2017)	Gong & cộng sự (2018)
Sự tin tưởng	1	2	0	3	0	1
Quan hệ tương tác xã hội	2	1	0	0	2	0
Sự hài lòng	3	0	0	2	0	2
Sự tương thích	4	0	0	0	5	0
Sự bổ sung	5	0	2	0	6	0
Kích thước mạng	6	0	4	0	3	0
Số lượng bạn bè	7	0	1	0	4	0
Nhận thức giá trị	8	0	3	1	1	3

Chú thích: “0”: không có trong nghiên cứu, “1”: tác động mạnh nhất, “2”: tác động mạnh thứ 2, “3”: tác động mạnh thứ 3, “4”: tác động mạnh thứ 4, “5”: tác động mạnh thứ 5, “6”: tác động mạnh thứ 6, “7”: tác động mạnh thứ 7, “8”: tác động mạnh thứ 8.

Nguồn: Tổng hợp từ tác giả.

Tóm lại, các yếu tố tác động đến ý định tiếp tục sử dụng của người dùng thay đổi tùy theo môi trường địa lý, đặc điểm của từng địa phương và cả thời điểm tiến hành nghiên cứu. Do đó, một mô hình nghiên cứu duy nhất không thể áp dụng cho các mạng xã hội khác nhau tại các địa phương khác nhau.

5. Hàm ý quản trị và kết luận

5.1. Hàm ý quản trị

Một số hàm ý quản trị được đề xuất như sau:

Một là, tiếp tục nghiên cứu phát triển, không ngừng cải thiện, áp dụng công nghệ mới để sản phẩm cung cấp chất lượng hơn đối thủ, bằng cách: Tăng sự bổ sung: tăng thêm các tính năng nhằm tăng lợi ích bằng cách phát triển thêm các ứng dụng bổ sung (mua sắm, thanh toán di động...) và công cụ hỗ trợ (theo dõi tin tức...); Tăng sự tương thích: tăng khả năng tương thích với các dịch vụ ngoài Zalo (Instagram, YouTube...).

Hai là, tăng nhận thức giá trị của người dùng khi sử dụng Zalo: Thường xuyên khảo sát ý kiến người dùng về tính năng, những bất lợi và giá trị mà Zalo mang lại, qua đó có những chính sách và biện pháp cải thiện. Tăng cường các hoạt động khuyến mãi để thu hút người dùng. Đưa ra chính sách quảng cáo phù hợp về lợi ích và giá trị của Zalo trên nhiều kênh khác nhau.

Ba là, tăng sự hài lòng của người dùng khi sử dụng Zalo. Nhà cung cấp Zalo phải chú trọng đến bộ phận chăm sóc khách hàng để có thể hỗ trợ kịp thời và đầy đủ, giải đáp thắc mắc của khách hàng để làm họ hài lòng với dịch vụ. Đồng thời, còn phải làm cho khách hàng vui vẻ và thỏa mãn khi sử dụng, điều này sẽ giúp giữ chân khách hàng lâu hơn và phát triển được một số lượng khách hàng trung thành.

Bốn là, tăng sự tin tưởng của người dùng khi sử dụng Zalo: Thường xuyên khảo sát ý kiến về các rủi ro bảo mật trong khi sử dụng, những bất lợi và giá trị mà Zalo mang lại, qua đó có những chính sách cải thiện giúp sản phẩm đảm bảo an toàn hơn cho người dùng.

5.2. Kết luận

Với định hướng nghiên cứu khám phá điều gì đã thúc đẩy ý định tiếp tục sử dụng Zalo, dưới góc độ của lý thuyết mạng lưới xã hội và lý thuyết vốn xã hội, đo lường mức độ tác động của các khía cạnh trong các lý thuyết đến ý định tiếp tục sử dụng Zalo, mục đích của nghiên cứu gợi ý một số hàm ý quản trị nhằm gia tăng ý định tiếp tục sử dụng. Trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước đây, tác giả đã đưa ra mô hình nghiên cứu với 12 giả thuyết. Kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy, tất cả các giả thuyết đưa ra đều thỏa mãn điều kiện và được chấp nhận. Mô hình đề xuất phù hợp với dữ liệu thị trường.

Mặc dù nghiên cứu có những đóng góp có ý nghĩa về mặt lý thuyết và thực tiễn, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế như sau: (i) Nghiên cứu này chỉ xem xét mức độ của một số khía cạnh trong lý thuyết mạng lưới xã hội và lý thuyết vốn xã hội: ngoại tác mạng trực tiếp, ngoại tác mạng gián tiếp và quan hệ tương tác xã hội; (ii) Phương pháp chọn mẫu là phương pháp thuận tiện thuộc phương pháp chọn mẫu phi xác suất nên tính đại diện còn hạn chế, nếu mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp xác suất thì tính tổng quát của kết quả sẽ cao hơn.

Tài liệu tham khảo

- Bagozzi, & Yi (1988), 'On the evaluation of structural equation models', *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Bourdieu P. (1986), 'The Form of Capital, in Richardson', J. E. (ed.) *Handbook of Theory of Research for the Sociology of Education*, 241-258.
- Chan, Tommy, Cheung, Christy, Shi, Na, Lee, Matthew & Lee, Zach (2016), 'An Empirical Examination of Continuance Intention of Social Network Sites', *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 8 (4), 5.
- Chang, Chan-Wei, (2016), 'Why Do People Continue Using Facebook: An Empirical Study from the Perspectives of Technology Adoption and Social Contract', Dissertations, The University of Southern Mississippi.
- Chiu, C., Cheng, H., Huang, H., & Chen, C. (2013), 'Exploring individuals' subjective well-being and loyalty towards social network sites from the perspective of network externalities: The Facebook case', *International Journal of*

- Coleman J. (1988), 'Social capital in the creation of human capital', *American Journal of Sociology*, 94: s95-s120.
- Đỗ Công Anh (2011), 'Nghiên cứu xu hướng phát triển mạng xã hội và đề xuất chính sách định hướng phát triển mạng xã hội tại Việt Nam', Đề tài khoa học và công nghệ, Viện Chiến lược Thông tin và Truyền thông – Bộ Thông tin và Truyền thông.
- Đoàn Thị Kim Loan (2016), 'Các yếu tố tác động đến ý định sử dụng mạng xã hội của sinh viên: Trường hợp khảo sát tại các trường đại học ở thành phố Biên Hòa, Đồng Nai', *Tạp chí Khoa học Lạc Hồng*, 5, 42-46.
- Flavian, C., Guinaliu, M., Gurrea, (2006), 'The role played by perceived usability, satisfaction and consumer trust on website loyalty', *Information and Management* 43(1) 1-14.
- Gao, L., & Bai, X. (2014), 'An empirical study on continuance intention of mobile social networking services', *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 26(2), 168–189.
- Gong, X., Liu, Z., Zheng, X., & Wu, T. (2018), 'Why are experienced users of WeChat likely to continue using the app?', *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 30 (4), 1013-1039, <https://doi.org/10.1108/APJML-10-2017-0246>.
- Grabner-Kraeuter, S. (2002), 'The role of consumers' trust in online-shopping', *Journal of Business Ethics*, 39(1-2) 43-50.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010), *Multivariate data analysis*, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2017), *A primer on partial least squares structural equation modeling (2nd Ed.)*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hellier, P.-K., Geursen, G.-M., Carr, R.-A., & Rickard, J.-A. (2003), 'Customer repurchase intention: A general structural equation model', *European Journal of Marketing*, 37(11/12) 1762-1800.
- Holbrook, M. B. (2006), 'Consumption experience, customer value, and subjective personal introspection: An illustrative photographic essay', *Journal of Business Research*, 59(6), 714-725.
- Katz, M. L., & Shapiro, C. (1985), 'Network externalities, competition, and compatibility', *American Economic Review*, 75(3), 424-440.
- Kim, B. (2011), 'Understanding Antecedents of Continuance Intention in Social-Networking Services', *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(4), 199–205.
- Kim, E., & Lee, B. (2007), 'An economic analysis of customer selection and leveraging strategies in a market where network externalities exist', *Decision Support Systems*, 2007:124-134.
- Laurel B. (1993), *Computer as Theatre*, Addison-Wesley NY.
- Lê Thị Nhị (2011), 'Nghiên cứu đề xuất xây dựng mạng xã hội học tập tại Việt Nam', Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh.
- Lee, H., Kim, J., & Kim, J. (2007), 'Determinants of success for application service provider: An empirical test in small business', *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(9), 796-815.
- Lin, C., & Bhattacharjee, A. (2008), 'Elucidating Individual Intention to Use Interactive Information Technologies: The Role of Network Externalities', *International Journal of Electronic Commerce*, 13(1), 85-108.
- Lin, C., Tsai, Y. H., Wang, Y., & Chiu, C. (2011), 'Modeling IT relationship quality and its determinants: A potential perspective of network externalities in eservice', *Technological Forecasting and Social Change*, 78(1), 171-184.
- Lin, K., & Lu, H. (2011b), 'Why people use social networking sites: An empirical study integrating network externalities and motivation theory', *Computers in Human Behavior*, 27(3), 1152-1161.
- Luo, W., & Lee, Y.-C. (2015), 'Why People Want to Continuously Use Mobile IM Service: The Moderating Role of Perceived Value', *Proceedings of the 17th International Conference on Electronic Commerce 2015 - ICEC '15*, 16, 1-8, <https://doi.org/10.1145/2781562.2781580>.
- Nguyễn Thị Minh Nghĩa (2017), 'Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên và ý định tiếp tục sử dụng hệ thống quản lý học tập trên Facebook', *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*, 5D (126), 173–187.
- Parasuraman, A., Grewal, D. (2000), 'The impact of technology on the quality-value-loyalty chain: A research agenda',

Journal of the Academy of Marketing Science 28(1) 168-174.

- Patterson P.-G., Spreng, R.-A. (1997), 'Modelling the relationship between perceived value, satisfaction and repurchase intentions in a business-business, services context: an empirical examination', *International Journal of Service Industry Management*, 8(5) 414-434.
- Pavlou, P.-A. (2003), 'Consumer acceptance of electronic commerce: Integrating trust and risk with the Technology Acceptance Model', *International Journal of Electronic Commerce*, 7(3) 101-134.
- Scott, J. (1991), *Social network analysis: A handbook*, London, UK: Sage
- Singh, J., Sirdeshmukh, D. (2000), 'Agency and trust mechanisms in consumer satisfaction and loyalty judgments', *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(1), 150-167.
- Van Dolen, W. M., Dabholkar, P. A., & Ruyter, K. (2007), 'Satisfaction with online commercial group chat: the influence of perceived technology attributes, chat group characteristics, and advisor communication style', *Journal of Retailing*, 83(3), 339-358.
- Wang, E. S., & Chen, L. S. (2012), 'Forming relationship commitments to online communities: The role of social motivations', *Computers in Human Behavior*, 28(2), 570-575.
- Wang, W.-T., Wang, Y.-S., & Liu, E.-R. (2016), 'The stickiness intention of group-buying websites: The integration of the commitment-trust theory and e-commerce success model', *Information & Management*, 53(5), 625-642.
- Woodruff, R.-B. (1997), 'Customer value: The next source for competitive advantage', *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2) 139-153.
- Yoon, C, Catherine A. Cole, & Michelle P. L. (2009), 'Consumer decision making and aging: Current knowledge and future directions', *Journal of Consumer Psychology*, 19(1), 2-16.
- Zeithaml, V.-A., (1988), 'Consumer perceptions of price, quality, and value: a means-end model and synthesis of evidence', *Journal of Marketing*, 52(3) 2-22.
- Zhang, C.-B., Li, Y.-N., Wu, B., & Li, D.-J. (2017), 'How WeChat can retain users: Roles of network externalities, social interaction ties, and perceived values in building continuance intention', *Computers in Human Behavior*, 69, 284-293.
- Zhou, T., & Lu, Y. (2011), 'Examining mobile instant messaging user loyalty from the perspectives of network externalities and flow experience', *Computers in Human Behavior*, 27(2), 883-889.

CÂN BẰNG CUỘC SỐNG CÔNG VIỆC VÀ SỰ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA HẠNH PHÚC NHÂN VIÊN

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

Lý Thu Hằng

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11191679@st.neu.edu.vn

Mã bài: JED - 627

Ngày nhận bài: 10/04/2022

Ngày nhận bài sửa: 28/06/2022

Ngày duyệt đăng: 02/08/2022

Tóm tắt:

Bài viết này tập trung xem xét ảnh hưởng của cân bằng cuộc sống công việc tới sự thực hiện công việc thông qua hạnh phúc của nhân viên trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Kết quả khảo sát 399 nhân viên hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp ở Hà Nội chỉ ra rằng cân bằng cuộc sống công việc có ảnh hưởng đáng kể đến sự thực hiện công việc của nhân viên. Hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do của nhân viên đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc của họ. Trên cơ sở kết quả này, nhóm tác giả cũng đề xuất một số giải pháp đảm bảo cân bằng cuộc sống công việc đồng thời nâng cao hạnh phúc của nhân viên từ đó tăng hiệu suất thực hiện công việc.

Từ khóa: Cân bằng cuộc sống công việc, hạnh phúc của nhân viên, sự thực hiện công việc.

Mã JEL: D23

Work-Life balance and work performance of employees in Vietnam companies: A mediating role of employee well-being

Abstract:

This study focuses on examining the effect of a work life balance on work performance through employees' well-being at enterprises in Vietnam. The survey results of 399 employees currently working in enterprises in Hanoi indicate that work-life balance has a significant influence on work performance. From hedonistic and eudemonistic perspectives, well-being is found to mediate the relationship between work-life balance and work performance of employees. Based on the findings, the authors propose some solutions to ensure work-life balance and improve employee well-being, thereby increasing work performance.

Keywords: Work-life balance, employee well-being, work performance.

JEL code: D23

1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, cân bằng giữa cuộc sống công việc đã trở thành một trong những chủ đề hấp dẫn, thu hút sự chú ý của các nhà nghiên cứu cũng như các nhà quản lý trong các doanh nghiệp. Cân bằng giữa công việc và gia đình rất khó để duy trì trong các xã hội công nghiệp hiện đại do nhu cầu ngày càng tăng trong công việc và gia đình. Hơn nữa, cân bằng giữa cuộc sống công việc là một trong những nhu cầu thiết yếu của “Thế hệ trẻ”, những người coi trọng sự linh hoạt trong thời gian như cũng như không gian tại nơi làm việc.

Rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ mạnh mẽ giữa cân bằng giữa cuộc sống công việc và hiệu

suất công việc của nhân viên. Xung đột giữa công việc và gia đình làm giảm sự hài lòng với công việc, từ đó ảnh hưởng tiêu cực tới hiệu suất công việc của nhân viên (Johnson & cộng sự, 2005; Soomro & cộng sự, 2018; Haider & cộng sự, 2018). Xung đột giữa cuộc sống - công việc sẽ tạo ra sự căng thẳng, áp lực ở nhân viên từ đó làm giảm mức năng suất của họ cũng như gây ra tác động tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức (Nart & Batur, 2014). Tăng cường cân bằng giữa cuộc sống - công việc có thể mang lại lợi ích cho cả nhân viên và tổ chức (Beauregard & Henry, 2009). Một báo cáo được công bố gần đây trên Forbes cho thấy cân bằng giữa công việc và cuộc sống góp phần thúc đẩy sự sáng tạo, năng suất và hiệu suất làm việc của nhân viên (Kruse, 2017).

Mặc dù các nhà nghiên cứu ngày càng quan tâm xem xét mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống-công việc và hiệu suất công việc của nhân viên, rất ít nghiên cứu đã mô tả các cơ chế giải thích mối quan hệ này.

Kết quả khảo sát trên mạng việc làm *JobStreet.com* với 5.500 người lao động tại TP. Hồ Chí Minh cho thấy trên 57% số người không thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống, trong đó tỷ lệ này ở cấp quản lý là 51%, còn ở cấp nhân viên dưới một năm kinh nghiệm là hơn 63%. Mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống là nguyên nhân chính khiến người lao động cảm thấy mệt mỏi với công việc hiện tại, dẫn đến tình trạng căng thẳng tâm lý và giảm năng suất làm việc, và ảnh hưởng đến kết quả chung của doanh nghiệp. Chính vì vậy, các nhà nghiên cứu và quản lý cần hiểu về mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống-công việc, hạnh phúc nhân viên với hiệu suất công việc của họ; từ đó đưa ra các giải pháp cải thiện hiệu suất làm việc của nhân viên thông qua việc hỗ trợ nhân viên cân bằng cuộc sống và công việc.

Bài viết này tập trung xem xét và kiểm định mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc, hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc của nhân viên hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp Việt Nam. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất các biện pháp giúp các nhà quản lý nâng cao kết quả thực hiện công việc của nhân viên.

2. Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu

2.1. Cân bằng cuộc sống công việc

Các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều định nghĩa khác nhau về cân bằng giữa cuộc sống và công việc. Clark (2000) định nghĩa cân bằng cuộc sống công việc là sự hài lòng và khả năng hoạt động tốt ở cả nơi làm việc và ở nhà, với ít sự xung đột giữa hai vai trò. Cùng với một số nghiên cứu khác, cân bằng giữa cuộc sống và công việc được cho là chỉ liên quan đến vai trò trong công việc và gia đình. Tuy nhiên, lại có quan điểm cho rằng khái niệm này gắn liền với sự cân bằng giữa lượng thời gian và nỗ lực mà ai đó dành cho công việc và các hoạt động cá nhân của mình, nhằm duy trì cảm giác hài hòa tổng thể trong cuộc sống (Clarke & cộng sự, 2004).

Trong nghiên cứu này, sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc được định nghĩa là khả năng cân bằng giữa hai vai trò trong công việc và gia đình, cũng như sự cân bằng giữa công việc với các vai trò và trách nhiệm khác trong cuộc sống riêng tư, bao gồm cả công việc, gia đình và các hoạt động cá nhân khác.

2.2. Hạnh phúc của nhân viên

Hạnh phúc của nhân viên là một khái niệm đa chiều với những yếu tố bối cảnh và văn hóa ảnh hưởng tới nó (Sandilya & Shah Nawaz, 2018). Hạnh phúc đề cập đến các trải nghiệm cá nhân đem lại giá trị (Bandura, 1986). Hầu hết các định nghĩa về hạnh phúc nhân viên đều đề cập đến các cảm giác tích cực như sự hài lòng, thỏa mãn và vui vẻ với cuộc sống.

Trong nghiên cứu này, hạnh phúc của nhân viên được định nghĩa là tổng thể chất lượng của các trải nghiệm và hoạt động của nhân viên tại nơi làm việc và được chia làm 2 khía cạnh, hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do (Ballesteros-Leiva & cộng sự, 2017; Huta, 2016). Hạnh phúc thụ hưởng nhìn nhận hạnh phúc của con người nghiêng về sự hưởng thụ, gồm việc đạt được các mục tiêu và giá trị trong các lĩnh vực khác nhau (Diener & cộng sự, 1998). Hạnh phúc tự do xem xét hạnh phúc thực sự của con người, đó là nhận ra và hiện thực hóa được tiềm năng của bản thân (Ryan & Deci, 2001).

2.3. Sự thực hiện công việc

Sự thực hiện công việc được định nghĩa là các kết quả và hành vi yêu cầu người lao động đạt được nhằm hỗ trợ và đạt được các mục tiêu của tổ chức (Williams & Anderson, 1991; Magnier-Watanabe & cộng sự, 2017; Warr & Nielsen, 2018). Cụ thể, sự thực hiện công việc gồm 2 khía cạnh chính: và hiệu suất làm việc và

các hành vi thể hiện trong quá trình thực hiện công việc. Hiệu suất làm việc là mức độ mà một nhân viên đáp ứng các yêu cầu, mục tiêu gắn với vai trò công việc của họ một cách chính thức (Silvester & Konstantinou, 2010). Các hành vi gắn với sự thực hiện công việc gồm hành vi tích cực và tiêu cực của người lao động. Hành vi công dân tổ chức là những hành vi là hành vi tự nguyện của cá nhân góp phần duy trì, cải thiện môi trường làm việc và hỗ trợ việc thực hiện công việc Organ (1997). Đó là “những đóng góp, những hoạt động vượt ra ngoài những nhiệm vụ được nêu trong mô tả công việc mà không đòi hỏi từ hệ thống khen thưởng chính thức” (Organ & cộng sự, 2006). Hành vi công dân tổ chức cũng là những hành vi vượt lên trên những mục tiêu công việc đã được xác định (Warr & Nielsen, 2018).

2.4. *Mối quan hệ giữa cân bằng công việc-cuộc sống và sự thực hiện công việc*

Trong nghiên cứu của mình vào năm 2014, Kim đã khẳng định mối quan hệ thuận chiều giữa cân bằng cuộc sống công việc và kết quả thực hiện công việc. Tuy nhiên, mối tương quan này không được thể hiện trực tiếp mà thông qua một biến trung gian là cam kết tình cảm của nhân viên. Thevanes & Mangaleswaran (2018) khẳng định rằng sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc có mối quan hệ thuận chiều và có ý nghĩa đối với hiệu suất công việc nói chung. Tương tự như các kết luận trên, đa số các bài nghiên cứu khác đều cho rằng nếu nhân viên dễ dàng cân bằng giữa cuộc sống công việc hơn, hiệu quả thực hiện công việc của họ sẽ cao hơn. Một số bài nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ trực tiếp, một số lại kết luận mối quan hệ trên được ảnh hưởng thông qua một vài biến trung gian như hạnh phúc tâm lý (Haider & cộng sự, 2018), cam kết tình cảm (Kim, 2014). Chính vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất.

Giả thuyết H1: Cân bằng cuộc sống công việc tác động tích cực đến sự thực hiện công việc.

2.5. *Mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống-công việc và hạnh phúc của nhân viên*

Mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống và công việc với hạnh phúc của nhân viên được nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu (ví dụ: Lucia-Casademunt & cộng sự, 2015; Ashtankar, 2016; Rahim & cộng sự, 2020). Kết quả chính của các nghiên cứu này đều khẳng định rằng khả năng của nhân viên trong đạt được cân bằng giữa cuộc sống và công việc có vai trò quan trọng đối với mức độ hạnh phúc của họ. Lucia-Casademunt & cộng sự (2015) đã xác nhận rằng các chính sách liên quan đến cân bằng cuộc sống công việc có mối quan hệ tích cực với cảm nhận hạnh phúc của nhân viên tại nơi làm việc với sự điều tiết của văn hóa quốc gia. Ashtankar (2016) cũng khẳng định việc giữ cân bằng giữa cuộc sống công việc là vô cùng quan trọng để nâng cao hạnh phúc của nhân viên. Thêm vào đó, hạnh phúc tâm lý của nhân viên được đánh giá là có mối quan hệ tích cực với cân bằng cuộc sống công việc (Rahim & cộng sự, 2020). Như vậy, có thể thấy, đa số các nghiên cứu trước đây đều cho rằng sự cân bằng giữa cuộc sống công việc có mối quan hệ tích cực với hạnh phúc của nhân viên. Tuy nhiên, những nghiên cứu trước đây được thực hiện ở các quốc gia khác nhau. Chính vì vậy giả thuyết sau được đề xuất.

