

Mục lục

Các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp ở Việt Nam <i>Đỗ Vũ Phương Anh</i>	2
Tín dụng công nghệ tài chính và mở rộng tiếp cận tín dụng: Vai trò của mức độ e ngại sự không chắc chắn <i>Nguyễn Thị Diễm Kiều, Nguyễn Khắc Quốc Bảo</i>	10
Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động đổi mới sáng tạo: Bằng chứng từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam <i>Bùi Quang Tuyền</i>	20
Ảnh hưởng của quyền lực giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam <i>Ngô Mỹ Trân, Lê Tấn Nghiêm, Ngô Trung Hiếu</i>	29
Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định sử dụng ngân hàng số Vietcombank <i>Nguyễn Minh Phương, Đinh Văn Thuấn</i>	38
Phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên kinh doanh trong bối cảnh COVID-19 <i>Nguyễn Thị Phương Linh</i>	51
Tác động của UKVFTA đến xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang thị trường vương quốc Anh <i>Ngô Thị Tuyết Mai, Đỗ Thị Trang</i>	62
Tác động của việc tuân thủ chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế (IFRS) đến rủi ro của các ngân hàng thương mại Việt Nam <i>Phạm Thị Hoàng Anh, Nguyễn Thị Lý</i>	72
Chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam: Thực trạng và kiến nghị hoàn thiện <i>Lê Thị Anh Vân, Đoàn Hữu Minh</i>	81
Nghiên cứu tác động tư tưởng đệ tử quy của lãnh đạo và văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức đến sự hài lòng và gắn kết của nhân viên trong tổ chức <i>Nguyễn Hồng Quân, Nguyễn Lê Ngọc Hà, Hoàng Linh Chi, Phan Thị Thanh Hậu, Đặng Thị Phương Hoa, Ngô Mỹ Bình Phương</i>	90

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HOẠT ĐỘNG KIỂM SOÁT NỘI BỘ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

Đỗ Vũ Phương Anh

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

Email: dvphuonganh@vnu.edu.vn

Mã bài: JED- 629

Ngày nhận: 26/05/2022

Ngày nhận bản sửa: 29/10/2022

Ngày duyệt đăng: 10/11/2022

Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Kết quả hồi quy đa biến cho thấy cấu trúc sở hữu, quy mô doanh nghiệp, và đặc điểm của giám đốc có tác động tới kiểm soát nội bộ. Cụ thể, khả năng có bộ phận kiểm soát nội bộ, thực thi công tác này và kiểm toán nội bộ cao hơn đáng kể với nhóm doanh nghiệp có giám đốc trình độ đại học. Đồng thời, các doanh nghiệp với giám đốc là Đảng viên cũng có khả năng cao hơn trong thành lập bộ phận kiểm soát nội bộ. Các doanh nghiệp tư nhân có ít khả năng hơn các doanh nghiệp nhà nước trong thành lập phòng kiểm soát nội bộ. Quy mô doanh nghiệp làm tăng khả năng có bộ phận kiểm soát nội bộ, thực thi kiểm soát nội bộ và hoạt động kiểm soát nội bộ. Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp quy mô nhỏ cần được khuyến khích thực hiện công tác kiểm soát nội bộ.

Từ khóa: Kiểm soát nội bộ, hiệu quả doanh nghiệp, vốn nhân lực, minh bạch

Mã JEL: O31, L25.

Factors affecting firms' internal control in Vietnam

Abstract:

This study analyzes the factors affecting firms' internal control in Vietnam. Multivariable regression results show that ownership structure, firm size, and director characteristics affect internal control. In particular, the likelihood of establishing an internal control department, performing this work and internal audit is significantly higher for enterprises led by directors with a university-degree. At the same time, enterprises with directors whose are members of communist party are also more likely to establish an internal control department. Private enterprises are less likely than state-owned enterprises to set up internal control rooms. Firm size increases the likelihood of firms having an internal control department, conducting internal control and internal audit activities. Research results imply that private enterprises and small-scale enterprises should be encouraged to practice internal control.