Giả thuyết H2: Cân bằng cuộc sống công việc tác động tích cực đến hạnh phúc của nhân viên

2.6. *Mối quan hệ giữa hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc*

Mối quan hệ giữa hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc của họ được khẳng định bởi các nghiên cứu trước đây. Wright & Cropanzano (2000) chỉ ra rằng những người lao động cảm thấy hạnh phúc thường có hiệu suất làm việc cao hơn. Cụ thể hơn, Kundi & cộng sự (2020) đã nhận thấy cả hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do đều góp phần gia tăng cam kết tình cảm của nhân viên đối với tổ chức, khiến họ hoàn thành tốt hơn công việc của mình. Tuy nhiên, ảnh hưởng của hạnh phúc đến sự thực hiện công việc của nhân viên ở các quốc gia khác nhau có sự khác nhau (Magnier-Watanabe & cộng sự, 2020). Nghiên cứu của Magnier-Watanabe & cộng sự (2020) chỉ ra rằng, có sự ảnh hưởng tích cực của hạnh phúc cá nhân đến sự thực hiện công việc (của cả nhân viên và nhà quản lý) tại Nhật Bản, tuy nhiên, tại Pháp, mối quan hệ này lại chưa được khẳng định và ủng hộ. Chính vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất.

Giả thuyết H3: Hạnh phúc của nhân viên tác động tích cực đến sự thực hiện công việc

2.7. *Vai trò trung gian của hạnh phúc trong mối quan hệ giữa cân bằng công việc-cuộc sống và sự thực hiện công việc*

Theo lý thuyết nhu cầu công việc-nguồn lực của Bakker & Demerouti (2007), nhu cầu công việc là những khía cạnh của công việc có thể tạo ra áp lực, sự căng thẳng và xung đột công việc-cuộc sống cho nhân viên. Trong khi sự phức tạp và khối lượng công việc tạo ra những thử thách đòi hỏi cá nhân cần nỗ lực nhiều hơn

để có thể đạt kết quả cao, sự xung đột giữa công việc và cuộc sống có thể làm giảm hiệu suất làm việc của cá nhân. Nguồn lực công việc là những khía cạnh liên quan đến công việc giúp nhân viên đáp ứng những nhu cầu công việc và đạt mục tiêu. Việc cân bằng cuộc sống-công việc của nhân viên có thể được xem như là nguồn lực góp phần nâng cao hiệu suất làm việc của họ.

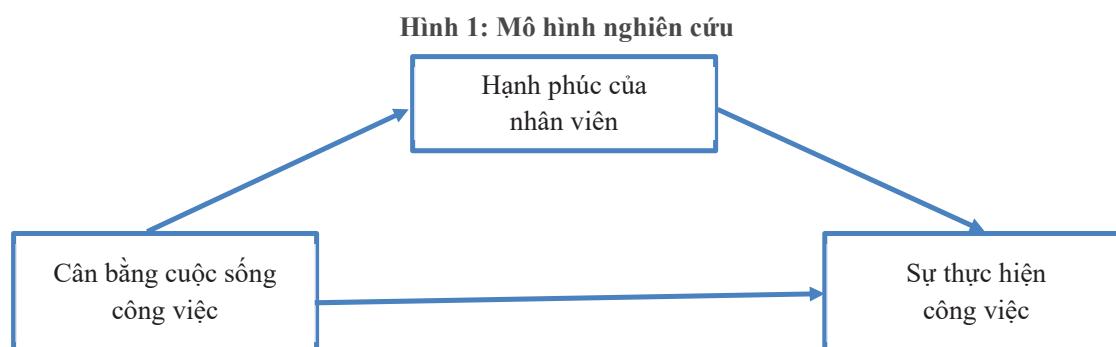
Lý thuyết sự kiện cảm xúc cũng có thể được sử dụng để giải thích tác động trung gian của sức khỏe tâm lý và cảm nhận hạnh phúc của nhân viên trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống-công việc và hiệu suất làm việc của nhân viên (Weiss & Cropanzano, 1996). Theo lý thuyết này, những sự kiện tích cực và tiêu cực xảy ra trong quá trình thực hiện công việc tác động đến cảm xúc của cá nhân, từ đó ảnh hưởng đến sự thực hiện công việc của họ. Sức khỏe tâm lý, hạnh phúc của nhân viên là phản ứng cảm xúc tích cực của cá nhân khi họ có thể cân bằng được công việc và cuộc sống (Fredrickson, 2001). Như vậy, cảm nhận hạnh phúc cầu nối trung gian giữa cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc của nhân viên.

Mặc dù đã có một vài nghiên cứu (ví dụ Obrenovic & cộng sự, 2020; Haider & cộng sự, 2018; Medina-Garrido & cộng sự 2016) đề cập tới vai trò trung gian của hạnh phúc tới mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống-công việc và sự thực hiện công việc, những nghiên cứu này chỉ đề cập đến vai trò trung gian của hạnh phúc tâm lý và được thực hiện tại các lĩnh vực, quốc gia khác nhau. Nghiên cứu xem xét vai trò trung gian của các khía cạnh khác nhau của hạnh phúc nhân viên trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc của nhân viên trong các doanh nghiệp tại Việt Nam còn rất hạn chế. Chính vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất.

Giả thuyết H4: Hạnh phúc của nhân viên có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống - công việc và sự thực hiện công việc của nhân viên.

3. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Dựa trên tổng quan nghiên cứu và các lý thuyết xung đột vai trò và lý thuyết nhu cầu công việc nguồn lực, lý thuyết sự kiện cảm xúc, nhóm nghiên cứu xây dựng mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc, hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc, thể hiện ở Hình 1.



4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp chọn mẫu và đặc điểm mẫu khảo sát

Với tổng thể nghiên cứu là người lao động tại các doanh nghiệp tại Việt Nam, nhóm nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp chọn mẫu có chủ đích và chọn mẫu thuận tiện để tiến hành thu thập thông tin phục vụ cho nghiên cứu với cỡ mẫu đáp ứng yêu cầu tối thiểu cho phân tích định lượng. Đối tượng khảo sát là 399 người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp ở Hà Nội. Số lượng nhân viên được khảo sát ở từng doanh nghiệp không quá 15 người.

Về quy mô mẫu, theo Hair & cộng sự (1998), cỡ mẫu tối thiểu dùng trong phân tích nhân tố khám phá cần gấp 5 lần tổng số biến quan sát trong bảng hỏi. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) với 43 quan sát. Vì vậy, nếu tính theo nguyên tắc 5 lần tổng số biến đo lường của Hair & cộng sự (1998) thì cỡ mẫu tối thiểu là: $43 \times 5 = 215$ quan sát. Thực tế, nhóm nghiên cứu đã sử dụng dữ liệu thu thập từ 399 người hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp tại Hà Nội. Do đó, đối với một bảng hỏi có 43 quan sát thì cỡ mẫu 399 là hoàn toàn phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố khám phá.

4.2. Xây dựng thước đo

Bảng 1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Tiêu chí phân loại		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	195	48,9
	Nữ	204	51,1
Độ tuổi	Dưới 30	338	84,7
	Từ 31-40	55	13,8
	Từ 41-50	6	1,5
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	24	6,0
	Trung cấp	3	0,8
	Cao đẳng	9	2,3
	Đại học	347	87,0
	Sau đại học	16	4,0
Vị trí công tác	Nhân viên	318	79,7
	Trưởng nhóm	40	10,0
	Quản lý cấp trung	29	7,3
	Quản lý cấp cao	12	3,0
Hình thức sở hữu	Doanh nghiệp nhà nước	38	9,5
	Doanh nghiệp tư nhân, cổ phần	266	66,7
	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	73	18,3
	Khác	22	5,6

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu.

Biến sự cân bằng cuộc sống công việc gồm 2 thành phần: cân bằng vai trò và hòa hợp vai trò. Thước đo biến này gồm 6 chỉ báo (sự tận hưởng của người lao động với các vai trò, cân bằng sự chú ý, thỏa mãn và nỗ lực dành cho các vai trò khác nhau của cá nhân, thời gian để dành cho gia đình và bạn bè, thời gian để hoàn thành các công việc gia đình) được kế thừa và phát triển dựa trên nghiên cứu của Marks & MacDermid (1996).

Thước đo của biến hạnh phúc của nhân viên được xây dựng trên 2 khía cạnh: hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do. Hạnh phúc thụ hưởng sử dụng 5 chỉ báo theo Diener & cộng sự (1998). Hạnh phúc tự do được đo lường bằng 16 chỉ báo theo Waterman & cộng sự (2010).

Sự thực hiện công việc được đo lường trên 2 khía cạnh: Hiệu suất công việc và hành vi công dân tổ chức. Bảy chỉ báo của Williams & Anderson (1991) được sử dụng để đo lường biến hiệu suất công việc. Hành vi công dân tổ chức được đo lường dựa trên các thước đo phát triển bởi Organ (1988), và gồm sự tận tâm, tinh thần cao thượng, phẩm hạnh của nhân viên, sự lịch thiệp và lòng vị tha.

Tất cả các biến trong mô hình nghiên cứu được đo lường với thang đo Likert 5 điểm, từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý).

5. Kết quả nghiên cứu

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

Nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA để đánh giá tính hiệu lực của thước đo và sử dụng kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy của thước đo.

Bảng 2. Bảng 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
Hạnh phúc của nhân viên	MEWB	11	0,876
Hạnh phúc thụ hưởng	MEWBa	5	0,829
Hạnh phúc tự do	MBWBb	6	0,816
Cân bằng cuộc sống công việc	MWLB	9	0,819
Sự thực hiện công việc	MJP	23	0,886

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

Theo kết quả phân tích nhân tố khám phá, chỉ số KMO đạt 0,916 ($>0,5$) và giá trị kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (sig Bartlett's Test = 0,000 $< 0,05$) chứng tỏ có sự tương quan giữa các biến quan sát với nhau trong nhân tố. Cùng với tổng phương sai trích đạt 62,706% ($>50\%$), những chỉ số này cho thấy mô hình phân tích EFA là phù hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Các nhân tố trong hai biến độc lập và biến phụ thuộc được kiểm định độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng của từng quan sát. Kết quả cho thấy biến cân bằng giữa cuộc sống và công việc, hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc lần lượt có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,819; 0,876; 0,886. Kết quả này phản ánh các nhân tố trong các biến nghiên cứu đều có độ tin cậy cao.

Bảng 3. Kết quả kiểm định tác động của cân bằng cuộc sống công việc tới sự thực hiện công việc và hạnh phúc của nhân viên

Biến	Mô hình 1 MJP		Mô hình 2 MEWBa		Mô hình 3 MEWBb		Mô hình 4 MEWB	
	β	Sig.	β	Sig.	β	Sig.	β	Sig.
Giới tính	0,069	0,107	-0,013	0,733	0,024	0,581	0,006	0,866
Độ tuổi	0,063	0,299	-0,096	0,078	-0,009	0,882	-0,062	0,244
Trình độ học vấn	0,056	0,186	0,022	0,562	0,106	0,015	0,074	0,046
Thời gian làm việc	-0,17	0,775	0,167	0,002	-0,048	0,438	0,071	0,183
Vị trí công việc	-0,002	0,967	0,032	0,442	-0,048	0,315	-0,008	0,827
Hình thức sở hữu	-0,031	0,460	-0,041	0,273	0,038	0,376	-0,002	0,951
Lĩnh vực hoạt động	-0,035	0,405	-0,017	0,653	0,001	0,966	-0,009	0,808
Quy mô doanh nghiệp	0,036	0,442	0,053	0,204	-0,014	0,765	0,023	0,572
Số năm hoạt động	0,020	0,674	0,033	0,445	0,128	0,010	0,094	0,027
MWLB	0,565	0,000	0,642	0,000	0,512	0,000	0,678	0,000
R ² hiệu chỉnh	0,309		0,436		0,253		0,455	
Thống kê F	18,832	0,000	31,798	0,000	14,481	0,000	34,269	0,000

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

5.2. Kết quả nghiên cứu

Để kiểm định các giả thuyết H1, H2, H3 của nghiên cứu, các mô hình hồi quy đa biến 1, 2, 3, 4 được thực hiện với phần mềm SPSS 23 và công cụ PROCESS Model 6 được sử dụng để kiểm định giả thuyết H4 với mô hình 5, 6 và 7.

**Bảng 4. Kết quả kiểm định tác động của
hạnh phúc nhân viên tới sự thực hiện công việc**

Biến	Mô hình 5 MJP		Mô hình 6 MJP		Mô hình 7 MJP	
	β	Sig.	β	Sig.	β	Sig.
Biến nhân khẩu						
Giới tính	0,063	0,144	0,038	0,316	0,059	0,103
Độ tuổi	0,109	0,075	0,061	0,26	0,104	0,043
Trình độ học vấn	0,031	0,472	-0,029	0,439	-0,003	0,943
Thời gian làm việc	-0,096	0,119	0,031	0,56	-0,062	0,226
Vị trí công việc	-0,004	0,931	0,047	0,252	0,011	0,785
Hình thức sở hữu	0,000	0,992	-0,048	0,203	-0,026	0,463
Lĩnh vực hoạt động	-0,040	0,35	-0,052	0,171	-0,035	0,339
Quy mô doanh nghiệp	0,006	0,895	0,046	0,273	0,019	0,626
Số năm hoạt động	-0,011	0,822	-0,079	0,066	-0,052	0,203
Biến độc lập						
MEWBa	0,558	0,000				
MEWBb			0,67	0,000		
MEWB					0,712	0,000
R ² hiệu chỉnh	0,295		0,444		0,501	
Thống kê F	17,708	0,000	32,825	0,000	40,969	0,000

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

Kết quả phân tích hồi quy thể hiện ở Bảng 3 đã chỉ ra rằng, 30,9% sự biến thiên của sự thực hiện công việc được giải thích thông qua cân bằng cuộc sống công việc (R^2 hiệu chỉnh = 0,309; $F=18,832$, $Sig < 0,001$). Cân bằng cuộc sống công việc có tác động tích cực đến sự thực hiện công việc ($\beta = 0,565$, $Sig < 0,001$). Như vậy, giả thuyết H1 được ủng hộ.

Trong mô hình 2 và 3, cân bằng cuộc sống – công việc có tác động thuận chiều đáng kể tới các thành phần đo đường hạnh phúc của nhân viên (hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do), và hạnh phúc của nhân viên trong các doanh nghiệp tại Việt Nam (R^2 hiệu chỉnh = 0,436 và 0,253; 0,455; $F=31,798$; 14,481; 34,269 $Sig < 0,001$). Trong đó, ảnh hưởng của cân bằng cuộc sống công việc tới hạnh phúc thụ hưởng lớn hơn ảnh hưởng của cân bằng cuộc sống công việc tới hạnh phúc tự do ($\beta=0,642$; 0,512; $Sig < 0,001$). Kết quả kiểm định mô hình 4 cho thấy, 45,5% sự biến thiên của hạnh phúc của nhân viên nói chung được giải thích bởi sự cân bằng cuộc sống công việc. Kết quả này ủng hộ cho giả thuyết H2 của nghiên cứu.

Để kiểm định mối quan hệ giữa hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc, mô hình hồi quy 5, 6, 7 được thực hiện. Mô hình 5 và 6 lần lượt được thực hiện nhằm xác định tác động của hạnh phúc thụ hưởng (MEWBa) và hạnh phúc tự do (MEWBb) của nhân viên đến sự thực hiện công việc của họ trong tổ chức. Mô hình 7 sẽ xem xét tác động của hạnh phúc nói chung (MEWB) tới sự thực hiện công việc (MJP).

Kết quả kiểm định ở bảng 4 cho thấy, hạnh phúc của nhân viên có ảnh hưởng đáng kể tới sự thực hiện công việc của họ (R^2 hiệu chỉnh = 0,501; $F=40,969$; $\beta=0,712$; $Sig < 0,001$). Cụ thể hơn, ảnh hưởng của hạnh phúc tự do đến sự thực hiện công việc mạnh hơn ảnh hưởng của hạnh phúc thụ hưởng tới sự thực hiện công việc (R^2 hiệu chỉnh = 0,444; 0,295; $F=32,825$; 17,708 $\beta=0,67$; 0,558; $Sig < 0,001$). Kết quả này ủng hộ cho giả thuyết H3 của nghiên cứu.

Để kiểm định giả thuyết H4 – vai trò trung gian của hạnh phúc nhân viên trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc, nhóm nghiên cứu sử dụng công cụ Process Macro

Hayes. Mô hình 8, 9, 10 thể hiện kết quả kiểm định tác động của cân bằng cuộc sống công việc (MWLB) đến sự thực hiện công việc (MJP) thông qua hạnh phúc thụ hưởng (EWBa) và hạnh phúc tự do (EWBb). Mô hình 11 đại diện cho tổng tác động của cân bằng cuộc sống công việc (WLB) đến sự thực hiện công việc (MJP).

Kết quả ở Bảng 5 đã cho thấy, các mô hình hồi quy 8, 9, 10, 11 đều phù hợp và có ý nghĩa. Như vậy hạnh phúc của nhân viên gồm hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do có vai trò trung gian một phần trong mối quan hệ giữa sự cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc của nhân viên ($R^2=0,421$; $0,272$; $0,532$; $0,309$; $F=288,91$; $74,06$; $149,92$; $177,67$; $Sig<0,001$). Cụ thể, mức độ tác động gián tiếp của cân bằng cuộc sống công việc tới sự thực hiện công việc thông qua hạnh phúc thụ hưởng, hạnh phúc tự do của nhân viên được thể hiện ở bảng 6. Mức tác động gián tiếp giữa của cân bằng cuộc sống công việc đến sự thực hiện công việc thông qua 2 biến trung gian là hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do lần lượt là $0,1105$, $0,1275$ và $0,0568$. Tổng mức tác động gián tiếp được xác định là $0,2948$. Như vậy, giả thuyết H4 được ủng hộ.

Bảng 5. Kết quả phân tích mô hình trung gian đa biến bằng PROCESS macro

Biến	Mô hình 8	Mô hình 9	Mô hình 10	Mô hình 11
	EWBa	EWBb	MJP	
MWLB	0,750***	0,383***	0,147***	0,442***
EWBa		0,227***	0,147***	
EWBb			0,332***	
R ²	0,421	0,272	0,532	0,309
F	288,91***	74,06***	149,92***	177,67***

Chú thích: *: $p \leq 0,05$; **: $p \leq 0,01$; ***: $p \leq 0,001$.

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

Bảng 6. Tác động của MWLB đến MJP thông qua các biến trung gian

	Tác động gián tiếp	Mức độ tác động	SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Tổng tác động		0,2948	0,0415	0,2154	0,3800
Tác động gián tiếp (Ind1)	MWLB→MEWBa→MJP	0,1105	0,0255	0,0611	0,1632
Tác động gián tiếp (Ind2)	MWLB→MEWBb→MJP	0,1275	0,0337	0,0661	0,1998
Tác động gián tiếp (Ind3)	MWLB→MEWBa→MEWBb→MJP	0,0568	0,0175	0,0221	0,0912

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

6. Bình luận và Kết luận

Nghiên cứu đã xây dựng mô hình, kiểm định và khẳng định mối quan hệ giữa các biến sự cân bằng cuộc sống và công việc, hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam. Cụ thể là sự cân bằng cuộc sống và công việc có tác động tích cực đến hạnh phúc tự do và hạnh phúc thụ hưởng. Bên cạnh đó, biến này cũng tác động trực tiếp đến sự thực hiện công việc. Hạnh phúc của nhân viên được chứng minh là có tác động trực tiếp tích cực đến sự thực hiện công việc. Thêm vào đó, nghiên cứu cũng khẳng định vai trò trung gian của hạnh phúc nhân viên trong mối quan hệ giữa sự cân bằng

giữa cuộc sống và công việc với sự thực hiện công việc. Kết quả nghiên cứu cũng khẳng định tầm quan trọng của cân bằng cuộc sống công việc và hạnh phúc của nhân viên đối với sự thực hiện công việc của họ bên cạnh các yếu tố thông thường khác như động lực làm việc hay sự hài lòng với công việc của nhân viên.

Kết quả của nghiên cứu này có sự tương đồng với các nghiên cứu trước đó của Kim (2014), Thevanes & Mangaleswaran (2018), Obrenovic & cộng sự (2020) khi khẳng định rằng cân bằng cuộc sống công việc có tác động trực tiếp tới hiệu suất công việc của nhân viên. Cũng như Ashtankar (2016), Ballesteros-Leiva & cộng sự (2017), Kundi & cộng sự (2020), cân bằng cuộc sống công việc có tác động đáng kể đến mức độ hạnh phúc của nhân viên. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu này cũng khẳng định vai trò trung gian của hạnh phúc nhân viên trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc với hiệu suất công việc của nhân viên như nghiên cứu của Haider & cộng sự (2018). Tuy nhiên, nghiên cứu này cụ thể hóa mức độ tác động gián tiếp của cân bằng cuộc sống công việc tới sự thực hiện công việc của nhân viên thông qua các thành phần cấu thành hạnh phúc của nhân viên (hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do). Cả hạnh phúc thụ hưởng và hạnh phúc tự do đều có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc và sự thực hiện công việc của nhân viên. Điều này thể hiện đóng góp mới về lý luận của nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu trên cũng gợi ý rằng các nhà quản lý có thể nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên thông qua các biện pháp hỗ trợ cho sự cân bằng giữa cuộc sống cá nhân của nhân viên và công việc. Việc đảm bảo cân bằng cuộc sống công việc cho nhân viên làm cho nhân viên cảm thấy hạnh phúc hơn, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và hành vi tích cực của họ trong quá trình thực hiện công việc tại doanh nghiệp. Chẳng hạn, việc thiết kế công việc hợp lý, cung cấp các dịch vụ hỗ trợ nhân viên như các chương trình tư vấn sức khỏe, giảm căng thẳng cho nhân viên; hỗ trợ chăm sóc con cái, người già; chương trình giải trí, lịch làm việc linh hoạt, nơi làm việc linh hoạt sẽ hỗ trợ nhân viên đảm nhiệm tốt vai trò của họ trong công việc cũng như trong gia đình. Bên cạnh đó, các nhà quản lý cũng cần quan tâm đến tâm tư, tình cảm của nhân viên, xây dựng môi trường làm việc và văn hóa doanh nghiệp cởi mở, thân thiện; đảm bảo môi trường làm việc tốt sẽ giúp nhân viên cảm thấy thoải mái hơn, hạnh phúc hơn trong cuộc sống và công việc.

Mặc dù nghiên cứu này có những đóng góp nhất định cả về lý luận và thực tiễn, nghiên cứu cũng không tránh khỏi một số hạn chế. Với mẫu khảo sát tập trung vào 399 người lao động làm việc tại các doanh nghiệp ở Hà Nội, kết quả nghiên cứu có thể chưa đảm bảo đại diện cho toàn bộ các doanh nghiệp ở Việt Nam. Ngoài ra, với đối tượng khảo sát tập trung chủ yếu vào người lao động dưới 30 tuổi, và có trình độ đại học, dữ liệu chưa cho phép nhóm nghiên cứu thực hiện so sánh sự khác biệt về mối quan hệ giữa cân bằng cuộc sống công việc, hạnh phúc của nhân viên và sự thực hiện công việc giữa những nhóm người lao động. Cuối cùng, nghiên cứu này sẽ hoàn thiện hơn nếu nhóm nghiên cứu xem xét tích hợp thêm một số yếu tố khác như sức khỏe tâm lý, hay sự hỗ trợ của tổ chức vào mô hình nghiên cứu hiện tại.

Tài liệu tham khảo

- Ashtankar, O.M. (2016), 'Analysis of the impact of work-life balance on the wellbeing of police department employees of Nagpur district', *International Journal of Applied Research*, 2(5), 380-383.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007), 'The Job Demands-Resources model: state of the art', *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Ballesteros-Leiva, F., Poilpot-Rocaboy, G. & St-Onge, S. (2017), 'The relationship between life-domain interactions and the wellbeing of internationally mobile employees', *Personnel Review*, 46(2), 237-254.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Beauregard, T.A. & Henry, L.C. (2009), 'Making the link between work-life balance practices and organizational performance', *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Clark, S.C. (2000), 'Work/family border theory: A new theory of work/family balance', *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clarke, M.C., Koch, L.C. & Hill, E.J. (2004), 'The work-family interface: differentiating balance and fit', *Family and*

- Diener, E., Sapyta, J.J. & Suh, E. (1998), 'Subjective well-being is essential to well-being', *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Fredrickson, B.L. (2001), 'The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions', *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Haider, S., Jabeen, S. & Ahmad, J. (2018), 'Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers', *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 29-37, DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018), 'Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers', *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
- Hair, Jr. J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5th ed, Upper Saddle River Prentice-Hall.
- Huta, V. (2016), 'An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts', in *Handbook of Media Use and Wellbeing: International Perspectives on Theory and Research on Positive Media Effects*, Routledge, London, 14-33.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005), 'The Experience of Work-Related Stress across Occupations', *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187.
- Kim, H.K. (2014), 'Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment', *Global Business & Management Research*, 6(1), 37 - 51.
- Kruse, K. (2017), *Work-life balance: Tips from 24 entrepreneurs boiled down to 1*, Retrieved on 15 March 2022, from <<https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2017/01/23/work-lifebalance-tips-from-24entrepreneurs-boiled-down-to-1>>.
- Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M. & Shahid, S. (2020), 'Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms', *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736 - 754.
- Lucia-Casademunt, A.M., García-Cabrera, A.M. & Cuéllar-Molina, D.G. (2015), 'National culture, work-life balance and employee well-being in European tourism firms: the moderating effect of uncertainty avoidance values', *Tourism & Management Studies*, 11(1), 62-69.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P. & Benton, C. (2017), 'Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?', *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 628 - 646.
- Marks, S.R. & MacDermid, S.M. (1996), 'Multiple roles and the self: A theory of role balance', *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Medina-Garrido, J.A., Biedma-Ferrer, J.M. & Ramos-Rodríguez, A.R. (2017), 'Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance', *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40-58.
- Nart, S. & Bartur, O., (2014), 'The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers', *European Journal of Research on Education*, 2014, 2(2), 72-81.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020), 'Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model', *Frontiers in Psychology*, 11(475), 1-18.
- Organ, D. W. (1997), 'Organizational citizenship behaviour: It's construct clean-up time', *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (2006), *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequence*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: the Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.

-
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020), 'Linking Work-Life Balance and Employee Well-Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship?', *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588-606.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001), 'On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being', *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Sandilya, G. & Shahnawaz, G. (2018), 'Index of psychological well-being at work-validation of tool in the Indian organizational context', *Vision*, 22 (2),174-184.
- Silvester, J., & Konstantinou, E. (2010), *Lighting, well-being and work performance: A review of the literature*, Centre for Performance at Work, City University, London.
- Soomro, A.A., Breitenacker, R.J. and Shah, S.A.M. (2018), 'Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction', *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Thevanes, N., & Mangaleswaran, T. (2018), 'Relationship between work-life balance and job performance of employees', *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-16.
- Warr, P. & Nielsen, K. (2018), 'Wellbeing and work performance', In Diener, E., Oishi, S. & Tay, L. (Eds.), *Handbook of well-being*, Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., ... & Brent Donnellan, M. (2010), 'The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity', *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41-61.
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996), 'Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work', *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991), 'Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors', *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2000), 'Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance', *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

TÁC ĐỘNG CỦA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC: NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG TẠI CÁC CƠ QUAN PHÁT THANH VÀ TRUYỀN HÌNH

Nguyễn Việt Long

Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: nguyenvietlong.com@gmail.com

Nguyễn Nam Tuấn

Trường Đại học Quốc tế - ĐHQG TP.HCM;

Đài Tiếng nói Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh

Email: nntuan.voh@baochi-hcm.vn

Mã bài: JED - 524

Ngày nhận bài: 02/06/2022

Ngày nhận bài sửa: 09/08/2022

Ngày duyệt đăng: 21/09/2022

Tóm tắt

Bài nghiên cứu nhằm tìm ra phong cách lãnh đạo giúp thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên trong môi trường cơ quan phát thanh truyền hình thông qua ứng dụng mô hình lý thuyết phong cách lãnh đạo chuyển đổi của Bass, sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng và khảo sát tại Đài tiếng nói nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (VOH) và Đài truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh (HTV). Kết quả cho thấy phong cách lãnh đạo là tiêu chí quyết định để tạo động lực cho nhân viên, và cũng chỉ ra phong cách lãnh đạo kết hợp giữa 6 yếu tố (ảnh hưởng bằng phẩm chất, ảnh hưởng bằng hành vi, động lực truyền cảm hứng, sự khích lệ tinh thần, phần thưởng ngẫu nhiên, quản lý theo ngoại lệ chủ động) là hiệu quả nhất trong môi trường phát thanh, truyền hình. Như vậy bài viết góp phần nghiên cứu lý luận về phong cách lãnh đạo, cung cấp số liệu thống kê giúp các nhà quản lý có thể tham khảo, ứng dụng, và đề xuất giải pháp mới phù hợp hơn trong thực tế.

Từ khóa: Phong cách lãnh đạo, lãnh đạo chuyển đổi, động lực làm việc, phát thanh truyền hình.

Mã JEL: C31, M54

The impact of leadership on working motivation: A quantitative study in radio and television

Abstract

The study aims to find out the leadership style that helps drive the motivation of employees to work in the broadcasting agency environment by employing Bass's transformational leadership theory, using quantitative research methods and surveying at the Voice of Ho Chi Minh City People (VOH) and Ho Chi Minh City Television (HTV). The results show that leadership style is the decisive criterion for motivating employees, and also indicates a leadership style that includes six determinants (influenced by qualities, behavior, inspirational motivation, spiritual encouragement, random rewards, and active exceptions) is the most effective in the radio and television environment. As such, the paper contributes to theoretical research on leadership styles, providing statistics that help managers to refer to, apply, and propose new solutions more relevant in practice.

Keywords: Leadership style, transformational leadership, work motivation, Radio and Television.

JEL Codes: C31, M54

1. Đặt vấn đề

Phong cách lãnh đạo là một trong những chủ đề được nghiên cứu nhiều nhất trong quản lý (Lê Thị Hoa & Nguyễn Việt Long, 2012). Các phong cách lãnh đạo có các tác động khác nhau đến sự tham gia và cam kết của nhân viên (Bel, 2010). Việc điều chỉnh phong cách lãnh đạo có thể tạo ra sự cam kết và truyền cảm hứng cho nhân viên hoặc tạo ra sự thất vọng và động lực thấp, dẫn đến cung cấp dịch vụ kém cho tổ chức (Puni & cộng sự, 2014). Nếu nhà quản lý có phong cách lãnh đạo tốt, nhân viên có động lực tham gia nhiều hơn, cam kết nhiệm vụ và làm việc chăm chỉ để đạt được các mục tiêu của tổ chức, cũng như coi mình là người có ích hơn cho tổ chức, thậm chí xem tổ chức nơi để học hỏi và phát triển năng lực.

Tuy đã được nghiên cứu nhiều nơi trên thế giới, nhưng tại Việt Nam, khảo sát về phong cách lãnh đạo vẫn còn tương đối hạn chế, nhất là trong môi trường cơ quan phát thanh, truyền hình. Thực tế, đây là môi trường rất quan trọng, có quan hệ chặt chẽ với đời sống tinh thần xã hội và công chúng ngày nay. Sản phẩm báo chí có thông tin khách quan, chính xác, lành mạnh, sinh động, những bình luận, đánh giá, cảnh báo có trách nhiệm, luôn đưa tới hiệu ứng xã hội tích cực, tác động hiệu quả đến nhận thức, tri thức, niềm tin và hành động của công chúng (Hà Nam, 2019). Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, các công nghệ mới được ứng dụng tạo ra nhiều phương thức sản xuất thông tin thuận tiện cho mọi cá nhân tổ chức trên hệ thống mạng xã hội (Phạm Quế Hằng, 2019), phương tiện tiếp cận thông tin ngày càng được tích hợp, dẫn đến ngành truyền thông phải đối mặt với rất nhiều thách thức. Điều này đòi hỏi các cơ quan báo chí, phát thanh, truyền hình phải năng động sáng tạo hơn để đáp ứng nhu cầu mới của thời đại. Như vậy, nâng cao động lực làm việc cho nhân viên trong ngành, đặc biệt bằng cách nghiên cứu và điều chỉnh phong cách lãnh đạo của nhà quản lý là một vấn đề bức thiết cho ngành phát thanh, truyền hình hiện nay.

Đáp ứng nhu cầu đó, nghiên cứu này phân tích tác động của phong cách lãnh đạo đến động lực làm việc của nhân viên trong lĩnh vực phát thanh, truyền hình tại thành phố Hồ Chí Minh, với mong muốn góp phần làm rõ ý nghĩa về các phong cách lãnh đạo tạo động lực để đạt được kết quả làm việc tốt nhất của nhân viên, từ đó đưa ra khuyến nghị cho các nhà quản lý.

2. Cơ sở lý thuyết

Để nghiên cứu chủ đề trên, trước hết chúng ta phải làm rõ khái niệm “động lực”, nhất là trong làm việc, và khái niệm “phong cách lãnh đạo”.

Về động lực, Robbins (1993) định nghĩa là sự sẵn sàng nỗ lực ở mức độ cao đối với các mục tiêu của tổ chức, được điều kiện hóa bởi khả năng của nỗ lực nhằm thỏa mãn một số nhu cầu cá nhân. Động lực còn được định nghĩa là mọi ảnh hưởng gây ra, định hướng và duy trì hành vi mục tiêu của con người (Buble & cộng sự, 2014). Động lực làm việc của nhân viên cốt lõi chính là động lực nội tại là rất quan trọng đối với nhà lãnh đạo và quyết định đến sự thành công trong hoạt động của tổ chức (Trottier & cộng sự, 2008). Động lực nội tại được coi là “sự khởi tạo động lực về bản chất chủ động, hướng tới sự phát triển của con người là cơ sở để học tập và phát triển” (Deci & Ryan, 1985).

Về phong cách lãnh đạo, được xem là một hành vi đặc trưng và lặp đi lặp lại, và mỗi nhà lãnh đạo có phong cách riêng (Yukl, 2010). Mỗi phong cách lãnh đạo đều có môi trường riêng, và sẽ được điều hành hiệu quả nếu các tình huống và điều kiện phù hợp. Phong cách lãnh đạo không thể cứng nhắc mà phải năng động và thay đổi linh hoạt tùy vào hoàn cảnh và điều kiện thực tế (Yukl, 2010). Phong cách lãnh đạo được định nghĩa là một cá nhân sử dụng quyền và phương pháp của mình để tác động đến những người đi theo mình để cùng nhau đạt được các mục tiêu của tổ chức (Buble & cộng sự, 2014).

2.1. Khung lý thuyết chung

Mô hình Lãnh đạo toàn diện là một trong những mô hình phổ biến nhất để điều tra về khả năng lãnh đạo (Trottier & cộng sự, 2008). Bernard Bass (1985) đã coi nó như một mô hình lãnh đạo sáu nhân tố, qua nhiều năm nghiên cứu, cải tiến và sửa đổi, mô hình này đã trở thành mô hình chín nhân tố thuộc ba phong cách lãnh đạo (Avolio & Bass, 2004) đã được ứng dụng rộng rãi và hiệu quả trong nhiều lĩnh vực hoạt động của con người trên toàn thế giới để nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên.

Mô hình Lãnh đạo toàn diện chia ra làm 3 phong cách lãnh đạo: phong cách lãnh đạo chuyển đổi, phong cách lãnh đạo giao dịch, phong cách lãnh đạo thụ động né tránh (Antonakis, 2001; Horwitz & cộng sự, 2008; Dzhafarova, 2014). Trottier & cộng sự (2008) kết luận rằng lý thuyết toàn diện về lãnh đạo của Bass là một mô hình tích lũy hoạt động theo cách tương tự như lý thuyết động viên của Maslow và Herzberg. Bài viết

này sẽ nghiên cứu sâu về mô hình của Bass.

2.1.1. Phong cách lãnh đạo chuyển đổi

Theo Bass, lãnh đạo chuyển đổi là sự ảnh hưởng của nhà lãnh đạo để làm cho những người đi theo họ vượt lên trên tư lợi và đạt được những mục tiêu đầy thách thức. Lãnh đạo chuyển đổi đòi hỏi sự phát triển lòng tin và niềm tin của những người theo họ để đạt được tầm nhìn và mục tiêu chung (Bass & Riggio, 2006). Lãnh đạo chuyển đổi bao gồm 5 nhân tố:

- Ảnh hưởng bằng phẩm chất: người lãnh đạo có phong cách làm việc mẫu mực, đề cao lợi ích tập thể hơn lợi ích cá nhân và thường được người cấp dưới kính trọng;
- Ảnh hưởng bằng hành vi: người lãnh đạo thể hiện một quy tắc đạo đức cao, là người cho cấp dưới thấy rõ tầm quan trọng của mục tiêu nhiệm vụ, đồng thời xem xét hậu quả luân lý, đạo đức của các quyết định;
- Động lực truyền cảm hứng: liên quan đến việc truyền đạt tầm nhìn, mục tiêu và mục tiêu dài hạn ngắn gọn và hấp dẫn cho nhân viên;
- Sự khích lệ tinh thần: nhà lãnh đạo khuyến khích những người cấp dưới suy nghĩ “sáng tạo” mà không làm mất kết nối với sứ mệnh chung;
- Sự quan tâm cá nhân: là người lãnh đạo phục vụ để giúp người cấp dưới đạt được nhu cầu nội tại mong muốn, đây là hành vi của người lãnh đạo trong việc tập trung quan tâm đến cấp dưới về nhu cầu cá nhân và giúp họ hoàn thành tiềm năng của mình.

2.1.2. Phong cách lãnh đạo giao dịch

Lãnh đạo giao dịch là kiểu nhà lãnh đạo trao đổi một thứ gì đó có giá trị để gọi ra một hành vi cụ thể từ những người cấp dưới (Bass & Riggio, 2006). Burns (1978) cho rằng lãnh đạo giao dịch là một quá trình theo đó người lãnh đạo và cấp dưới trao đổi một thứ gì đó có giá trị ngang nhau (tức là trao đổi sức lao động hoặc một sản phẩm để trả hoặc thưởng). Phong cách lãnh đạo này gồm 2 nhân tố:

- Phần thưởng ngẫu nhiên: người lãnh đạo nhấn mạnh một cuộc trao đổi, đồng thời hứa hẹn và trao phần thưởng khi người theo dõi đạt được các mục tiêu được xác định trước;
- Quản lý theo ngoại lệ chủ động: là một phần của phong cách lãnh đạo giao dịch, theo đó người lãnh đạo chủ động theo dõi các sai lệch so với tiêu chuẩn và hành động khi kết quả không phù hợp với tiêu chuẩn.

2.1.3. Phong cách lãnh đạo thụ động né tránh

Trong một số trường hợp, các nhà lãnh đạo né tránh các quyết định quan trọng và thoái thác khỏi vai trò lãnh đạo tích cực. Phong cách lãnh đạo này gồm 2 nhân tố:

- Quản lý theo ngoại lệ thụ động: các nhà lãnh đạo chỉ thực hiện các hành động sửa chữa nếu có vấn đề gì xảy ra hoặc các tiêu chuẩn không được đáp ứng hoặc khi mọi thứ diễn ra sai lầm;
- Lãnh đạo theo kiểu tự do: người lãnh đạo tránh đưa ra quyết định và không sử dụng quyền hạn của mình. Các nhà lãnh đạo không đưa ra các chính sách hoặc quyết định mà để các thành viên trong nhóm chịu trách nhiệm về tất cả các mục tiêu, quyết định và giải quyết vấn đề.

2.2. Động lực và mối quan hệ của nó với các phong cách lãnh đạo

Động lực của nhân viên phụ thuộc nhiều vào cách lãnh đạo, nhưng có sự khác nhau giữa các tổ chức (Fiaz & cộng sự, 2017). Trottier & cộng sự (2008) cho rằng người lao động trong khu vực tư nhân thường được thúc đẩy bởi các khuyến khích tài chính. Trong khu vực công, người lao động được thúc đẩy bởi tầm nhìn của tổ chức họ hơn là khuyến khích vật chất. Một số nhà nghiên cứu cho rằng động lực của nhân viên trong khu vực công là rất quan trọng vì hiệu quả hoạt động của các cơ quan thuộc chính phủ ảnh hưởng đến xã hội nhiều hơn bất kỳ tổ chức tư nhân nào khác (Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016).

Về mối quan hệ phong cách lãnh đạo theo mô hình của Bass và động lực làm việc, một số tác giả ở nước ngoài đã tiến hành nghiên cứu trong nhiều môi trường, cho ra nhiều kết quả. Một số ví dụ như Chaudhry & Javed (2012) đã tìm thấy phong cách lãnh đạo giao dịch có mức độ động viên nhân viên cao hơn là phong cách lãnh đạo tự do trong môi trường ngân hàng ở Pakistan. Cũng ở môi trường tương tự, Zareen & cộng sự (2015) cho thấy phong cách lãnh đạo giao dịch có tác động mạnh nhất đến động lực của nhân viên, phong

cách lãnh đạo tự do có tác động trung bình và phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động thấp nhất. Nielsen & cộng sự (2019) nghiên cứu nhiều nơi ở Đan Mạch như trường học công lập và tư nhân phi lợi nhuận, trung tâm giữ trẻ, văn phòng thuế... lại thấy rằng khả năng lãnh đạo chuyển đổi và phần thưởng bằng lời nói dự phòng đã làm tăng động lực của nhân viên.

Tại Việt Nam, mô hình của Bass cũng đã được áp dụng trong các nghiên cứu của Trần Thị Cẩm Thúy (2011), Ao Thu Hoài (2013), Nguyễn Phúc Nguyên & (2020), Ngô Trung An (2018), Phan Cảnh Pháp & cộng sự (2020). Tuy nhiên, trong tất cả các công trình trên, không có nghiên cứu nào về phong cách lãnh đạo tác động đến động lực trong môi trường phát thanh truyền hình ở một đô thị hàng đầu như thành phố Hồ Chí Minh. Duy có nghiên cứu của Ngô Trung An (2018) là về môi trường phát thanh truyền hình nhưng ở Bà Rịa Vũng Tàu, và chỉ tập trung vào 1 số nhân tố trong mô hình Bass, chứ không phải là phong cách lãnh đạo, và so sánh ảnh hưởng đến sự hài lòng.

Bài nghiên cứu này sẽ dựa vào công trình của Al Haj (2017), Zareen & cộng sự (2015), Chaudhry & Javed (2012) để xem xét sự tác động của phong cách lãnh đạo chuyển đổi, phong cách lãnh đạo giao dịch, phong cách lãnh đạo thụ động né tránh ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trong lĩnh vực phát thanh – truyền hình. Bài viết sử dụng cách tiếp cận định lượng và trả lời cho hai câu hỏi:

Một là: Phong cách lãnh đạo nào tác động đến động lực làm việc nhân viên trong lĩnh vực Phát thanh - Truyền hình thành phố Hồ Chí Minh?

Hai là: Mức độ ảnh hưởng của các phong cách lãnh đạo đến động lực làm việc nhân viên?

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế thang đo và kích thước mẫu nghiên cứu

Nhằm phân tích dữ liệu số để khám phá tác động của phong cách lãnh đạo đối với động lực của nhân viên, phương pháp định lượng như sau: các thang đo phong cách lãnh đạo được xây dựng dựa vào các thang đo trong nghiên cứu của Antonakis (2001), Nielsen & cộng sự (2017) và được phỏng vấn trực tiếp 10 người để điều chỉnh bằng khảo sát phù hợp với thực tế nghiên cứu trong lĩnh vực Phát thanh – Truyền Hình tại thành phố Hồ Chí Minh. Sau đó khảo sát chính thức bằng thang đo Likert 5 bậc với cỡ mẫu tối thiểu phải lớn hơn 5 lần số biến quan sát (Hair & cộng sự, 2010).

Dữ liệu thu thập từ khảo sát trực tiếp nhân viên thông qua bộ phận tổ chức tại Đài Tiếng nói nhân dân, Đài Truyền hình thành phố Hồ Chí Minh. Số mẫu thu về được sàng lọc và phân tích là 268 mẫu. Trong đó 104 người (38,81%) thuộc khối hành chính/văn phòng, 54 người (20,15%) thuộc khối kỹ thuật và 110 người (41,04%) thuộc khối báo chí/sản xuất chương trình.

Tỷ lệ tham gia nghiên cứu là 142 nam (52,99%) và 126 nữ (47,01%). Có 31 người làm việc dưới 5 năm (11,57%), 63 người từ 5-10 năm (23,51%), 91 người từ 10-15 năm (33,96%) và 83 người trên 15 năm (30,97%). Về trình độ học vấn có 219 người tốt nghiệp đại học (81,72%), 23 người trên đại học (8,72%), 21 người trung cấp (7,84%) và 05 người cao đẳng (1,87%). Số quản lý là 50 người (18,66%) và không quản lý là 218 người (81,34%).

3.2. Quy trình phân tích số liệu

Nghiên cứu sử dụng các công cụ thống kê mô tả để đo lường các đại lượng như trung bình, phương sai, độ lệch chuẩn... nhằm tóm tắt dữ liệu, đặc điểm của những người tham gia khảo sát. Sau đó phân tích theo các bước sau: (1) Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha. (2) Phân tích nhân tố khám phá (EFA) với các tiêu chuẩn: giá trị Bartlett phải có ý nghĩa thống kê (Sig. <0,05); hệ số KMO có giá trị từ trên 0,5 đến dưới 1; phương pháp trích hệ số Principle Components với phép xoay nhân tố Varimax. (3) Xem độ tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Xác định mức độ ảnh hưởng của các biến qua hệ số Beta đã chuẩn hóa.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Rút gọn và điều chỉnh tên gọi các nhóm

Các biến quan sát của thang đo ba nhóm biến độc lập và biến phụ thuộc có kết quả hệ số Cronbach's Alpha đạt yêu cầu, đã được phân tích nhân tố khám phá EFA.

Quá trình phân tích nhân tố đã nhóm các biến quan sát có cùng tính chất và hình thành nhân tố mới. Các biến có tương quan với nhau lớn và thuận chiều được gộp lại thành nhóm mới có tương tác mạnh hơn so với

nhóm cũ. Kết quả tạo ra 3 nhóm nhân tố:

Nhóm nhân tố thứ nhất: gồm 6 nhân tố, trong đó:

- 4 nhân tố thuộc phong cách lãnh đạo chuyển đổi là: Ảnh hưởng bằng phẩm chất, Ảnh hưởng bằng hành vi, Động lực truyền cảm hứng, Sự khích lệ tinh thần, được quan sát bằng 08 biến;
- 2 nhân tố thuộc phong cách lãnh đạo giao dịch là: Phần thưởng ngẫu nhiên, Quản lý theo ngoại lệ chủ động, được quan sát bằng 04 biến.

Như vậy, nhóm mới này được gộp lại toàn bộ nhân tố thuộc phong cách giao dịch, và gần như toàn bộ nhân tố của phong cách chuyển đổi, do vậy để dễ trình bày, chúng tôi tạm qui ước gọi tên nhóm mới này là “Phong cách lãnh đạo kết hợp”. Về lý thuyết, việc kết hợp này phù hợp với đề xuất nghiên cứu của Nielsen & cộng sự (2019): “Việc xem xét tính tương thích của các hành vi lãnh đạo khác nhau là một hướng đi đầy hứa hẹn cho các nghiên cứu trong tương lai có thể được áp dụng cho các hành vi lãnh đạo khác”. Hiện nay, các nhà lãnh đạo hầu như phải dùng phong cách khác nhau tại những thời điểm khác nhau hoặc kết hợp chúng để đạt mục đích quản lý của mình. Theo Mô hình lãnh đạo toàn diện, phong cách lãnh đạo giao dịch kém hiệu quả hơn và thụ động hơn, còn phong cách lãnh đạo chuyển đổi chiếm ưu thế hơn. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu tin rằng có thể phối hợp, bổ sung hai phong cách này với nhau (Judge & cộng sự, 2006).

Nhóm nhân tố thứ hai: có 1 nhân tố là Sự quan tâm cá nhân được quan sát bởi 2 biến. Người lãnh đạo cư xử với nhân viên như một cá nhân hơn là giữa cấp trên đối với cấp dưới, quan tâm và hiểu những khác biệt về nhu cầu, khả năng, nguyện vọng của họ. Để thuận tiện cho bài viết, chúng tôi tạm qui ước gọi tên là “Phong cách lãnh đạo thân thiện”.

Nhóm nhân tố thứ ba: giữ nguyên là phong cách lãnh đạo thụ động né tránh của mô hình Bass.

Như vậy mô hình nghiên cứu sau khi điều chỉnh gồm có 3 phong cách lãnh đạo tác động đến động lực nhân viên, đó là: phong cách lãnh đạo kết hợp, phong cách lãnh đạo thụ động né tránh và phong cách lãnh đạo thân thiện.

4.2. Kiểm tra độ tin cậy và phân tích hồi quy

Sau khi điều chỉnh các nhóm biến quan sát đã được kiểm định lại độ tin cậy và đều đạt yêu cầu (thỏa điều kiện $0,6 < \alpha < 0,95$). Kết quả kiểm định Pearson với mức ý nghĩa 1%, hệ số tương quan của “phong cách lãnh đạo kết hợp” (0,762) và “phong cách lãnh đạo thân thiện” (0,410) cho thấy hai phong cách lãnh đạo này tương quan thuận chiều đến động lực làm việc của nhân viên còn “phong cách lãnh đạo thụ động né tránh” (-0,205) tác tương quan ngược chiều đến động lực làm việc của nhân viên.

Bảng 1: Kết quả tổng hợp kiểm định R^2 mô hình

Mô hình	R	Hệ số xác định	R^2 hiệu chỉnh	Sai lệch chuẩn	Hệ số DurbinWatson
I	0,767 ^a	0,589	0,584	0,3270	1,639

Nguồn: Kết quả xử lý bằng SPSS 22.0.

Bảng 2: Kết quả kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

ANOVA ^a						
Mô hình		Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi quy	40,460	3	13,487	126,121	0,000 ^b
	Phần dư	28,231	264	0,107		
	Tổng	68,691	267			

Nguồn: Kết quả xử lý bằng SPSS 22.0

Kết quả Bảng 1 cho thấy giá trị R2 hiệu chỉnh là 0,584, chứng minh rằng gần 58,4% biến thiên động lực làm việc của nhân viên có thể giải thích được bởi sự thay đổi của các phong cách lãnh đạo trong mô hình nghiên cứu. Kết quả cũng cho thấy R2 hiệu chỉnh nhỏ hơn R2 dùng để đánh giá độ phù hợp của mô hình nghiên cứu sẽ an toàn hơn vì nó không thổi phồng mức độ phù hợp của mô hình. (Hair & cộng sự, 2010; Nguyễn Đình Thọ, 2013).

Bảng 2 có giá trị F của mô hình là 126,121 ở mức ý nghĩa Sig = 0,000 (<0,05), nên mô hình đưa ra là phù hợp với tổng thể và các biến độc lập trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc (Hair & cộng sự, 2010; Nguyễn Đình Thọ, 2013).

Phân tích hồi quy bằng phương pháp đưa các biến vào cùng một lượt.

Bảng 3: Kết quả mô hình phân tích hồi quy

Coefficients ^a								
Model		Hệ số không chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	Thống kê cộng gộp	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,047	0,187		5,590	0,000		
	Phong cách lãnh đạo kết hợp (PCLDKH)	0,735	0,047	0,805	15,787	0,000	0,599	1,668
	Phong cách lãnh đạo thụ động né tránh (PCLDTDNT)	0,059	0,025	0,104	2,383	0,018	0,825	1,213
	Phong cách lãnh đạo thân thiện (PCLDTT)	-0,004	0,032	-0,006	-0,126	0,900	0,701	1,427

Nguồn: Kết quả xử lý bằng SPSS 22.0.

Với độ tin cậy 95%, số liệu bảng 4 cho thấy cả hai phong cách lãnh đạo kết hợp, phong cách lãnh đạo thụ động né tránh tác động đến động lực làm việc do có sig.<0,05. phong cách lãnh đạo thân thiện có sig.=0,9 (>0,05) nên không có ý nghĩa thống kê trong mô hình. Chúng ta có mô hình hồi quy như sau:

$$DLLV = 1.047 + 0.735 \cdot PCLDKH + 0.059 \cdot PCLDTDNT + e$$

Các kết quả kiểm tra đa cộng tuyến, vi phạm giả định phương sai không đổi, phần dư chuẩn hóa và giá trị sig. của phần dư sau khi hồi quy đều đạt yêu cầu.

5. Bình luận kết quả

Từ mô hình nghiên cứu ban đầu Lãnh đạo chuyển đổi của Bass, phân tích định lượng đã xáo trộn lại thành 3 phong cách lãnh đạo, trong đó đặc biệt có một phong cách lãnh đạo kết hợp một phần của hai phong cách lãnh đạo chuyển đổi và giao dịch (tức là một nhóm nhân tố mới), tạm gọi là phong cách lãnh đạo kết hợp. Với bước kiểm định tương quan, phân tích hồi quy đa biến, cho thấy chỉ có hai phong cách lãnh đạo có tác động đáng kể, và đều thuận chiều với động lực làm việc là phong cách lãnh đạo kết hợp, và phong cách lãnh đạo thụ động né tránh.

Hơn nữa, hồi quy đã chỉ ra hai phong cách lãnh đạo trên đã tác động đến 58,4% sự biến đổi của động lực làm việc của nhân viên. Trong điều kiện có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên (như văn hóa, điều kiện gia đình riêng của nhân viên...), tính toán trên cho thấy phong cách lãnh đạo có tác

động đặc biệt lớn trong môi trường làm việc phát thanh, truyền hình tại thành phố Hồ Chí Minh. Như vậy trong môi trường này, để gia tăng động lực làm việc của nhân viên một cách hiệu quả, người quản lý nên tập trung nguồn lực vào phát triển phong cách lãnh đạo phù hợp.

Về hai phong cách trên, phong cách lãnh đạo kết hợp có độ tác động vượt trội so với phong cách lãnh đạo thụ động né tránh, khi có hệ số beta là 0,805 thuận chiều với động lực của nhân viên, trong khi phong cách còn lại chỉ có beta là 0,104:

- *Phong cách lãnh đạo kết hợp*: Hệ số beta 0,805, tức là tác động mạnh và thuận chiều với động lực làm việc. Bên cạnh đó, giá trị trung bình $M=4,16$ đánh giá trong thang đo Likert 5 bậc, tức là cơ bản nhân viên nhận diện rõ nét tính chất của các nhân tố trong phong cách này (“khá thường xuyên”, hướng về “thường xuyên”), trong đó chi tiết của từng nhân tố là:

- + Ảnh hưởng bằng phẩm chất ($M=4,32$),
- + Sự khích lệ tinh thần ($M=4,108$),
- + Ảnh hưởng bằng hành vi ($M=4,073$),
- + Phần thưởng ngẫu nhiên ($M=3,948$),
- + Động lực truyền cảm hứng ($M=3,925$),
- + Quản lý bằng ngoại lệ chủ động ($M=3,879$)

Điều này cho thấy người quản lý cần tập trung sử dụng với mức độ thường xuyên các nhân tố này để tăng cường khả năng ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên.

- *Phong cách lãnh đạo thụ động né tránh*: Hệ số beta 0,104, tức là có tác động thuận chiều nhưng không nhiều với động lực làm việc. Bên cạnh đó, giá trị trung bình $M=2,337$ đánh giá trong thang đo Likert 5 bậc (giữa “hiếm khi” và “thi thoảng”), trong đó chi tiết của từng nhân tố là:

- + Quản lý bằng ngoại lệ thụ động ($M=2,410$)
- + Lãnh đạo kiểu tự do (Laissez-Faire) ($M=2,216$)

Kết quả cho thấy người quản lý nên quan tâm, nhưng không nhiều các nhân tố này trong quá trình lãnh đạo.

Phong cách lãnh đạo thụ động né tránh có tác động đến động lực nhân viên vì hai lý do chủ yếu. Thứ nhất, do đa phần nhân viên có kinh nghiệm lâu năm (từ 10 năm trở lên chiếm gần 65% mẫu khảo sát). Thứ hai, do môi trường làm việc trong lĩnh vực phát thanh, truyền hình người nhân viên có xu hướng hoạt động độc lập theo từng phần công việc. Ví dụ: phóng viên tác nghiệp trong một hội nghị phải tổng hợp ghi chép và viết một tin, biên tập viên sau đó tập hợp thành một bản tin, dàn dựng và sản xuất thành sản phẩm là một nội dung hay một chương trình. Với đặc trưng làm việc không cố định địa điểm, thời gian, công việc tập trung vào sản phẩm, hầu như người quản lý khó tiếp cận và thành nề nếp. Nhóm phóng viên tác nghiệp này có tỷ lệ 41.04% trên tổng số nhân viên, do vậy kết quả chung có xu hướng tự quyết định công việc, và không muốn thay đổi. Chính vì vậy phong cách lãnh đạo theo lối không quyết định, ít thay đổi tác động đến nhân viên cũng là có tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên.

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự kết hợp các nhân tố để hình thành phong cách lãnh đạo phù hợp sẽ có hiệu quả cao, chứ không nhất quyết phải theo mô hình cố định của lý thuyết. Theo Bass (1999), cả phong cách lãnh đạo giao dịch và chuyển đổi đều đại diện cho các hình thức lãnh đạo tích cực và mang tính xây dựng. Các nhà nghiên cứu cho rằng hai phong cách thực sự có thể bổ sung cho nhau (Judge & cộng sự, 2006) (Nielsen & cộng sự, 2019), vì vậy nghiên cứu và thực hành cần chú ý nhiều hơn đến cách kết hợp các chiến lược lãnh đạo khác nhau. Thực vậy, nhiều nhà nghiên cứu khẳng định các nhà lãnh đạo giỏi nhất vừa là người chuyển đổi vừa có tính giao dịch (Avolio & cộng sự, 1999; Bass, 1999). Kết quả này cũng tiếp tục bổ sung cho khuyến nghị tin rằng ngày nay phong cách lãnh đạo thụ động né tránh có thể có ảnh hưởng nhưng cơ bản ít hiệu quả (Antonakis, 2001; Chaudhry & Javed, 2012).

Ứng dụng trong thực tiễn:

Trước hết, bài viết đã chỉ ra trong môi trường phát thanh, truyền hình tại thành phố Hồ Chí Minh, để nâng cao động lực làm việc của nhân viên theo nghĩa để họ yêu thích, hứng thú với công việc của mình, phong cách lãnh đạo là yếu tố quyết định (58,4%). Cụ thể hơn trong thực tiễn, người quản lý cần đặc biệt đầu tư để

đạt các tiêu chí sau (thuộc phong cách lãnh đạo kết hợp), với tầm quan trọng được xếp theo thứ tự giảm dần:

- Là người có phẩm chất đạo đức tốt, đi đầu trong các hoạt động, dễ gần, luôn xem lợi ích tập thể là trên hết, trước hết (Ảnh hưởng bằng phẩm chất);
- Có tư duy đổi mới, luôn khuyến khích cấp dưới sáng tạo, sẵn sàng đối đầu giải quyết khó khăn và tạo điều kiện cho thuộc cấp giải quyết khó khăn (Sự khích lệ tinh thần);
- Bản lĩnh với những công việc của tổ chức, tin tưởng để nhân viên ý thức được sứ mệnh, mục tiêu của tổ chức và luôn cân nhắc đến luân lý, đạo đức của các quyết định (Ảnh hưởng bằng hành vi);
- Là người có quan điểm rõ ràng trong yêu cầu nhiệm vụ và thưởng phạt phải công minh (Phần thưởng ngẫu nhiên);
- Khao khát và có niềm tin mạnh mẽ vào tương lai tốt đẹp của tổ chức cũng như tin tưởng rằng các thành viên trong tổ chức cùng tham gia để đạt được mục tiêu tốt đẹp cho tương lai (Động lực truyền cảm hứng);
- Quán xuyến hoạt động thường xuyên của bộ phận để điều chỉnh kịp thời những sai lệch (Quản lý bằng ngoại lệ chủ động).

Bên cạnh đó, một số nhân tố cũng được xem là ảnh hưởng nhưng người quản lý không cần quá đầu tư (thuộc phong cách lãnh đạo thụ động né tránh). Đó là: điều chỉnh, sửa đổi đối với những sai lệch và hạn chế (Quản lý bằng ngoại lệ thụ động); đồng thời những vấn đề thuộc chuyên môn, những vấn đề ít quan trọng cũng nên để cho cấp dưới tự chủ, tự quyết để phát huy khả năng của mỗi người (Laissez-Faire). Còn lại, các nhân tố khác trong mô hình Bass không có tác động nào đáng kể lên động lực làm việc ở môi trường phát thanh, truyền hình ở thành phố Hồ Chí Minh, các nhà quản lý không cần phải chú tâm đầu tư.

6. Kết luận

Bài viết nghiên cứu mô hình Lãnh đạo chuyển đổi (B.Avolio & Bass, 2004) trong một môi trường phát thanh truyền hình tại thành phố Hồ Chí Minh, vừa tiếp tục khẳng định trong nhiều trường hợp việc kết hợp hai phong cách lãnh đạo chuyển đổi và giao dịch mới mang lại kết quả hiệu quả nhất (Judge & cộng sự, 2006). Đặc biệt, kết quả chi tiết trên còn cho thấy phong cách lãnh đạo là tiêu chí quyết định để tạo động lực cho nhân viên (58,4%), đồng thời chỉ ra phong cách kết hợp sao cho hiệu quả nhất, cũng như chỉ ra 6 nhân tố cụ thể trong phong cách đó mà người quản lý nên tập trung đầu tư trong môi trường phát thanh, truyền hình.

Do hạn chế bởi thời gian cũng như tình hình COVID-19, quy mô nghiên cứu chỉ dừng lại tại Đài tiếng nói nhân dân thành phố Hồ Chí Minh và Đài truyền hình thành phố Hồ Chí Minh, chưa mở rộng hơn cũng như chưa nghiên cứu định tính thêm nhằm phân tích bản chất sâu hơn của những kết quả khách quan từ phân tích định lượng. Đây cũng là các hướng có thể mở ra cho những nghiên cứu tiếp theo.

Tài liệu tham khảo

- Al Haj, A. (2017), 'Leadership styles and employee motivation in Qatar organizations', doctoral study, Walden University.
- Antonakis, J. (2001), 'The validity of the transformational, transactional, and laissez-faire leadership model as measured by the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X)' doctoral study, Walden University.
- Ao Thu Hoài (2013), 'Mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo và hành vi nhân viên: kiểm chứng tại các doanh nghiệp bưu chính Việt Nam', luận án tiến sĩ, Trường đại học Bách khoa Hà Nội.
- Asrar-ul-Haq, M. & Kuchinke, K.P. (2016), 'Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks', *Future Business Journal*, 2(1), 54–64.
- Avolio, B. & Bass, B. (2004), *Multifactor leadership questionnaire: Manual leader form, rater, and scoring key for MLQ (Form 5x-Short)*, Redwood, California: Editorial Mind Garden.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung, D.I. (1999), 'Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Bass, Bernard M. (1999), 'Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership', *European*

- Bass, B.M. (1985), *Leadership and performance beyond expectations*, The Free Press, New York.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006), *Transformational Leadership*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Bel, R. (2010), 'Leadership and innovation: Learning from the best', *Global Business and Organizational Excellence*, 29(2), 47–60.
- Buble, M., Juras, A. & Matić, I. (2014), 'The relationship between managers' leadership styles and motivation', *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 19(1), 161–193.
- Burns, J.M. (1978), *Leadership*, New York: Harper & Row.
- Chaudhry, A.Q. & Javed, H. (2012), 'Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation', *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 161–193.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985), 'Cognitive evaluation theory', in *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, Springer, Boston, MA, 43–85.
- Dzhafarova, R. (2014), The Transformational, Transactional and Passive-Avoidant Leadership Styles and Job Satisfaction in Ukrainian Railways: The Mediating Role of Trust in Leader, doctoral study, Eastern Mediterranean University (EMU)-Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ).
- Fiaz, M., Su, Q., Amir, I. & Saqib, A. (2017), 'Leadership styles and employees' motivation: Perspective from an emerging economy', *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143–156, DOI: <https://doi.org/10.1353/jda.2017.0093>.
- Hà Nam (2019), 'Vai trò của các cơ quan báo chí trong thực hiện Nghị quyết', *Báo Nhân Dân*, truy cập lần cuối ngày 22 tháng 8 năm 2022, từ <<https://nhandan.com.vn/dang-va-cuoc-song/vai-tro-cua-cac-co-quan-bao-chi-trong-thuc-hien-nghi-quyet-347774/>>.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. In Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (Vol. 7th)*, Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Horwitz, I.B., Horwitz, S.K., Daram, P., Brandt, M.L., Brunicaudi, F.C. & Awad, S.S. (2008), 'Transformational, transactional, and passive-avoidant leadership characteristics of a surgical resident cohort: analysis using the multifactor leadership questionnaire and implications for improving surgical education curriculums', *Journal of Surgical Research*, 148(1), 49–59.
- Judge, T.A., Fluegge Woolf, E., Hurst, C. & Livingston, B. (2006), 'Charismatic and transformational leadership: A review and an agenda for future research', *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie A&O*, 50(4), 203–214.
- Lê Thị Hoa & Nguyễn Việt Long (2012), *Tâm lý học Quản lý*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.
- Ngô Trung An (2018), 'Tác động của phong cách lãnh đạo đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên Đài phát thanh - Truyền hình Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu', luận án tiến sĩ, Đại học Kinh Tế thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Phúc Nguyên, Nguyễn Hiệp & Nguyễn Thị Thúy Hằng (2020), 'Nghiên cứu tác động của phẩm chất cá nhân lãnh đạo đến tạo động lực làm việc của nhân viên: Trường hợp tại chi nhánh MBBANK Quảng Ngãi', *Tạp chí Khoa Học Thương Mại*, số 145/2020, 47–55.
- Nguyễn Đình Thọ (2013), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản Tài chính, Hà Nội.
- Nielsen, P.A., Boye, S., Holten, A.-L., Jacobsen, C.B. & Andersen, L.B. (2017), 'Are Transformational and Transactional Types of Leadership Compatible? A Panel Study of Work Motivation', IRSPM-Conference, Corvinus University, Budapest.
- Nielsen, P.A., Boye, S., Holten, A.L., Jacobsen, C.B. & Andersen, L.B. (2019), 'Are transformational and transactional types of leadership compatible? A two-wave study of employee motivation', *Public Administration*, 97(2), 413–428, DOI: <https://doi.org/10.1111/padm.12574>.
- Phạm Quế Hằng (2019), 'Những vấn đề đặt ra đối với báo chí, xuất bản hiện nay', *Tạp Chí Cộng Sản*, truy cập lần cuối ngày 22 tháng 8 năm 2022, từ <bqlang.gov.vn/tin-tuc/tin-tong-hop/8591-nhung-van-de-dat-ra-doi-voi-bao-chi-xuat-ban-hien-nay.html>.
- Phan Cảnh Pháp, Huỳnh Chí Dũng & Mai Ngọc Khương (2020), 'Tác dụng của phong thái lãnh đạo theo kiểu tiếp cận

trao đổi và chuyển biến lên động lực làm việc và gắn kết nguồn nhân lực tại các Bệnh Viện công lập', *Tạp chí Y tế Công cộng*, 53/2020, 37-46.

- Puni, A., Ofei, S.B. & Okoe, A. (2014), 'The effect of leadership styles on firm performance in Ghana', *International Journal of Marketing Studies*, 6(1), 177-185.
- Robbins, S.P. (1993), *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Samuels, P. (2017), *Advice on exploratory factor analysis*, Technical Report, last retrieved on August 22nd 2022, from <https://www.researchgate.net/publication/319165677_Advice_on_Exploratory_Factor_Analysis/citations>.
- Trần Thị Cẩm Thúy (2011), 'Ảnh hưởng của lãnh đạo tạo sự thay đổi đến sự thỏa mãn với công việc và lòng trung thành đối với tổ chức của nhân viên', luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- Trottier, T., Van Wart, M. & Wang, X. (2008), 'Examining the nature and significance of leadership in government organizations', *Public Administration Review*, 68(2), 319-333, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00865.x>.
- Yukl, G. (2010), *Leadership in organizations (Seventh ed)*, Upper Saddle River, N.J.
- Zareen, M., Razzaq, K. & Mujtaba, B.G. (2015), 'Impact of transactional, transformational and laissez-faire leadership styles on motivation: A quantitative study of banking employees in Pakistan', *Public Organization Review*, 15(4), 531-549.

GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY ĐÀO TẠO CỬ NHÂN KẾ TOÁN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÃ HỘI: TIẾP CẬN TỪ GÓC NHÌN CỦA DOANH NGHIỆP

Phí Thị Diễm Hồng

Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông Nghiệp Việt Nam

Email: ptdhong@vnua.edu.vn

Phan Lê Trang

Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông Nghiệp Việt Nam

Email: phantrang@vnua.edu.vn

Mã bài: JED - 565

Ngày nhận bài: 03/03/2022

Ngày nhận bài sửa: 07/07/2022

Ngày duyệt đăng: 16/07/2022

Tóm tắt

Đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp đã và đang là mục tiêu của nhiều cơ sở giáo dục đào tạo nhằm nâng cao chất lượng và đáp ứng yêu cầu xã hội. Để thúc đẩy mục tiêu đó, nghiên cứu này thông qua đánh giá thực trạng yêu cầu từ phía đơn vị tuyển dụng về năng lực đối với sinh viên tốt nghiệp ngành kế toán, để làm cơ sở đề xuất các giải pháp thực hiện. Áp dụng mô hình khung năng lực kết hợp với chuẩn đầu ra theo tiêu chuẩn kiểm định của Bộ Giáo dục và đào tạo hiện hành, nghiên cứu chỉ ra sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học ngành kế toán không chỉ cần nắm vững về kiến thức mà còn cần đạt được các kỹ năng và thái độ làm việc nhất định. Thực hiện khảo sát tại 143 doanh nghiệp với các loại hình kinh doanh khác nhau, kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ căn cứ cho các cơ sở đào tạo đại học ngành kế toán hoàn thiện khung chương trình đào tạo của đơn vị mình.

Từ khóa: Năng lực của cử nhân kế toán, yêu cầu của doanh nghiệp, đào tạo kế toán.

Mã JEL: M10, M40, M41

Solutions for improving graduate accountancy training programs under social requirements – From firm perspectives

Abstract

Training to meet the needs of firms has been a goal of many educational and training institutions in order to improve quality and satisfy social requirements. In order to enhance that goal, this study assesses the current requirements by firms for graduate accountancy to collect the evidences for recommendation. Applying the competency framework models and available assessing standards by issuing the Ministry of Education and Training, the results illustrate that accounting graduates have been requested not only specific knowledge but also acquired certain skills and working attitudes. The research conducted a survey of 143 firms in different industries, the findings contribute into supplying the empirical evidences as foundation for universities in accounting major to complete their training programs.

Keywords: Capacity of accounting staffs, firm requirements, accountancy training.

JEL codes: M10, M40, M41

1. Đặt vấn đề

Trong xu hướng hội nhập quốc tế ngày càng tăng, ở hầu hết các lĩnh vực luôn đòi hỏi sự đổi mới, sáng tạo để tạo giá trị và phát triển liên tục. Không nằm ngoài xu hướng đó, các cơ sở giáo dục đào tạo nói chung và cơ sở đào tạo đại học nói riêng đã và đang cố gắng đáp ứng tốt nhất nhu cầu của xã hội. Tuy nhiên, đối

với lĩnh vực đào tạo kế toán tại Việt Nam nhiều năm qua vẫn chưa thoát khỏi tình trạng dư thừa nhân lực, đào tạo nhiều nhưng vẫn thiếu so với nhu cầu của nhà tuyển dụng (Nguyễn Ánh Hồng, 2018). Số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học chưa có việc làm ngày càng tăng, sinh viên tốt nghiệp còn thiếu kỹ năng nghề nghiệp, lúng túng khi áp dụng lý thuyết vào thực tế, yếu kém về ngoại ngữ và phần lớn đều phải đào tạo lại vẫn còn đáng kể (Trần Anh Tuấn, 2018). Nhiều nghiên cứu trước đã chỉ ra nguyên nhân của tình trạng trên phần lớn là do chương trình đào tạo đại học hiện nay còn nặng về lý thuyết, giáo trình đào tạo chưa gần và sát thực tiễn, chưa chú trọng đến việc đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng giao tiếp, các kiến thức văn hóa, xã hội hay năng lực tư duy (Khánh Minh, 2016). Thực tiễn, “chất lượng sinh viên ngành kế toán và kiểm toán tốt nghiệp từ các trường Đại học ở Việt Nam hiện nay chưa đủ đáp ứng được sự tăng trưởng kinh tế vượt bậc do sự chênh lệch giữa các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp Đại học với nhu cầu của các nhà tuyển dụng và các doanh nghiệp” (Worldbank, 2019, 6). Để giải quyết vấn đề thực trạng trên tại Việt Nam, theo Worldbank (2019) Việt Nam cần thiết phải có một cách tiếp cận hệ thống. Trong đó cải cách và xây dựng khung năng lực đào tạo chuẩn cho chương trình đào tạo kế toán giữa các trường đại học và trong từng trường đại học cần được ưu tiên hiện nay. Khung năng lực sẽ đóng vai trò nền tảng kết nối các yếu tố của các chương trình đào tạo đại học và nhà tuyển dụng, bởi một chương trình đạt chuẩn, người học sẽ đáp ứng được yêu cầu về năng lực và hành vi để thực hiện các công việc mà nhà tuyển dụng yêu cầu (Worldbank, 2019). Điều này càng trở nên cấp thiết hơn trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang bùng nổ. Cơ hội dành cho tất cả mọi người như nhau, ai có năng lực thực sự, có trình độ chuyên môn tốt, có kỹ năng và có thể tạo ra nhiều giá trị cho xã hội, người đó sẽ thành công (Hà Thị Thu Thủy, 2020). Do đó, xuất phát từ yêu cầu của DN (là nhà tuyển dụng hay đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo của các trường đại học) để hoàn thiện khung năng lực chương trình đào tạo, theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội là một hướng đi phù hợp và hiệu quả.

Ở góc độ nghiên cứu, mặc dù đã có nhiều nghiên cứu trước về đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, yêu cầu năng lực, chất lượng nhân sự hay đánh giá năng lực của người làm kế toán nhưng phần lớn các nghiên cứu xem xét ở khía cạnh định hướng chung cho cơ sở đào tạo hoặc tác động, ảnh hưởng đến chất lượng thông tin của kế toán trong đơn vị kinh doanh. Hiện vẫn còn thiếu (hoặc có nhưng rất ít) các nghiên cứu về mối quan hệ giữa yêu cầu của DN về năng lực của người làm kế toán với nội dung chương trình đào tạo. Đó là một phần lý do nghiên cứu này được tiến hành, nhằm xác định các căn cứ để đề xuất những khuyến nghị hoàn thiện các khung năng lực đào tạo như một tài liệu hữu ích cho các trường đại học nói chung và trường có ngành đào tạo kế toán riêng tại Việt Nam. Giới hạn của nghiên cứu ở phạm vi mẫu khảo sát và nội dung đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội theo quan điểm của Việt Nam, chưa xét đến các quan điểm quốc tế, nhưng khi hình thành khung năng lực chương trình đào tạo đã xét đến yếu tố hội nhập (chuẩn quốc tế), vì vậy kết quả nghiên cứu cũng được kỳ vọng sẽ là căn cứ hữu ích cho thiết kế khung chương trình đào tạo nói chung và bài giảng chuyên sâu nói riêng của giáo viên tại các trường đại học đào tạo kế toán tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội

Tại Việt Nam, theo Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban chấp hành trung ương (2013) ban hành ngày 4 tháng 11 năm 2013 về việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, nội dung đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội đã được đề cập chính thức là chủ động hội nhập quốc tế về giáo dục, đào tạo và mở rộng liên kết đào tạo với những cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín, chủ yếu trong giáo dục đại học. Nội dung này tiếp tục được định hướng theo chương trình hành động của Chính phủ (2021) thực hiện Nghị quyết 50/NQ-CP ngày 20 tháng 5 năm 2021 của Đảng. Đến nay, đào tạo theo nhu cầu xã hội đã trở thành một chủ trương, một nhiệm vụ lớn trong phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo. Theo đó, nội dung nhiệm vụ là đào tạo phải đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Đó là một quá trình Việt Nam tiến hành các hoạt động gia tăng, gắn kết với các quốc gia khác về hoạt động giáo dục và đào tạo dựa trên sự chia sẻ về lợi ích, mục đích, trị giá, nguồn lực, quyền lực (thẩm quyền định đoạt chính sách) và tuân thủ các luật chơi chung trong khuôn khổ các định chế hoặc đơn vị quốc tế. Các luật chơi này thường biểu hiện cụ thể là các tiêu chuẩn về chất lượng nội dung, chương trình và tổ chức hoạt động đào tạo của từng cơ sở đào tạo và của cả hệ thống giáo dục giữa các quốc gia với nhau.

2.2. Năng lực của người làm kế toán và yêu cầu của doanh nghiệp

Tùy theo cấp độ của cá nhân hay tổ chức, năng lực (competence) được xem xét ở các khía cạnh khác nhau, cụ thể: (i) đối với tổ chức, năng lực là yếu tố cốt lõi cung cấp lợi thế cạnh tranh đối; (ii) đối với cá

nhân, năng lực bao gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi, niềm tin và các giá trị cho phép các cá nhân thực hiện công việc của họ có hiệu quả (Ratnawat, 2018). Đến nay, có rất nhiều nghiên cứu về năng lực ở cả hai cấp độ, nhưng trong đánh giá chất lượng của một chương trình đào tạo cụ thể, thường thông qua năng lực của người học (sinh viên đại học) ở cấp độ cá nhân là chủ yếu. Trong đó, với các cách tiếp cận khác nhau, năng lực cá nhân được gọi với các tên cụ thể khác nhau. Theo Boyatzis (1982) khi dựa trên điều kiện cần để phân biệt một cá nhân có khả năng ở mức trung bình với xuất sắc, năng lực cá nhân gồm: năng lực tối thiểu (threshold competencies) và năng lực thể hiện (performance competencies). Theo Jacobs (1989) khi trình bày mô hình phân biệt năng lực cá nhân, ông cho rằng có năng lực mềm (soft competences) và năng lực cứng (hard competence). Theo đó, với một cá nhân cụ thể thì năng lực tổ chức và năng lực phân tích là năng lực cứng, năng lực sáng tạo và giao tiếp, xử lý tình huống là biểu hiện của năng lực mềm. Ở khía cạnh khác, Dulewicz (1989); Stuart & Lindsay, (1997); Thompson & cộng sự (1997); Viitala (2005) cho rằng, năng lực chung và năng lực cụ thể là 2 mức độ năng lực của cá nhân, chúng thay đổi theo cấp độ phân cấp mà tại đó cá nhân làm việc hoặc thực hiện các công việc được giao.

Như vậy có nhiều cách phân loại năng lực của cá nhân, nhưng điều quan trọng là vận dụng chúng như thế nào trong từng lĩnh vực cụ thể. Theo Ratnawat (2018) quản lý dựa trên năng lực cá nhân nhấn mạnh đến các năng lực cụ thể được sử dụng trong một công việc nhất định, cho phép đơn vị quản lý tốt hơn và cá nhân phát triển năng lực của mình nhiều hơn trong sự nghiệp của mình. Với cách quản lý này, việc xác định các năng lực cụ thể của cá nhân cho các doanh nghiệp và các công việc trong DN sẽ dễ dàng hơn (Braokmann & cộng sự, 2008; Ratnawat, 2018). Ứng dụng nội dung này vào vị trí công việc kế toán của một doanh nghiệp cụ thể cho thấy, năng lực của người làm kế toán (sau đây gọi là người kế toán) là thực hiện các công việc của mình để kế toán là công cụ quản lý kinh tế và cung cấp thông tin kinh tế tài chính hữu ích cho người sử dụng.

Nhưng các thông tin kế toán cung cấp chỉ hữu ích khi người kế toán hiểu các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại đơn vị, đồng thời ghi nhận và trình bày các thông tin đó phù hợp, kịp thời, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi người kế toán phải có (i) Năng lực đánh giá (để hiểu thực trạng); (ii) Năng lực vận dụng (các quy định của pháp luật, đơn vị kinh tế để tuân thủ); (iii) Năng lực chuyên môn (các nguyên tắc, phương pháp kế toán để ghi nhận và trình bày thông tin). Các năng lực này cần phải thực hiện đồng thời, thường xuyên, liên tục ở các mức độ khác nhau, nhưng tối thiểu phải đáp ứng được yêu cầu chung (mức tối thiểu) của doanh nghiệp. Một khung năng lực xác định và mô tả rõ ràng những năng lực chuyên môn và được chuẩn hóa từ mức độ cơ bản đến thành thạo sẽ có ý nghĩa lớn trong đánh giá năng lực của người học (hoặc người lao động) đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng hay nhu cầu xã hội.

Từ phía doanh nghiệp, nghiên cứu của Lê Chi Lan (2015) đã chỉ ra yêu cầu đối với người làm kế toán (mới tốt nghiệp đại học) tương ứng với các năng lực này là: (i) Về kiến thức: cần có kiến thức nền tảng (kiến thức chung) và kiến thức chuyên sâu (kiến thức chuyên môn) về kế toán; (ii) Về kỹ năng: Ngoài các kỹ năng ghi chép số liệu sổ sách, cần kỹ năng để phân tích số liệu, thông tin, tư vấn, thích ứng, kỹ năng giao tiếp cũng cần được chú trọng để có thể làm việc tại các công ty ở các quốc gia khác nhau; (iii) Về thái độ: Không ngừng học tập tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để phù hợp với xu thế hội nhập chuẩn mực kế toán quốc tế; cần rèn luyện thái độ học tập và làm việc tích cực, chủ động tìm tòi, tự học tập và luôn có ý thức tuân thủ pháp luật, nguyên tắc kế toán./.

2.3. Chương trình đào tạo đại học và năng lực của cử nhân kế toán

Chương trình đào tạo đại học là hệ thống các hoạt động giáo dục, đào tạo bậc đại học được thiết kế thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu đào tạo đề ra. Nó thường được mô tả dưới dạng văn bản bao gồm: mục tiêu, khối lượng kiến thức, cấu trúc, nội dung, phương pháp và hình thức đánh giá đối với môn học, ngành học, trình độ đào tạo, chuẩn đầu ra (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021). Trong đó, chuẩn đầu ra (Learning Outcomes) là nội hàm chất lượng tối thiểu của người tốt nghiệp chương trình đó, là những chỉ số (Indicators) về phẩm chất, kiến thức, kỹ năng/kỹ xảo, tính cách/hành vi và khả năng/năng lực (hoặc gọi là các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm của sản phẩm đào tạo-người học) có được sau khi kết thúc chương trình giáo dục đào tạo đó (Lê Đức Ngọc & Trần Hữu Hoan, 2010).

Năng lực của sinh viên nói chung được hình thành và phát triển trên cơ sở tổ hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ của chương trình đào tạo (Trần Khánh Đức, 2011). Trong đó, kiến thức (Knowledge) được coi là nền tảng cơ bản để học tập và tiếp thu công nghệ, kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức độ tinh thông, làm việc có kế hoạch, am hiểu pháp luật, tiếp thu nhanh, kiến thức xã hội... Kỹ năng (Skills) thường bao gồm (i)

kỹ năng cơ bản: đọc, viết, tính toán, nói, nghe; (ii) kỹ năng nghề nghiệp: thực hiện thành thạo công việc, có khả năng xử lý các tình huống trong hoạt động nghề nghiệp, có năng lực thích ứng với sự thay đổi theo yêu cầu sản xuất/dịch vụ; và (iii) các kỹ năng khác: quản lý thời gian, hoạt động nhóm; và kỹ năng phát triển: xác định mục tiêu, kỹ năng hoạch định sự nghiệp, tự hoàn thiện và phát triển bản thân.

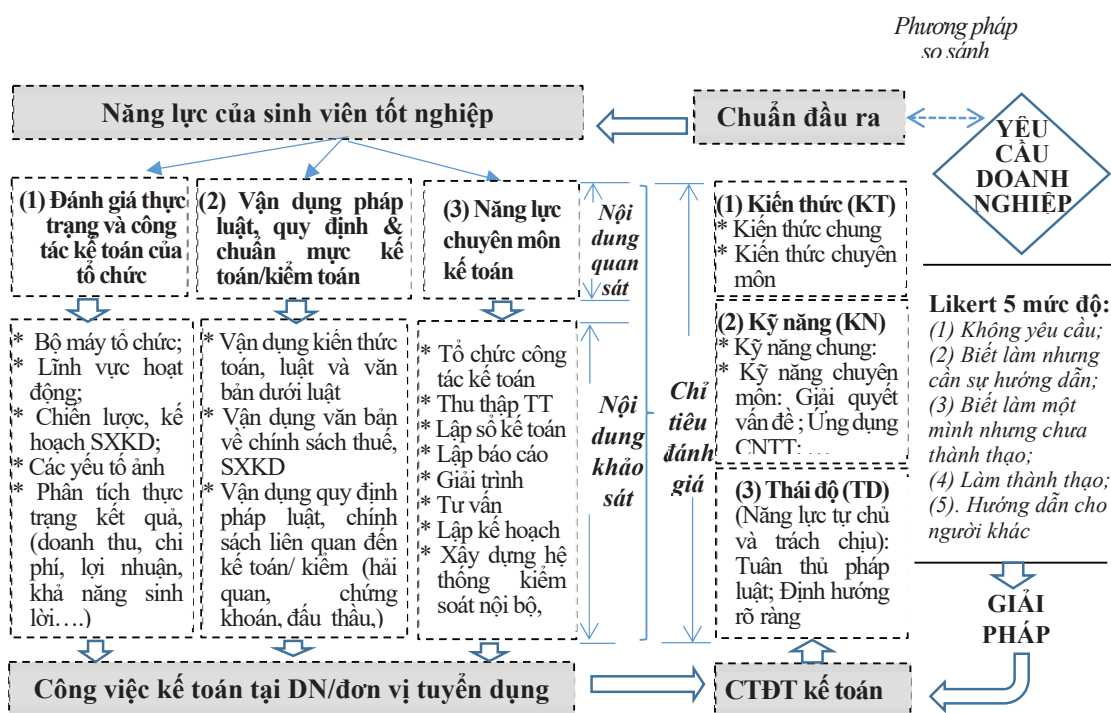
Trong lĩnh vực kế toán, kiểm toán, theo Worldbank (2019) một cử nhân ngoài trình độ chuyên môn, một kế toán viên - kiểm toán viên chuyên nghiệp đòi hỏi phải thể hiện được các kỹ năng chuyên nghiệp. Những kỹ năng này bao gồm kỹ năng tư duy, kỹ năng làm việc với người khác và tự làm việc, kỹ năng giao tiếp và tổ chức là những kỹ năng cần thiết để tìm ra các giải pháp giải quyết các vấn đề phi cấu trúc, đa chiều. Sự hiểu biết về công nghệ thông tin cũng là yếu tố cần thiết trong một môi trường kế toán hiện đại. Một chương trình đào tạo đại học hiệu quả được thiết kế để phát triển một cách tổng thể năng lực cần có (khung năng lực tối thiểu) của các kế toán viên - kiểm toán viên chuyên nghiệp. Nghĩa là, chuẩn đầu ra cho sinh viên tốt nghiệp cần đảm bảo những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất-thái độ theo hướng hình thành những năng lực (khả năng) hành nghề đáp ứng nhu cầu hay mong đợi của các liên quan, đặc biệt nhà tuyển dụng.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Cách tiếp cận và thiết kế nghiên cứu

Xuất phát từ yêu cầu của DN về năng lực người kế toán gồm: năng lực vận dụng; năng lực đánh giá và năng lực chuyên môn. Một chương trình đào tạo cử nhân kế toán được đánh giá là phù hợp (đáp ứng nhu cầu xã hội) nếu người học chương trình đó có thể đạt được các năng lực trên. Để đo lường 1 chương trình đào tạo có thể giúp người học có được những năng lực trên hay không, cần căn cứ vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đó. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021) chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo được đánh giá theo kết quả học tập của người học gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Trên cơ sở đó, nghiên cứu thiết kế nội dung khảo sát theo từng năng lực đánh giá như trình bày tại Hình 1.

Hình 1: Thiết kế nội dung nghiên cứu



3.2. Thu thập số liệu

Số liệu và thông tin nghiên cứu bao gồm cả sơ cấp và thứ cấp, được thu thập từ các nguồn có sẵn (thư viện, data internet,...) và khảo sát tại doanh nghiệp, với mẫu dự kiến 150 đơn vị (ngẫu nhiên, không phân biệt quy mô, loại hình và lĩnh vực) theo hình thức trực tuyến (online và điện thoại) bằng bảng hỏi thiết kế sẵn, trong thời gian tập trung 6-7/2021. Nội dung khảo sát chú trọng vào khung năng lực gồm 3 thành phần chính như lý giải ở mục 3.1 mà nhà tuyển dụng yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp. Dựa trên theo thang

đo Likert 5 mức độ gồm: 1 – Không yêu cầu; 2 – Biết làm nhưng cần sự hướng dẫn; 3 – Biết làm một mình nhưng chưa thành thạo; 4 – Làm thành thạo; 5 – Hướng dẫn cho người khác để đánh giá mức độ yêu cầu, sử dụng hàm Kolmogorov-Smimov, Shapiro-Wilk để kiểm định mẫu và hệ số Cronbach's Alpha trên phần mềm SPSS 20 cho kiểm định thang đo.

3.3. Kiểm định mẫu và thang đo mức độ

Trên số mẫu thiết kế 150 gửi đi, nghiên cứu thu được 143 phản hồi đạt yêu cầu có đủ thông tin cho nội dung khảo sát, đồng thời đủ tiêu chuẩn quy mô mẫu cho 3 biến độc lập (kiến thức, kỹ năng, thái độ) và 28 biến quan sát có ý nghĩa thống kê. Kiểm định mẫu thống kê Kolmogorov-Smimov và Shapiro-Wilk có mức ý nghĩa đạt 0,00; 0,17 và 0,037 nhỏ hơn 0,05 đảm bảo độ tin cậy trên 95% (Bảng 1). Hệ số Cronbach's Alpha

Bảng 1: Kiểm định độ tin cậy của mẫu khảo sát

	Kiểm định Kolmogorov-Smimov ^(a)			Kiểm định Shapiro-Wilk		
	Mức thống kê	Tổng mẫu	Mức ý nghĩa	Mức thống kê	Tổng mẫu	Mức ý nghĩa
Kỹ năng (KN)	0,083	143	0,017	0,980	143	0,037
Thái độ (TD)	0,114	143	0,000	0,945	143	0,000
Kiến thức (KT)	0,133	143	0,000	0,927	143	0,000

^(a) Hiệu chỉnh mức ý nghĩa Lilliefors

Bảng 2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Giải thích biến quan sát	Mã hóa	Cronbach's Alpha
1.1. Kiến thức chung		
Vận dụng các luật và văn bản dưới luật về kinh tế	KT1	0,969
1.2. Kiến thức chuyên môn		
Đánh giá thực trạng và công tác kế toán của tổ chức	KT2	0,972
Phân tích thực trạng tài chính	KT3	0,969
Phân tích kết quả, và hiệu quả kinh doanh	KT4	0,968
Vận dụng các luật và văn bản dưới luật về tài chính	KT5	0,970
Vận dụng các văn bản về kế toán/kiểm toán	KT6	0,969
Vận dụng các văn bản về chính sách thuế	KT7	0,968
Thu thập thông tin kế toán và bảo quản chứng từ	KT8	0,980
Lập các báo cáo kế toán bắt buộc theo quy định nhà nước	KT9	0,969
Lập các báo cáo kế toán quản trị theo yêu cầu của tổ chức	KT10	0,969
Xây dựng HTKS nội bộ, quy chế phối hợp giữa kế toán và phòng ban liên quan	KT11	0,970
2.1. Kỹ năng chung		
Tham gia tư vấn và đàm phán kinh doanh	KN2	0,906
Phân tích đặc điểm ngành nghề và lĩnh vực hoạt động DN	KN3	0,924
Phân tích chiến lược, kế hoạch SXKD, thị trường cung cấp và tiêu thụ ...	KN4	0,910
Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động SXKD của tổ chức	KN5	0,910
2.2. Kỹ năng chuyên môn		
Tổ chức công tác kế toán	KN1	0,908
Lập sổ kế toán (mở sổ, ghi sổ kế toán chi tiết, ghi sổ kế toán tổng hợp, khóa sổ)	KN6	0,921
Giải trình thông tin kế toán cho các bên liên quan	KN7	0,908
Tư vấn xây dựng và vận hành bộ máy kế toán của tổ chức	KN8	0,908
Lập kế hoạch dòng tiền và lập quy chế chi tiêu nội bộ	KN9	0,908
Vận dụng thành thạo phần mềm kế toán phổ thông	KN10	0,910
3. Thái độ		
Vận dụng pháp luật và chính sách về sản xuất, kinh doanh	TD1	0,804
Tuân thủ pháp luật, chính sách, VB, QĐ liên quan đến ngành kế toán/kiểm toán	TD2	0,779
Có ý thức tuân thủ các quy định của đơn vị	TD3	0,867
Có thói quen trao đổi kinh nghiệm & học tập từ người khác trong mọi tình huống	TD4	0,799

Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

cho thang đo 5 mức độ của cả 3 nhóm Kiến thức, Kỹ năng, Thái độ đều lớn hơn 0,6 cho thấy thang đo sử dụng cho nghiên cứu là phù hợp (Bảng 2).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Trong 143 doanh nghiệp phản hồi, số doanh nghiệp hoạt động lĩnh vực thương mại chiếm 45,45%, lĩnh vực sản xuất là 24,48%, còn lại là lĩnh vực dịch vụ và kết hợp (chiếm 30,07%). Về quy mô, 97,20% là các doanh nghiệp nhỏ và vừa theo loại hình công ty TNHH hoặc cổ phần, số còn lại là doanh nghiệp tư nhân (Bảng 3). Trong đó, đối tượng tham gia phỏng vấn có 64 là Giám đốc, phó giám đốc, 55 là kế toán trưởng, và 24 là các kế toán viên, với kinh nghiệm phổ biến từ 5 năm trở lên chiếm chủ yếu (76,92%).

Bảng 3. Đặc điểm mẫu khảo sát

Lĩnh vực hoạt động	Số DN	Tỷ lệ	Loại hình đăng ký KD	Số DN	Tỷ lệ
Sản xuất	35	24,48	Công ty cổ phần	66	46,15
Thương mại	65	45,45	Trách nhiệm hữu hạn	73	51,05
Dịch vụ	16	11,19	DN tư nhân	4	2,8
Sản xuất và thương mại	27	18,88	Total	143	100
Total	143	100			
Kinh nghiệm người trả lời	Số người	Tỷ lệ	Vị trí công việc của người trả lời	Số người	Tỷ lệ
2-3 năm	11	7,69	Giám đốc	42	29,37
4-5 năm	22	15,38	Phó giám đốc	22	15,38
6-10 năm	85	59,45	Kế toán trưởng	55	38,46
Trên 10 năm	25	17,48	Kế toán viên	24	16,78
Total	143	100	Total	143	100

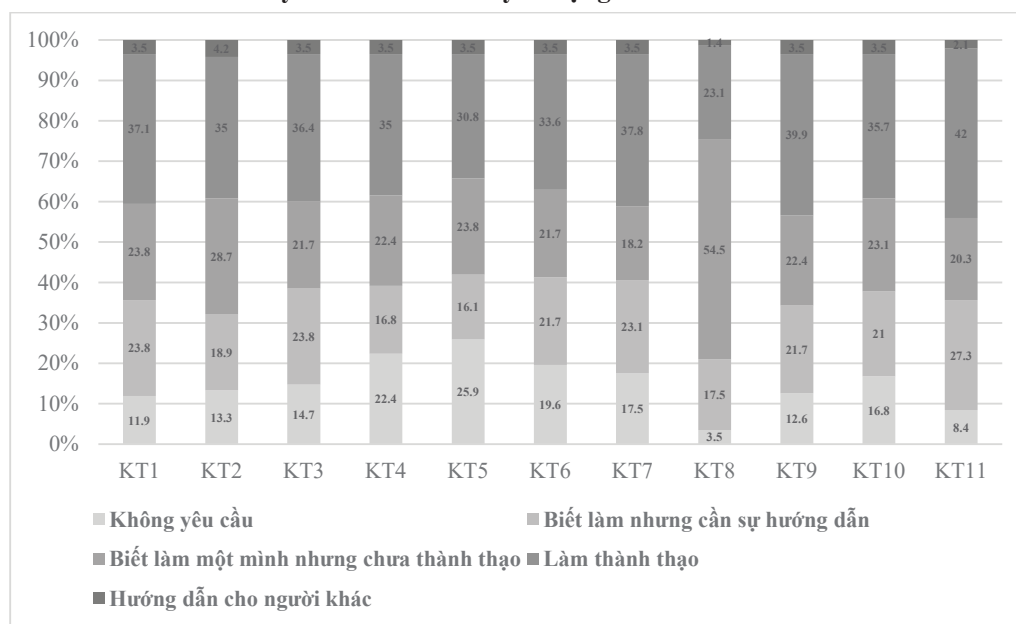
Nguồn: Số liệu điều tra, 2021.

4.2. Thực trạng yêu cầu doanh nghiệp đối với năng lực sinh viên tốt nghiệp đại học

4.2.1. Yêu cầu về kiến thức

Số liệu khảo sát cho thấy cả hai khối kiến thức: kiến thức chung và kiến thức chuyên môn đều được yêu cầu ở mức từ biết làm chưa cần phải thành thạo (từ 2,7 đến 3,02)- Hình 2 và 3. Trong đó, việc vận dụng các kiến thức văn bản dưới luật chỉ cần ở mức biết, thậm chí có 25,9% đơn vị tuyển dụng cho rằng không cần yêu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp kế toán, vì họ cho rằng, nội dung này sinh viên có thể được bổ sung sau khi đi làm thực tế và nó phụ thuộc vào từng ngành, nghề, lĩnh vực kinh doanh của đơn vị, trong giảng đường

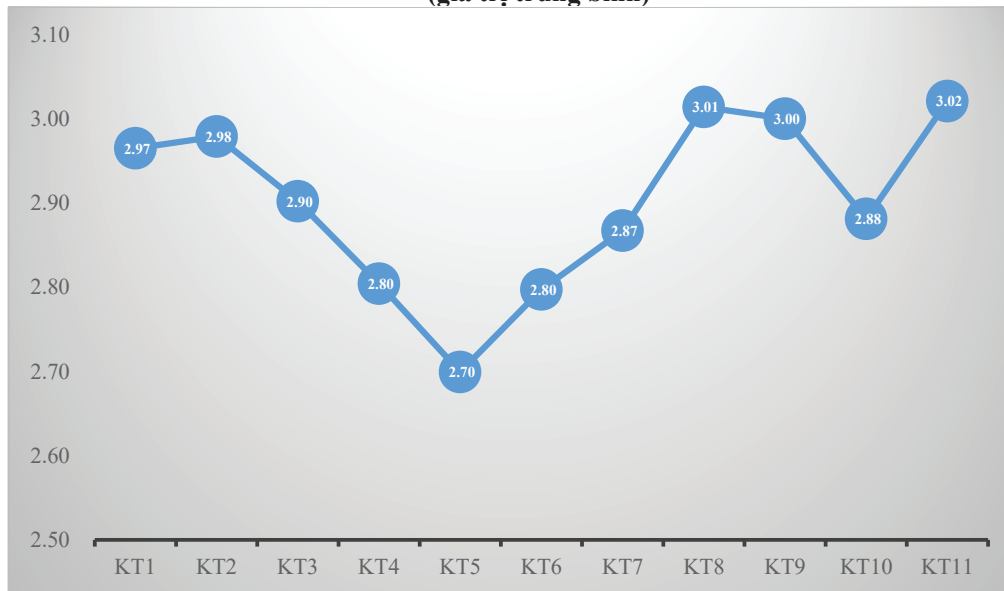
Hình 2. Các mức yêu cầu của nhà tuyển dụng về kiến thức của cử nhân kế toán



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

đại học rất khó có thể đề cập được hết cho mọi loại hình. Ngược lại, có tới 42% đơn vị khảo sát yêu cầu sinh viên tốt nghiệp phải có kiến thức tốt về để phối hợp với các bộ phận khác để xây dựng và duy trì hệ thống kiểm soát nội bộ tại đơn vị.

Hình 3. Yêu cầu của nhà tuyển dụng về kiến thức của cử nhân kế toán (giá trị trung bình)



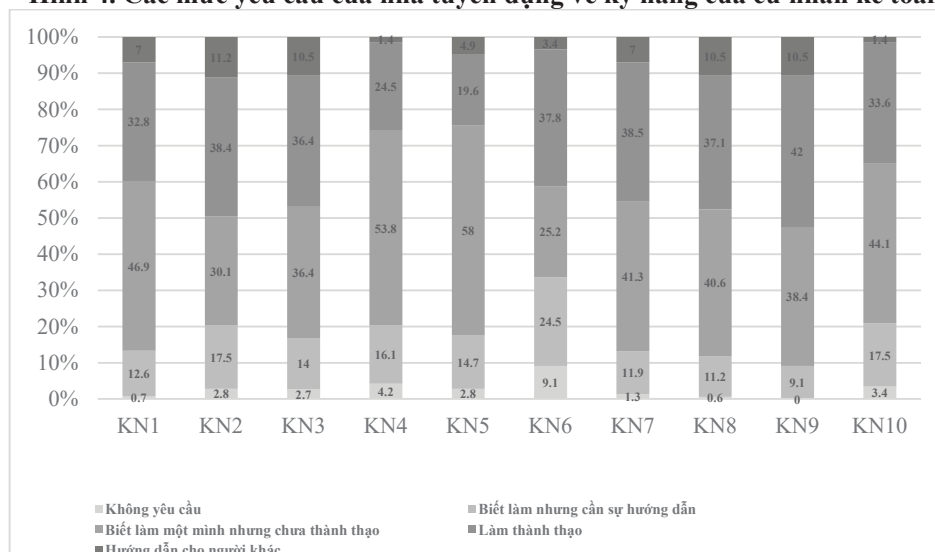
Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

Bên cạnh yêu cầu về kiến thức liên quan đến kiến thức chung (KT1-Vận dụng kiến thức toán, các luật và văn bản dưới luật về kinh tế), kiến thức chuyên môn về vận dụng các văn bản về chính sách thuế (KT7) và lập các báo cáo kế toán bắt buộc theo quy định nhà nước (KT9) cũng được nhiều đơn vị khảo sát cho rằng phải đạt ở mức thành thạo. Có 54,5% đơn vị khảo sát cho rằng các kiến thức liên quan đến thu thập thông tin kế toán và bảo quản chứng từ phần chi cần ở mức biết làm.

4.2.2. Yêu cầu về kỹ năng

Kết quả khảo sát cho thấy yêu cầu về kỹ năng của doanh nghiệp đối với cử nhân kế toán chủ yếu ở mức cần làm thành thạo, hoặc biết làm một mình với mức điểm bình quân từ 3,02 đến 3,54 điểm (Hình 5 và 6). Trong đó, doanh nghiệp yêu cầu ở mức biết làm một mình có thể chưa thành thạo đối với các kỹ năng: (i)

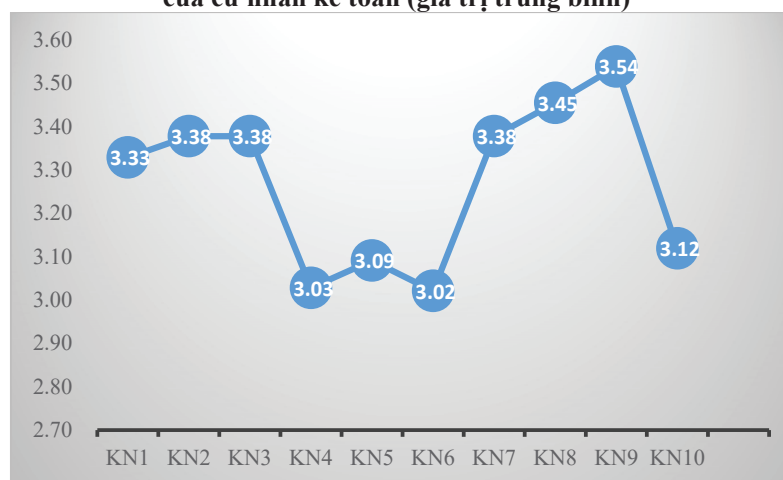
Hình 4. Các mức yêu cầu của nhà tuyển dụng về kỹ năng của cử nhân kế toán



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

Phân tích chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh, thị trường cung cấp, các yếu tố đầu vào và thị trường tiêu thụ sản phẩm của tổ chức; (ii) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng (cơ hội, thách thức, các rủi ro tiềm năng, rủi ro kiểm soát) đến hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức; (iii) Tổ chức công tác kế toán. Phần lớn (6/10 kỹ năng) DN yêu cầu cử nhân kế toán ở cả 2 mức: làm thành thạo và biết làm một mình chưa cần thành thạo là: (i) Vận dụng thành thạo phần mềm kế toán phổ thông; (ii) Giải trình thông tin kế toán cho các bên liên quan; (iii) Tư vấn xây dựng và vận hành bộ máy kế toán của tổ chức; (iv) Lập kế hoạch dòng tiền và lập quy chế chi tiêu nội bộ; (v) Tham gia tư vấn và đàm phán kinh doanh; và (vi) Phân tích đặc điểm lĩnh vực, ngành nghề và đặc thù hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức. Riêng đối với kỹ năng Lập sổ kế toán (mở sổ, ghi sổ, khóa sổ) có 37,8% doanh nghiệp yêu cầu phải ở mức thành thạo, nhưng cũng có 9,1% đơn vị cho rằng kỹ năng này không cần yêu cầu, vì theo họ việc ghi sổ và mở sổ kế toán đã có phần mềm kế toán thực hiện, nên không cần thiết thay vào đó là các kỹ năng khác như sử dụng phần mềm hoặc giải thích/phân tích thông tin trên sổ kế toán.

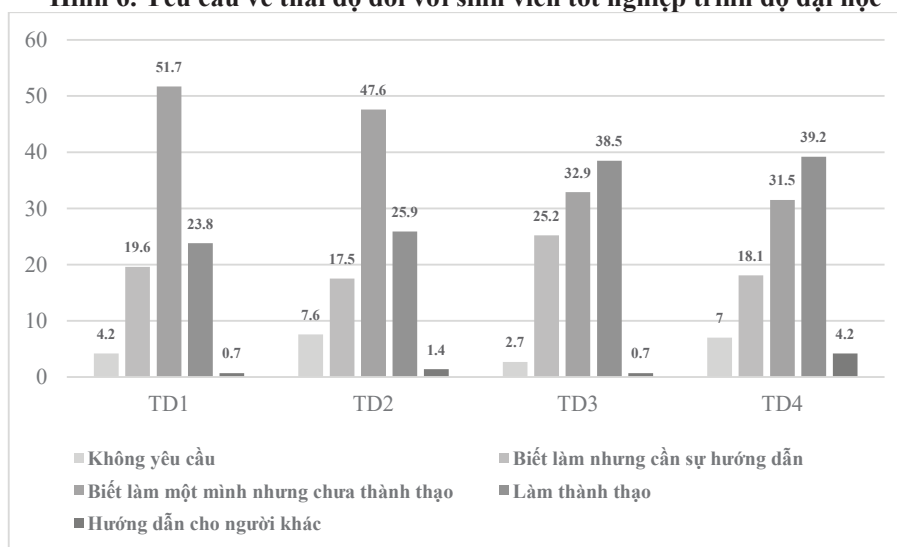
Hình 5. Yêu cầu của nhà tuyển dụng về kỹ năng của cử nhân kế toán (giá trị trung bình)



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

Như vậy, với một sinh viên tốt nghiệp trình độ đại học ngành kế toán hiện nay, doanh nghiệp đang đòi hỏi rất nhiều kỹ năng gồm cả kỹ năng chung (tổ chức công tác kế toán, tham gia tư vấn và đàm phán kinh doanh, xác định chiến lược, kế hoạch kinh doanh, thị trường cung cấp, các yếu tố đầu vào và thị trường tiêu thụ sản phẩm của tổ chức, xác định các yếu tố ảnh hưởng (cơ hội, thách thức, các rủi ro tiềm năng, rủi ro

Hình 6. Yêu cầu về thái độ đối với sinh viên tốt nghiệp trình độ đại học



Nguồn: Số liệu điều tra (2021).

kiểm soát) đến hoạt động của doanh nghiệp) và kỹ năng chuyên môn (lập sổ kế toán, giải trình thông tin, tư vấn xây dựng và vận hành bộ máy kế toán, lập kế hoạch dòng tiền và lập quy chế chi tiêu nội bộ, vận dụng thành thạo phần mềm kế toán phổ thông).

4.2.3. Yêu cầu về thái độ

Số liệu trên Hình 6 cho thấy, nhiều doanh nghiệp yêu cầu về thái độ tuân thủ pháp luật ở mức độ biết làm một mình và làm thành thạo. Nhưng ý thức về tuân thủ pháp luật và có thói quen trao đổi kinh nghiệm và tinh thần học hỏi yêu cầu ở mức thành thạo.

Giải thích về yêu cầu này của doanh nghiệp, nhiều ý kiến cho rằng vì công việc của kế toán liên quan đến các hoạt động kinh tế tài chính, mức độ tin cậy của thông tin kế toán phụ thuộc rất nhiều vào đạo đức của người làm kế toán, nên việc có ý thức tuân thủ pháp luật rất quan trọng. Ngoài ra, do các quy định của pháp luật kế toán thường xuyên thay đổi, cập nhật, nên việc chủ động hay có thói quen học hỏi, trao đổi kinh nghiệm từ những người đi trước có ý nghĩa lớn trong việc hoàn thiện các kiến thức còn thiếu của sinh viên mới tốt nghiệp.

5. Kết luận và khuyến nghị

Đào tạo đáp ứng theo yêu cầu xã hội là cách mà nhiều cơ sở giáo dục đại học đang thực hiện để hướng đến nâng cao chất lượng đào tạo toàn diện, đáp ứng yêu cầu hội nhập và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong bối cảnh có nhiều cơ sở giáo dục (bao gồm cả không chuyên và chuyên sâu) cùng đào tạo về kế toán và nguồn nhân lực kế toán luôn trong tình trạng thiếu các kế toán trình độ cao và thừa sinh viên tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu đã góp phần lý giải nguyên nhân của tình trạng này thông qua các minh chứng số liệu khảo sát thực trạng yêu cầu của DN đối với năng lực của cử nhân kế toán. Để giải quyết tình huống hiện tại, các cơ sở đại học cần hoàn thiện nội dung chương trình theo hướng đổi mới liên tục với những cách tiếp cận phù hợp hơn. Từng môn học và toàn bộ chương trình cần hướng đến nâng cao năng lực toàn diện cho người học gồm: (i) kiến thức; (ii) kỹ năng; và (iii) thái độ, đáp ứng yêu cầu của DN ở cả 3 khía cạnh: (a) năng lực đánh giá (b) năng lực vận dụng và (c) năng lực chuyên môn kế toán. Để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, đòi hỏi, sự hỗ trợ của nhiều bên để thực hiện, cụ thể:

(1) Đối với cơ sở đào tạo (nhà trường): Cần chủ động đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; khi cần thiết phải cải cách, thậm chí thay đổi để thích ứng với yêu cầu mới, môi trường, bối cảnh mới.

(i) Thực hiện cải tiến liên tục chương trình, nội dung giảng dạy phù hợp với xu hướng phát triển của DN và bối cảnh hội nhập kinh tế;

(ii) Từng môn học và toàn bộ chương trình phải hướng đến kết quả học tập toàn diện bao gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ, cần đảm bảo sự phù hợp kiến thức với rèn kỹ năng (tư duy) và thái độ (làm nghề);

(iii) Chủ động kết nối, phát triển chuyên môn theo hướng đạt chuẩn quy định năng lực nghề nghiệp và chuẩn quốc tế, tạo nguồn nhân lực kế toán chất lượng cao.

(iv) Chú trọng hoàn thiện kiến thức, trình độ và chất lượng đối với đội ngũ giảng viên đạt chuẩn và trên chuẩn tạo sự đổi mới nhằm đón đầu xu hướng và chủ động đáp ứng nhu cầu xã hội. Đặc biệt về kiến thức tổng thể chương trình, không phải chỉ trang bị cho người học ở kiến thức nghiệp vụ kế toán hay kiểm toán, mà là kiến thức tổng hợp để đánh giá thực trạng, vận dụng pháp luật, các quy định và chuẩn mực kế toán/kiểm toán.

(v) Hơn nữa, để phù hợp với yêu cầu doanh nghiệp, chương trình học (tổng thể) phải bổ sung cho người học kỹ năng phân tích, tư vấn và giải thích thông tin, thích ứng với nhiều hoàn cảnh và tình huống khác nhau (khi quy định pháp lý thay đổi). Cử nhân kế toán luôn có thái độ cầu thị, ham học hỏi, tuân thủ pháp luật.

(2) Đối với nhà tuyển dụng: Cần chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo đại học chuyên nghiệp để rút ngắn khoảng cách đào tạo lại (nếu có), chủ động về nguồn nhân lực theo yêu cầu đặt ra.

(3) Đối với cơ quan quản lý (Bộ Giáo dục & Đào tạo): cần ban hành khung năng lực nghề nghiệp đối với ngành kế toán để đảm bảo sự thống nhất, đạt chuẩn trong đào tạo giữa các trường, tránh hiện tượng sinh viên tốt nghiệp nhưng không đủ tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng.

(4) Đối với người học (kế toán viên): Cần chủ động tự học, tự nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề ngay từ những môn học chuyên ngành. Chủ động hoàn thiện kiến thức thông qua đọc sách, tham gia hội thảo chuyên môn, rèn kỹ năng nghề thông qua các môn học, các đợt thực tập nghề nghiệp, tập trung thực

hành kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phản biện, tư duy logics, thực hành công nghệ thông tin.... Đặc biệt, người học luôn giữ thái độ cầu thị, ham học hỏi, chủ động nêu ý kiến và lắng nghe phản biện để phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- Ban chấp hành trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, ban hành ngày 4 tháng 11 năm 2013.
- Boyatzis, R.E. (1982), *The competence manager*, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư 17/2021/TT-BGD&ĐT quy định chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*, ban hành ngày 22 tháng 6 năm 2021.
- Braokmann, M. Cleark, L., Mehau, P.H. & Winch, C.H. (2008), *Competency Based Vocational Education and Training(VET): The Cases of England and France*, truy cập lần cuối ngày 22 tháng 7 năm 2021, DOI:10.1007/s12186-008-9013-2.
- Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 50/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*, ban hành ngày 20 tháng 5 năm 2021.
- Dulewicz, V. (1989), 'Assessment centers as the route to competence', *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 21 (11), 56-59.
- Hà Thị Thu Thủy (2020), 'Đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam nhằm đáp ứng nhu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0', *Tạp chí Công thương*, truy cập lần cuối ngày 25 tháng 7 năm 2021, tại: <<http://hvcnsd.edu.vn/nghien-cuu-trao-doi-dai-hoc-40/doi-moi-giao-duc-dai-hoc-o-viet-nam-nham-dap-ung-nhu-cau-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4-0-6283>>.
- Jacobs, R. (1989), 'Getting the Measure of Management Competence', *Personnel Management*, 21(6), 32-37.
- Khánh Minh (2016), *Đào tạo phải gắn với nhu cầu của xã hội*, truy cập lần cuối ngày 25 tháng 7 năm 2021, tại: <<https://nhandan.vn/binh-luan-phe-phan/dao-tao-phai-gan-voi-nhu-cau-cua-xa-hoi-271826/>>.
- Lê Đức Ngọc & Trần Hữu Hoan (2010), 'Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học', *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 55, 4-6.
- Lê Chi Lan (2015), 'Mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp khối ngành kinh tế so với yêu cầu của người sử dụng lao động', *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 115, 39-41.
- Nguyễn Ánh Hồng (2018), 'Nâng cao chất lượng đào tạo kế toán theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp ở Việt Nam', *Tạp chí Kế toán và Kiểm toán*, 18(3), 32-33.
- Ratnawat, R.K. (2018), 'Competency Based Human Resource Management: Concepts, Tools, Techniques, and Models: A Review', *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 2018(5), 119-124.
- Stuart, R. & Lindsay, P. (1997), 'Beyond The Frame of Management Competencies: Towards a Contextually Embedded Framework of Managerial Competence in Organizations', *Journal of European Industrial Training*, 21(1), 26-33.
- Thompson, J., Stuart, R. & Lindsay, P. (1997), 'The Competence of Top Team Members a Framework for Successful Performance', *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 48-66.
- Trần Anh Tuấn (2018), *Việc làm sinh viên đại học sau khi tốt nghiệp. Một số giải pháp về nguồn nhân lực và đào tạo tạo thành phố Hồ Chí Minh*, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 6 năm 2021 tại: <<http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/7465.viec-lam-sinh-vien-dai-hoc-sau-khi-tot-nghiep-mot-so-giai-phap-ve-nguon-nhan-luc-va-dao-tao-tai-thanh-pho-ho-chi-minh.html>>.
- Trần Khánh Đức (2011), *Chuẩn đầu ra và phát triển chương trình đào tạo theo năng lực ở bậc đại học*, truy cập lần cuối ngày 30 tháng 6 năm 2021 tại: <https://dulieu.itrithuc.vn/media/dataset/2020_08/bai-1.pdf>.
- Viitala, R. (2005), 'Perceived Developmental Needs of Managers Compared to an Integrated Management Competency Model', *Journal of Workplace Learning*, 17(7), 436-451.
- Worldbank (2019), 'Đào tạo kế toán tại các doanh nghiệp tại các trường đại học', truy cập lần cuối ngày 20 tháng 5 năm 2021 tại: <[https://documents1.worldbank.org/curated/en/793891584333701245/text/Vietnam-Corporate-Accounting-Education-in-Universities.txt./](https://documents1.worldbank.org/curated/en/793891584333701245/text/Vietnam-Corporate-Accounting-Education-in-Universities.txt./>)>.

NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI MIỀN BẮC VIỆT NAM

Phùng Minh Thu Thủy

Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: thuyphung@neu.edu.vn

Hoàng Như Quỳnh

Sinh viên Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11194455@st.neu.edu.vn

Trần Lưu Phương Hảo

Sinh viên Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11191795@st.neu.edu.vn

Trần Lệ Hằng

Sinh viên Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11191736@st.neu.edu.vn

Mã bài: JED - 552

Ngày nhận bài: 14/02/2022

Ngày nhận bài sửa: 03/06/2022

Ngày duyệt đăng: 18/07/2022

Tóm tắt

Người khuyết tật là một trong những nhóm người yếu thế trong xã hội, họ gặp nhiều khó khăn, rào cản trong cuộc sống, đặc biệt trong tìm kiếm cơ hội tham gia vào thị trường lao động. Nghiên cứu này tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật tại Việt Nam, từ đó xác định mối tương quan giữa tình trạng việc làm của người khuyết tật với các biến độc lập chính là Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội. Kết quả chỉ ra có sự khác biệt về tỷ lệ có việc ở các nhóm người khuyết tật khác nhau. Đặc biệt, sự hỗ trợ từ gia đình và xã hội đều tác động tích cực đến tình trạng việc làm của người khuyết tật. Nhóm cũng đề xuất một số thay đổi trong chính sách nhằm tăng cơ hội có việc đối với người khuyết tật tại Việt Nam.

Từ khóa: Chính sách, lao động khuyết tật, người khuyết tật, việc làm.

Mã JEL: J14

Factors affecting the employment of people with disabilities: Empirical study in Northern Vietnam

Abstract

People with disabilities are one of the most vulnerable groups in society, they face various difficulties and barriers, especially in finding opportunities to participate in the labor market. This study explored factors affecting the employment of people with disabilities in Vietnam, thereby determining the correlation between the employment status of people with disabilities and the main independent variables including Family Support and Social Support. The results showed the differences in employment rates among different groups of people with disabilities. Especially, Family Support and Social Support had a positive impact on the employment status of the disabled. The authors also suggest some changes in policies to increase employment opportunities for people with disabilities in Vietnam.

Keywords: Policy, disabled labor, people with disabilities, employment.

JEL code: J14

1. Giới thiệu

Để giảm nghèo và đạt được các mục tiêu phát triển bền vững, Việt Nam phải đối mặt với nhiều thách thức. Muốn thực hiện được điều đó, đất nước cần huy động mọi nguồn lực con người, bao gồm cả nhóm người yếu thế. Người khuyết tật là một trong những nhóm người yếu thế điển hình trong xã hội. Ở Việt Nam, số người khuyết tật ước khoảng 6,1 triệu người chiếm khoảng 7,8% dân số. Tuy vậy, tỷ lệ thất nghiệp của người khuyết tật là 28%, trong đó người có mức độ khuyết tật càng nặng thì tỷ lệ thất nghiệp càng cao (74,7%). Ở thành phố, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm này là 13,9% - một con số tương đối lớn (Quỹ Dân số Liên hợp quốc, 2009). Trong thời gian tới, số người khuyết tật ở nước ta được dự báo sẽ tiếp tục tăng do Việt Nam vẫn chịu ảnh hưởng của chất độc màu da cam do Mỹ rải ra trong chiến tranh và cả tác động của ô nhiễm môi trường, tai nạn giao thông và ảnh hưởng nặng nề từ thiên tai. Vì thế, tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến việc làm nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật hòa nhập cộng đồng là điều vô cùng cần thiết.

Hiện nay, một số nghiên cứu trong nước cũng đề cập tới vấn đề về người khuyết tật và việc làm cho người khuyết tật để đề ra những biện pháp hỗ trợ họ. Tuy nhiên, đa số các nghiên cứu đều sử dụng phương pháp định tính để tiếp cận. Nghiên cứu này dựa trên cơ sở lý thuyết các nghiên cứu nước ngoài để tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật thông qua số liệu định lượng nhằm tiếp cận một cách đầy đủ và toàn diện hơn về các nhân tố ảnh hưởng tới sự tham gia vào thị trường lao động của người khuyết tật tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Khái niệm việc làm cho người khuyết tật

Theo khoản 1, điều 2, chương I, Luật Người Khuyết Tật, người khuyết tật là “người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn” (Quốc hội, 2010).

Theo khoản 1, điều 9, chương II Bộ luật lao động, việc làm “là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm” (Quốc hội, 2019).

Từ đây, nhóm đưa ra khái niệm việc làm cho người khuyết tật là hoạt động lao động, không vi phạm pháp luật, giúp người khuyết tật có thu nhập, phục vụ lợi ích của bản thân họ cũng như cộng đồng.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới việc làm của người khuyết tật

Các công trình nghiên cứu tại Việt Nam chỉ ra người khuyết tật phải đối mặt với các rào cản về tinh thần, vật chất và thể chất (Nguyễn Bích Ngọc, 2016; Phạm Thái Đài, 2017). Lương Lê Chi (2017) cho thấy một nhân tố tác động mạnh đến việc làm của người khuyết tật là cơ sở vật chất và điều kiện tiếp cận. Người khuyết tật thường có tâm lý 50/50 với lựa chọn theo học nghề của mình bởi họ không có cái nhìn đầy đủ và chính xác về quyền và lợi ích của việc học nghề. Ngoài ra, sự tác động từ gia đình cũng ảnh hưởng lớn đến công tác dạy nghề để thúc đẩy người khuyết tật tham gia vào thị trường lao động (Nguyễn Thị Thùy Dương, 2019).

Tổ chức y tế thế giới – World Health Organisation (2001) đã thông qua mô hình ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) tổng hợp bởi mô hình y tế và mô hình xã hội để chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến người khuyết tật như: các sản phẩm và công nghệ; các mối liên hệ và nâng đỡ đến từ gia đình, bạn bè, chính quyền; độ tuổi; giới tính; giáo dục; lối sống, v.v. Ngoài ra, một loạt nghiên cứu đồng thời chỉ ra các nhân tố có ảnh hưởng tới tình trạng việc làm của người khuyết tật là mức độ khuyết tật, giới tính, độ tuổi và trình độ học vấn (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Boman & cộng sự, 2015; Narahariseti & Castro, 2016). Khu vực sinh sống cũng là một biến được quan tâm trong các nghiên cứu của Shaw & cộng sự, (2007), Narahariseti & Castro (2016) và Boman & cộng sự (2015). Dạng khuyết tật được đưa ra trong nghiên cứu của Narahariseti & Castro (2016), Marigu (2012), Boman & cộng sự (2015) để đánh giá sự ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật. Opoku & cộng sự (2016) chỉ ra sự hỗ trợ từ gia đình và sự hỗ trợ từ xã hội là nhân tố tác động mạnh đến khả năng người khuyết tật được tuyển dụng, các nhân tố này cùng với nhân tố tình trạng hôn nhân của người khuyết tật cũng được đưa ra xem xét (Lee & Park, 2008).

Từ cơ sở lý thuyết đã trình bày, nhóm đưa ra ba giả thuyết nghiên cứu chính:

Giả thuyết 1: Có sự khác biệt về tình trạng việc làm của người khuyết tật với đặc điểm nhân khẩu học

khác nhau.

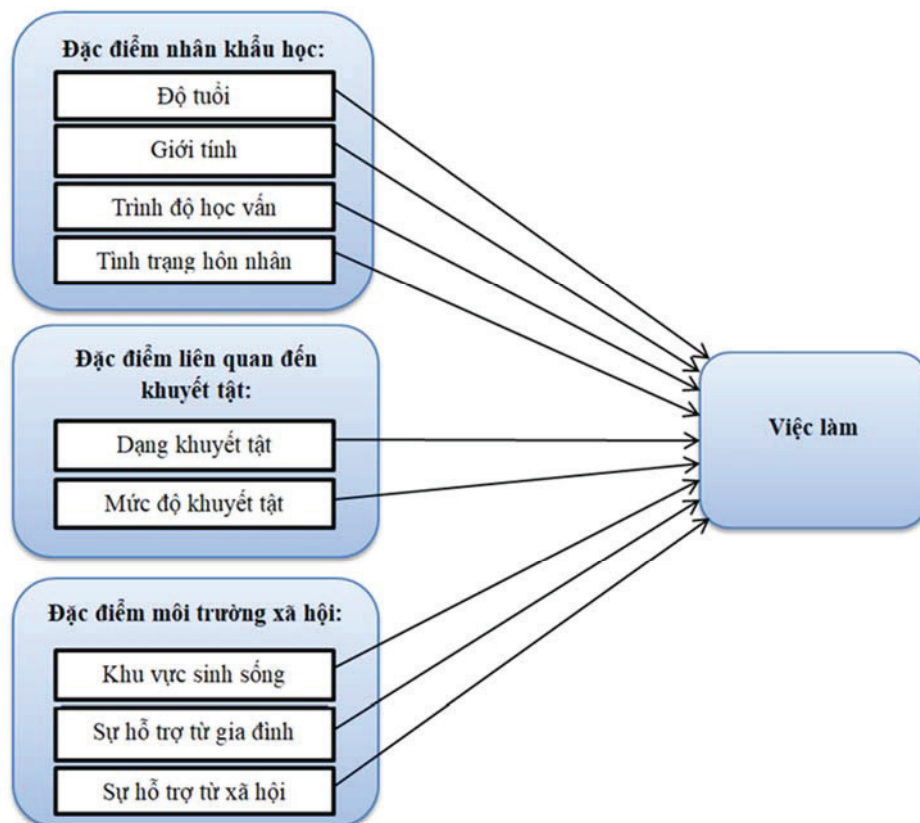
Giả thuyết 2: Có sự khác biệt về tình trạng việc làm của người khuyết tật với đặc điểm liên quan đến khuyết tật khác nhau.

Giả thuyết 3: Đặc điểm môi trường xã hội có tác động tích cực đến việc làm cho người khuyết tật.

Hình 1 thể hiện chi tiết mô hình nghiên cứu.

2.2.1. Việc làm (VL)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Trong nghiên cứu của Narahariseti & Castro (2016) biến phụ thuộc là việc làm, theo đó người khuyết tật được phân loại theo hai dạng có việc hoặc không có việc. Nghiên cứu này kế thừa cách tiếp cận của Narahariseti & Castro (2016).

2.2.2. Nhóm biến đặc điểm nhân khẩu học

Tác giả đề xuất bốn biến độc lập gồm giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân để kiểm định tác động của các biến này lên biến "Việc làm". Giới tính có ảnh hưởng tới việc làm của người khuyết tật khi lao động khuyết tật nam có nhiều cơ hội việc làm hơn khuyết tật nữ (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008; Boman & cộng sự, 2015; Narahariseti & Castro, 2016; Naami, 2015; Melugbo & cộng sự, 2016), đối lập với nghiên cứu của Marigu (2012). Về độ tuổi, Grow (2004); Marigu (2012) chỉ ra nhóm tuổi trẻ hơn có tỷ lệ việc làm cao hơn, Shaw & cộng sự (2007) cho rằng những người ở nhóm tuổi lớn hơn được tuyển dụng nhiều hơn, trong khi Lee & Park (2008) không tìm thấy mối liên hệ giữa độ tuổi và việc làm. Các nghiên cứu chỉ ra học vấn có ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào thị trường việc làm, khi học vấn càng cao thì tỷ lệ có việc càng cao (Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008; Opoku & cộng sự, 2016; Boman & cộng sự, 2015). Grow (2004) cho rằng người khiếm thị với trình độ trung học cơ sở có tỷ lệ việc làm nhiều hơn người có bằng đại học, và cao hơn nhiều người không có trình độ học vấn. Đáng chú ý, không quá phụ thuộc vào tấm bằng đại học hay giáo dục chính quy, việc được đào tạo nghề hay kỹ thuật giúp người khuyết tật có cơ hội làm việc nhiều hơn (Marigu, 2012; Naami, 2015). Về tình trạng hôn nhân, Lee & Park (2008) chỉ ra triển vọng việc làm của người sống chung với bạn đời gấp khoảng 2,7 lần người còn độc thân.

2.2.3. Nhóm biến đặc điểm liên quan đến khuyết tật

Tác giả tiếp cận trên hai biến độc lập dạng khuyết tật và mức độ khuyết tật để xác định mối tương quan giữa các biến này với việc làm. Với dạng khuyết tật, khuyết tật vận động được cho là có cơ hội việc làm cao hơn các dạng khuyết tật khác (Marigu, 2012), trong khi Narahariseti & Castro (2016) chỉ ra người khuyết tật vận động hay thị giác đều có tiềm năng được tuyển dụng cao. Theo Boman & cộng sự (2015), xác suất được tuyển dụng cao nhất đối với những người khiếm thính, trong khi nhóm người khuyết tật thần kinh, tâm thần ít có khả năng được tuyển dụng nhất. Người có dạng khuyết tật y tế có tỷ lệ việc làm cao hơn các dạng còn lại (Melugbo & cộng sự, 2021). Naomi (2015) kết luận tỷ lệ thất nghiệp của những người khiếm thị là cao nhất, tiếp theo là người khiếm thính và khuyết tật vận động. Về mức độ khuyết tật, người khuyết tật mức độ nhẹ có cơ hội làm việc cao hơn (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008). Tuy nhiên, Boman & cộng sự (2015) không thấy sự khác biệt giữa người điếc và những người có khả năng nghe kém khi tham gia tuyển dụng.

2.2.4. Nhóm biến đặc điểm môi trường xã hội

Tác giả phân tích tác động của ba biến khu vực sinh sống, sự hỗ trợ từ gia đình và sự hỗ trợ từ xã hội đến việc làm. Lee & Park (2008) chỉ ra người sống ở đô thị làm việc nhiều hơn người ở các thành phố nhỏ hoặc nông thôn, trong khi Shaw & cộng sự (2007); Boman & cộng sự (2015) không đưa ra mối tương quan nào. Narahariseti & Castro (2016) chỉ ra người khuyết tật tâm thần ít được tuyển dụng ở vùng nông thôn. Về sự hỗ trợ từ gia đình, Opoku & cộng sự (2016) tin rằng việc bị bỏ rơi, không có sự quan tâm, chăm sóc, dạy dỗ từ gia đình không chỉ khiến người khuyết tật bị ảnh hưởng về tinh thần mà cũng thiếu đi những kỹ năng giúp họ được tuyển dụng hoặc những khoản hỗ trợ để họ có thể tự kinh doanh. Về sự hỗ trợ từ xã hội, Lee & Park (2008) chứng minh sự hỗ trợ thực tiễn từ các thành viên trong gia đình và cộng đồng càng cao thì tỷ lệ có việc của người khuyết tật càng thấp. Ngược lại, Opoku & cộng sự (2016) chỉ ra chính những định kiến của xã hội ảnh hưởng đến khả năng người khuyết tật được tuyển dụng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu thu thập thông tin sơ cấp bằng phương pháp khảo sát thông qua bảng hỏi. Bảng hỏi được thử nghiệm thí điểm với 5 người khuyết tật, sau khi đảm bảo tính mạch lạc và dễ hiểu mới được gửi đến các đáp viên tại bốn trung tâm khuyết tật khu vực miền Bắc theo hình thức bảng in để trả lời trực tiếp. Trong khoảng thời gian từ 27/11/2021 đến 15/12/2021, nhóm di chuyển đến các trung tâm để tiến hành phát bảng hỏi và hướng dẫn đối tượng khảo sát điền phiếu. Số phiếu phát ra là 250 phiếu, kết quả thu được 214 phiếu trong đó có 186 phiếu hợp lệ. Dữ liệu được xử lý trên phần mềm SPSS phiên bản 26 nhằm kiểm tra độ tin cậy của thang đo các biến định lượng trước khi tiến hành phân tích nhân tố và ma trận xoay để xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật. Các nhóm nhân tố đạt tiêu chuẩn được đưa vào phân tích hồi quy để xác định mức độ giải thích của các biến độc lập lên biến phụ thuộc.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Nghiên cứu khảo sát 186 người khuyết tật, gồm 91 nữ (48,92%) và 95 nam (51,08%), tỷ lệ này tương đối đồng đều đảm bảo sự so sánh khách quan giữa các giới tính của đối tượng nghiên cứu. Bảng 1 cho thấy trong 95 lao động nam, có hơn 60% đã có việc, tỷ lệ này cao gấp khoảng 1,6 lần nữ. Nhóm tham gia thị trường lao động nhiều nhất nằm trong các nhóm từ 25-39 tuổi, đặc biệt nhóm 30-34 tuổi có tỷ lệ có việc lên đến 75,6%, trong khi nhóm thất nghiệp nhiều nhất là 50-54 tuổi với tỷ lệ 25% có việc. Phần lớn những người có trình độ trung cấp (83,3% có việc) hay cao đẳng, đại học trở lên (82,1% có việc) đều có cơ hội việc làm nhiều hơn đáng kể so với người có trình độ học vấn thấp hơn, nhất là những người chưa học xong tiểu học (29,4% có việc) và đạt trình độ tiểu học (22,2% có việc). Về tình trạng hôn nhân, trong 33 người đã kết hôn có tới 78,8% người đã tìm được việc trong khi gần một nửa trong 153 người chưa kết hôn hiện đang thất nghiệp, điều này có thể là do những người có bạn đời có vẻ có cơ hội việc làm cao hơn hoặc khi có gia đình họ có áp lực phải có việc làm lớn hơn. Những người khuyết tật nhìn có tỷ lệ có việc cao nhất (76,2%) sau đó tới khuyết tật vận động (76,2%), còn những người khuyết tật thần kinh, tâm thần có rất ít cơ hội được tuyển dụng (16,7%). Trong 77 người khuyết tật nhẹ có 71,4% người có việc, cao hơn đáng kể tỷ lệ có việc của những người khuyết tật nặng (41,9%) và đặc biệt nặng (26,1%). Người khuyết tật ở thành phố có nhiều khả năng được tuyển dụng hơn những người ở nông thôn, khi tỷ lệ có việc chênh lệch lớn lần lượt là 68,9% và 36,5%.

Bảng 1: Thống kê mô tả

Đặc điểm		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ có việc (%)	Tỷ lệ thất nghiệp (%)
Giới tính	Nữ	91	48,92	39,6	60,4
	Nam	95	51,08	64,2	35,8
Độ tuổi	15-19 tuổi	13	6,99	30,8	69,2
	20-24 tuổi	46	24,73	34,8	65,2
	25-29 tuổi	38	20,43	63,2	36,8
	30-34 tuổi	41	22,04	75,6	24,4
	35-39 tuổi	18	9,68	66,7	33,3
	40-44 tuổi	15	8,06	33,3	66,7
	45-49 tuổi	5	2,68	40,0	60,0
	50-54 tuổi	4	2,15	25,0	75,0
	55-59 tuổi	3	1,61	33,3	66,7
	Trên 60 tuổi	3	1,61	33,3	66,7
Trình độ học vấn	Chưa học xong tiểu học	17	9,14	29,4	70,6
	Tiểu học	9	4,84	22,2	77,8
	Trung học cơ sở	52	27,96	36,5	63,5
	Trung học phổ thông	62	33,33	53,2	46,8
	Trung cấp	18	9,68	83,3	16,7
	Cao đẳng, đại học trở lên	28	15,05	82,1	17,9
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	153	82,26	46,4	53,6
	Đã kết hôn	33	17,74	78,8	21,2
Dạng khuyết tật	Khuyết tật vận động	92	49,46	67,4	32,6
	Khuyết tật nghe, nói	28	15,05	28,6	71,4
	Khuyết tật nhìn	21	11,29	76,2	23,8
	Khuyết tật thần kinh, tâm thần	6	3,23	16,7	83,3
	Khuyết tật trí tuệ	12	6,45	25,0	75,0
	Khuyết tật khác	27	14,52	25,9	74,1
Mức độ khuyết tật	Đặc biệt nặng	23	12,37	26,1	73,9
	Nặng	86	46,24	41,9	58,1
	Nhẹ	77	41,40	71,4	28,6
Khu vực sinh sống	Nông thôn	96	51,61	36,5	63,5
	Thành phố	90	48,39	68,9	31,1
Việc làm	Không	89	47,85		
	Có	97	52,15		

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Với biến định lượng, nhóm dùng thang đo 4 điểm, người khảo sát trả lời bằng cách chọn mức độ phù hợp trong thang điểm từ 1 đến 4: (1) Không bao giờ; (2) thỉnh thoảng; (3) Thường xuyên; (4) Luôn luôn. Cụ thể trong Bảng 2.

4.2. Kết quả nghiên cứu

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy các nhóm “Hỗ trợ từ gia đình”, “Hỗ trợ từ xã hội” có hệ số Alpha của Cronbach > 0,6 thể hiện thang đo lường tốt và các biến trong nhóm đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 đảm bảo các điều kiện (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Nhóm “Hỗ trợ từ xã hội” có hệ số Cronbach’s Alpha = 0,879 > 0,6 cho thấy, thang đo sử dụng đo lường tốt. Tuy biến XH3 có hệ số Cronbach’s Alpha nếu loại biến lớn hơn hệ số Cronbach’s Alpha nhưng chênh lệch là không nhiều do hệ số tương quan biến tổng của biến XH3 = 0,528 > 0,3, nên được giữ lại và xét tính hội tụ của biến ở bước kiểm định EFA để đánh giá chất lượng biến rồi đưa ra quyết định nên loại biến hay giữ lại.

Bảng 2: Thống kê mô tả các biến định lượng

Nhân tố	Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Sự hỗ trợ từ gia đình	GD1	2,70	1,000
	GD2	2,82	0,967
	GD3	2,95	1,007
	GD4	2,85	1,016
	GD5	2,88	1,012
	GD6	2,61	0,937
Sự hỗ trợ từ xã hội	XH1	2,66	1,013
	XH2	2,74	1,014
	XH3	2,63	1,012
	XH4	2,85	0,995
	XH5	2,68	1,035

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Bảng 3: Kết quả phân tích độ tin cậy

Tiêu chí	Biến hiệu chỉnh - Tổng tương quan	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Hỗ trợ từ gia đình (GD)	Cronbach's Alpha = 0,905	
GD1	0,763	0,885
GD2	0,814	0,878
GD3	0,786	0,881
GD4	0,651	0,902
GD5	0,764	0,885
GD6	0,661	0,899
Hỗ trợ từ xã hội (XH)	Cronbach's Alpha = 0,879	
XH1	0,781	0,836
XH2	0,766	0,840
XH3	0,528	0,895
XH4	0,735	0,848
XH5	0,756	0,842

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Bảng 4: Kiểm định KMO và Bartlett

Hệ số KMO		0,893
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ	1345,225
	Bậc tự do	55
	Mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Bảng 5: Tổng phương sai trích

Nhân tố	Hệ số Eigenvalue khởi tạo			Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay		
	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy
1	6,086	55,324	55,324	6,086	55,324	55,324	4,008	36,438	36,438
2	1,428	12,981	68,306	1,428	12,981	68,306	3,505	31,867	68,306

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Trong 10 biến thuộc mô hình, có 2 biến định lượng đo lường bởi 11 biến quan sát được phân tích nhân tố khám phá trong Bảng 4.

Hệ số KMO đạt 0,893 lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1; mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett = 0,000 < 0,05 cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau và phù hợp với phân tích nhân tố.

Bảng 5 cho thấy có 2 nhóm nhân tố được trích dựa trên tiêu chí Eigenvalue lớn hơn 1, như vậy 2 nhóm này tóm tắt thông tin của 11 biến quan sát một cách tốt nhất để đưa vào EFA. Tổng phương sai mà 2 nhóm nhân tố trích được là 68,306% > 50%, thể hiện 2 nhân tố được trích giải thích được 68,306% biến thiên dữ liệu của 11 biến quan sát tham gia vào EFA.

Bảng 6: Ma trận xoay các nhân tố

	Thành phần	
	1	2
GD2	0,841	
GD3	0,805	
GD1	0,796	
GD5	0,796	
GD4	0,745	
GD6	0,671	
XH1		0,862
XH2		0,848
XH4		0,779
XH5		0,771
XH3		0,606

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Bảng 6 cho thấy 11 biến quan sát được phân thành 2 nhóm nhân tố: Sự hỗ trợ từ gia đình, Sự hỗ trợ từ xã hội. Tất cả biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và không có biến xấu.

Sau khi kiểm định độ tin cậy và phân tích EFA cho các biến định lượng đạt tiêu chuẩn, nhóm đưa các biến vào mô hình chạy hồi quy nhị phân. Để đưa thuộc tính của các biến định tính vào mô hình hồi quy định lượng, nhóm tiến hành lượng hóa các thuộc tính bằng cách dùng biến giả. Mô hình như sau:

$$\text{Loge} = B_0 + B_1\text{ĐT}_1 + B_2\text{ĐT}_2 + B_3\text{ĐT}_3 + B_4\text{ĐT}_4 + B_5\text{ĐT}_5 + B_6\text{ĐT}_6 + B_7\text{ĐT}_7 + B_8\text{ĐT}_8 + B_9\text{ĐT}_9 + B_{10}\text{GT} + B_{11}\text{HN} + B_{12}\text{HV}_1 + B_{13}\text{HV}_2 + B_{14}\text{HV}_3 + B_{15}\text{HV}_4 + B_{16}\text{HV}_5 + B_{17}\text{DKT}_1 + B_{18}\text{DKT}_2 + B_{19}\text{DKT}_3 + B_{20}\text{DKT}_4 + B_{21}\text{DKT}_5 + B_{22}\text{MĐKT}_1 + B_{23}\text{MĐKT}_2 + B_{24}\text{KV} + B_{25}\text{GD} + B_{26}\text{XH}$$

P_i : Xác suất có việc

$1-P_i$: Xác suất không có việc

$\text{ĐT}_1; \text{ĐT}_2; \text{ĐT}_3; \text{ĐT}_4; \text{ĐT}_5; \text{ĐT}_6; \text{ĐT}_7; \text{ĐT}_8; \text{ĐT}_9$: Các biến giả của biến độ tuổi

Bảng 7: Kiểm định Omnibus của các hệ số mô hình

		Chi bình phương	Bậc tự do	Mức ý nghĩa
Bước 1	Bước	175,603	26	0,000
	Khởi	175,603	26	0,000
	Mô hình	175,603	26	0,000

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Bảng 8: Tóm tắt mô hình hồi quy

Bước	-2 Log likelihood	Cox & Snell bình phương	Nagelkerke R bình phương
1	81,904 ^a	0,611	0,815

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

GT: Giới tính

HN: Tình trạng hôn nhân

HV₁; HV₂; HV₃; HV₄; HV₅: Trình độ học vấn

DKT₁; DKT₂; DKT₃; DKT₄; DKT₅: Các biến giả của biến dạng khuyết tật

Bảng 9: Bảng phân loại

Quan sát			Dự đoán		
			Việc làm		Tỷ lệ dự đoán đúng
			Không	Có	
Bước 1	Việc làm	Không	79	10	88,8
		Có	9	88	90,7
	Tỷ lệ dự đoán đúng toàn mô hình				89,8

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

MĐKT₁; MĐKT₂: Các biến giả của mức độ khuyết tật

KV: Khu vực sinh sống

GĐ: Sự hỗ trợ từ gia đình

XH: Sự hỗ trợ từ xã hội

B₀: Hằng số hồi quy

Bảng 10: Các biến trong phương trình

		B	S.E.	Wald	Bậc tự do	Mức ý nghĩa	Exp(B)
Bước 1 ^a	GĐ	1,508	0,644	5,478	1	0,019	4,517
	XH	1,079	0,549	3,864	1	0,049	2,941
	ĐT1	0,483	11,525	0,002	1	0,967	1,622
	ĐT2	-0,182	3,840	0,002	1	0,962	0,834
	ĐT3	0,571	1,934	0,087	1	0,768	1,770
	ĐT4	0,436	1,179	0,137	1	0,711	1,547
	ĐT5	0,258	0,820	0,099	1	0,753	1,294
	ĐT6	-0,030	0,666	0,002	1	0,965	0,971
	ĐT7	0,569	0,572	0,992	1	0,319	1,767
	ĐT8	-0,543	0,858	0,400	1	0,527	0,581
	ĐT9	0,149	2,653	0,003	1	0,955	1,160
	HV1	-2,201	1,727	1,624	1	0,202	0,111
	HV2	-1,160	0,658	3,110	1	0,078	0,313
	HV3	-0,632	0,268	5,557	1	0,018	0,532

	HV4	-0,036	0,269	0,018	1	0,894	0,965
	HV5	0,317	0,348	0,830	1	0,362	1,373
	DKT1	2,891	0,874	10,949	1	0,001	18,008
	DKT2	-0,732	0,553	1,753	1	0,185	0,481
	DKT3	1,998	0,637	9,838	1	0,002	7,372
	DKT4	0,075	0,448	0,028	1	0,867	1,078
	DKT5	-0,308	0,283	1,183	1	0,277	0,735
	MĐKT1	-2,133	1,074	3,946	1	0,047	0,119
	MĐKT2	-1,314	0,409	10,328	1	0,001	0,269
	GT	1,926	0,757	6,477	1	0,011	6,863
	HN	-2,864	1,252	5,232	1	0,022	0,057
	KV	1,929	0,789	5,982	1	0,014	6,883
	Hằng số	-10,918	23,175	0,222	1	0,638	0,000

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

$B_1; B_2; \dots; B_{25}$: Các hệ số hồi quy tương ứng với các biến

Phương pháp Enter là phương pháp hồi quy được sử dụng, chọn lọc thông qua tiêu chí chọn những nhân tố có mức ý nghĩa $< 0,05$. Kết quả hồi quy:

Bảng 7 cho thấy kết quả kiểm định Chi bình phương tương ứng với hàng Mô hình là $0,000 < 0,05$ thể hiện mô hình hồi quy là phù hợp.

Bảng 8 cho thấy giá trị -2 Log likelihood ở mô hình đề xuất cuối cùng là 81,904, trong khi giá trị này với mô hình trống là 257,507, thể hiện khi đưa các biến độc lập vào mô hình đã giảm đáng kể -2 Log likelihood ở mô hình trống, chứng minh độ phù hợp của mô hình hồi quy.

Mô hình có giá trị Nagelkerke R bình phương là 0,815 tương đối cao. Nói cách khác, 81,5% sự biến thiên của biến “Việc làm” được giải thích bởi 9 biến độc lập thuộc mô hình đề xuất, còn lại là ảnh hưởng của các nhân tố ngoài mô hình. Do đó, mô hình hồi quy đạt độ phù hợp cao.

Bảng 9 thể hiện kết quả phân loại các trường hợp thực tế và dự đoán.

Trong 88 trường hợp quan sát thực tế không có việc, dự đoán có 79 trường hợp không có việc, tỷ lệ dự đoán đúng là

Trong 98 trường hợp quan sát thực tế có việc, dự đoán có 88 trường hợp có việc, tỷ lệ dự đoán đúng là .

Như vậy, tỷ lệ dự đoán đúng trung bình của mô hình là 89,8%

Bảng 10 thể hiện cả 9 biến giả của Độ tuổi đều có giá trị Sig. $> 0,05$. Như vậy, biến Độ tuổi không tác động lên biến Việc làm tại mức ý nghĩa 5%.

Các biến Giới tính, Tình trạng hôn nhân, Khu vực sinh sống, Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội đều có Sig. kiểm định Wald $< 0,05$ chứng tỏ các biến này có ý nghĩa trong mô hình hồi quy.

Với mỗi biến Trình độ học vấn, Dạng khuyết tật, Mức độ khuyết tật đều có ít nhất 1 biến giả có giá trị Sig. $< 0,05$. Như vậy, các biến này đều tác động lên biến Việc làm.

5. Kết luận và khuyến nghị về chính sách

Như vậy so với mô hình đề xuất gồm 9 biến độc lập thì mô hình sau phân tích hồi quy chỉ còn lại 8 biến. Mặc dù, thống kê mô tả biến “Độ tuổi” thể hiện những người trong nhóm từ 25-39 tuổi có tỷ lệ việc làm cao hơn đáng kể so với các nhóm tuổi khác, nhưng khi tham gia vào mô hình hồi quy biến này bị loại ra khỏi mô hình do giá trị Sig. kiểm định Wald không đạt mức ý nghĩa 5%. Tương tự nghiên cứu của Lee & Park (2008), ảnh hưởng của độ tuổi tới việc làm của người khuyết tật là chưa rõ ràng.

Kết quả chỉ ra tỷ lệ nam giới tham gia vào thị trường việc làm cao hơn đáng kể so với nữ giới. Nguyên nhân có thể là do rào cản tâm lý, quan điểm sai lệch về giới trong việc làm và học tập từ chính người khuyết tật và gia đình họ. Hơn nữa, các tổ chức, doanh nghiệp, nhà tuyển dụng cũng chưa thật sự có nhận thức đúng

về khả năng lao động của khuyết tật nữ khi luôn mặc định năng suất, hiệu quả lao động của họ luôn thấp hơn khuyết tật nam. Phát hiện này tương tự nghiên cứu của Grow (2004); Shaw & cộng sự (2007); Lee & Park (2008); Narahariseti & Castro (2016); Boman & cộng sự (2015); Naami (2015); Melugbo & cộng sự (2021). Ngược lại, Marigu (2012) chỉ ra phụ nữ đã chủ động tham gia vào khối việc làm chính thức nhiều hơn nam giới.

Tỷ lệ thất nghiệp đối với những người đã kết hôn thấp hơn nhiều so với những người còn độc thân (Lee & Park, 2008). Có thể giải thích rằng, khi có người bạn đời bên cạnh, người khuyết tật sẽ có động lực để cố gắng nhiều hơn cho tương lai của gia đình họ. Vì vậy, họ sẽ mong muốn tìm kiếm một công việc ổn định.

Kết quả chỉ ra những người khuyết tật ở thành phố có việc làm cao hơn những người ở nông thôn do điều kiện cơ sở vật chất ở các nơi đào tạo, dạy nghề tại nông thôn chưa đáp ứng được nhiều như thành phố. Hơn nữa, đa số công việc phân bổ nhiều hơn ở thành thị, dẫn đến những người khuyết tật tại các vùng quê ít có cơ hội được tiếp cận với các ngành khoa học, kỹ thuật. Tương tự, Lee & Park (2008) chỉ ra những người sống ở đô thị tham gia làm việc nhiều hơn những người sống ở các thành phố nhỏ hoặc nông thôn. Trong khi Shaw & cộng sự (2007); Boman & cộng sự (2015) không đưa ra mối tương quan đáng kể giữa khu vực sinh sống và tình trạng việc làm.

Giống với nghiên cứu của Shaw & cộng sự (2007); Grow (2004); Lee & Park (2008), trình độ học vấn càng cao thì tỷ lệ có việc càng lớn, đặc biệt khi người khuyết tật có trình độ trung cấp hay cao đẳng, đại học trở lên, bởi khi có chuyên môn và học thức, họ sẽ dễ dàng tiếp cận việc làm và được người tuyển dụng chấp nhận.

Dạng khuyết tật cũng tác động tới việc làm khi những người khuyết tật vận động hay khuyết tật nhìn có cơ hội tham gia làm việc cao hơn các dạng khác và khuyết tật thần kinh, tâm thần ít có khả năng được tuyển dụng. Tương tự nghiên cứu của Narahariseti & Castro (2016); và một chút khác biệt so với nghiên cứu của Boman & cộng sự (2015) khi nhóm tác giả chỉ ra xác suất được tuyển dụng cao nhất đối với những người khiếm thính.

Những người khuyết tật nhẹ sẽ dễ dàng có một công việc hơn (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008) bởi mức độ khuyết tật không ảnh hưởng quá nhiều đến các hoạt động sống hàng ngày của họ.

Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội đều tác động tích cực đến việc làm của người khuyết tật. Khi họ được hỗ trợ về tinh thần, vật chất hay thông tin cần thiết, họ sẽ giảm bớt mặc cảm, có động lực để cố gắng hòa nhập cộng đồng. Giống với nghiên cứu của Opoku & cộng sự (2016), nhưng trái ngược với nghiên cứu của Lee & Park (2008) khi tác giả chỉ ra sự hỗ trợ thực tiễn từ các thành viên trong gia đình hoặc cộng đồng càng nhiều thì xác suất có việc càng thấp.

Từ kết quả nêu trên, nhóm có một số đề xuất nhằm gia tăng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam:

Xóa bỏ sự khác biệt về việc làm giữa các giới tính khác nhau bằng cách tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức về giới, bảo đảm người khuyết tật có khả năng lao động đều có cơ hội tiếp cận thị trường việc làm. Ngoài ra, nâng cao trình độ học vấn của người khuyết tật thông qua cân nhắc điều chỉnh, phát triển linh hoạt các loại hình giáo dục tạo thuận lợi cho những người khuyết tật có dạng và mức độ khuyết tật khác nhau, đặc biệt là những người khuyết tật nặng và đặc biệt nặng. Bên cạnh đó, tổ chức các chương trình tuyên truyền về việc làm, cách tìm hiểu và tiếp cận thông tin về nghề nghiệp nhằm nâng cao định hướng cũng như hiểu biết của người khuyết tật. Hỗ trợ người khuyết tật tìm kiếm hạnh phúc thông qua tổ chức các chương trình truyền hình thực tế về ghép đôi dành cho người khuyết tật, từ đó họ cũng có cơ hội giao lưu, phát triển và hòa nhập.

Đối với Sự hỗ trợ từ xã hội, các tổ chức, ban điều hành cấp xã phường, các cơ quan đoàn thể quản lý nguồn vốn vay, cần tạo thuận lợi về mặt pháp lý và thủ tục hành chính để người khuyết tật dễ dàng tiếp cận với nguồn vốn, phát triển mở các cơ sở sản xuất tại địa phương. Gia đình hỗ trợ người khuyết tật bằng cách quan tâm đến nhu cầu của họ, thường xuyên động viên và nâng cao nhận thức của người khuyết tật để họ hiểu được tầm quan trọng của việc làm. Giúp đỡ người thân khuyết tật bằng những cách thiết thực để họ tự mình vươn lên, không cảm thấy mặc cảm về bản thân.

Nghiên cứu này còn hạn chế vì mới chỉ khảo sát tại 4 trung tâm tại khu vực miền Bắc trong khi môi trường sống khác nhau có thể ảnh hưởng đến nhận thức cũng như việc làm của người khuyết tật. Do đó, việc mở rộng phạm vi và quy mô nghiên cứu trên toàn quốc có thể là hướng nghiên cứu tiềm năng trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B.D. & Boman, E. (2015), 'Employment opportunities for persons with different types of disability', *Alter - European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 9(2), 116-129.
- Grow, S. (2004), 'Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand', *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 9(98), 546-559.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.
- Lee, S.I. & Park, S.K. (2008), 'Employment Status and Predictors among People with Visual Impairments in South Korea: Results of a National Survey', *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 3(102), 147-159.
- Lương Lệ Chi (2017), 'Công tác xã hội trong hỗ trợ sinh kế đối với người khuyết tật tại thành phố Bắc Ninh', luận văn thạc sĩ, Đại học Lao động – Xã hội.
- Marigu, M.C.D. (2012), 'Inclusive factors influencing the employment of persons with disability among 3- 5-star hotels in Nairobi city county', Kenya, master thesis, Kenyatta university.
- Melugbo, D.U., Onwuka, A.I., Okoli, J.O., Jemisenia, J.O., Ugochukwu, S.A. & Owoeye, G. (2021), 'Why Inclusion Matters: Understanding How Types of Disabilities, Socio-demographic Characteristics and Occupational Aspirations Influence Employment Opportunities among Persons Living with Disabilities', *Vision - The Journal of Business Perspective*, DOI: <https://doi.org/10.1177/09722629211003693>.
- Naami, A. (2015), 'Disability, gender, and employment relationships in Africa: The case of Ghana', *African Journal of Disability*, 19(3), 225-236.
- Naraharisetti, R. & Castro, M. (2016), 'Factors associated with persons with disability employment in India: a cross-sectional study', *BMC Public Health*, 16(1), 1-8.
- Nguyễn Bích Ngọc (2016), 'Việc làm cho người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam hiện hành', luận văn thạc sĩ, Học viện Khoa học Xã hội.
- Nguyễn Thị Thùy Dương (2019), 'Hỗ trợ học nghề đối với người khuyết tật từ thực tiễn trung tâm dạy nghề - phục hồi chức năng cho người tàn tật tỉnh Bắc Ninh', luận văn thạc sĩ, Đại học Lao động – Xã hội.
- Opoku, M.P., Mprah, W., Dogbe, J., Moitui, J.N. & Badu, E. (2016), 'Access to employment in Kenya: The voices of persons with disabilities', *International Journal on Disability and Human Development*, 16(1), 77-87.
- Phạm Thái Đài (2017), 'Báo cáo Kết quả khoa học công nghệ đề tài thực trạng và giải pháp giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại tỉnh Khánh Hòa', Đề tài khoa học cấp cơ sở, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa, Khánh Hòa. .
- Quốc hội (2010), Luật người khuyết tật, Luật số 51/2010/QH12, ban hành ngày 17 tháng 6 năm 2010.
- Quốc hội (2019), Bộ Luật Lao Động, Luật số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019.
- Quỹ Dân số Liên hợp quốc (2009), *Người khuyết tật tại Việt Nam: Bằng chứng từ tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2009*, Hà Nội.
- World Health Organisation (2001), *International classification of functioning, disability and health*, Geneva.
- Shaw, A., Gold, D. & Wolffe, K., (2007), 'Employment-related Experiences of Youths who are Visually Impaired: How are these Youths Faring?', *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7-21.
- UNDP (2020), *Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam*, Hà Nội.
- Winefield, H., Winefield, A. & Tiggermann, M. (1992), 'Social Support and Psychological Well-Being in Young Adults: The Multi-Dimensional Support Scale', *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 198-210.