Keywords: Internal control, firm performance, human capital, transparency.

JEL Codes: O31, L25.

1. Giới thiệu

Kiểm soát nội bộ có vai trò quan trọng trong giảm thiểu rủi ro và qua đó giúp các doanh nghiệp (DN) đảm bảo sự tin cậy của các báo cáo tài chính cũng như tính tuân thủ luật pháp và các quy định của nhà nước (Rönkkö & cộng sự, 2018; Spira & Page, 2003). Kinh nghiệm quốc tế với các doanh nghiệp như Enron, Parmalat, Ahold, and Lehman Brothers đã khẳng định rằng kiểm toán nội bộ cần phải được coi như một chức năng quan trọng trong quản trị doanh nghiệp (Rönkkö & cộng sự, 2018). Chính hoạt động kiểm toán tốt đã giúp các công ty này tránh được các bê bối về kế toán (Lenz & Sarens, 2012). Tuy nhiên, trong khi tầm quan trọng của kiểm soát nội bộ với hoạt động của doanh nghiệp đã được khẳng định ở nhiều nghiên cứu (Chalmers, Hay, & Khlif, 2018), một nghiên cứu tổng quan của Rönkkö & cộng sự (2018) cho thấy có tới

gần nửa các doanh nghiệp không tự giác tiến hành hoạt động kiểm soát nội bộ. Vì vậy, đã có nhiều nghiên cứu tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp ở nhiều nước trên thế giới (Goodwin-Stewart & Kent, 2006; Jokipii, 2010).

Theo khoản 1 điều 39 của luật Kế Toán 88/2015/QH13 năm 2015, Kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp “là việc thiết lập và tổ chức thực hiện trong nội bộ đơn vị kế toán các cơ chế, chính sách, quy trình, quy định nội bộ phù hợp với quy định của pháp luật nhằm bảo đảm phòng ngừa, phát hiện, xử lý kịp thời rủi ro và đạt được yêu cầu đề ra”. Các quy định và luật pháp của Việt Nam cũng đã đề cập tới hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp như là một cơ chế kiểm soát nội bộ nhằm phòng ngừa xung đột lợi ích, minh bạch hóa hoạt động kinh doanh và xây dựng một môi trường văn hóa kinh doanh lành mạnh ở Việt Nam (VCCI, 2019). Một số nghiên cứu gần đây cho thấy kiểm soát nội bộ tác động tích cực tới hoạt động của các doanh nghiệp Việt Nam. Ví dụ, kiểm soát nội bộ làm gia tăng tính minh bạch của báo cáo tài chính của các doanh nghiệp (Pham, 2019), và khuyến khích hoạt động cải tiến của doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam (Le, Vu, & Nguyen, 2022). Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào cho biết đâu là các nhân tố ảnh hưởng tới việc một doanh nghiệp tiến hành hoạt động kiểm soát nội bộ. Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp có tầm quan trọng về hàm ý chính sách bởi nó cung cấp các thông tin hữu ích giúp cho các nhà nghiên cứu và cơ quan quản lý có được sự hiểu biết tốt hơn cho hoạt động thực tiễn.

Xuất phát từ khoảng trống cũng như tầm quan trọng của chủ đề nghiên cứu, bài viết này sẽ phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới hoạt động kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp. Cụ thể hơn, với dữ liệu sẵn có, bài viết có mục tiêu chính là phân tích các nhân tố như đặc điểm của giám đốc doanh nghiệp, cấu trúc sở hữu và quy mô doanh nghiệp có ảnh hưởng ra sao tới hành vi một doanh nghiệp: (i) có thành lập bộ phận kiểm soát nội bộ; (ii) có tiến hành hoạt động này; và (iii) có hoạt động kiểm toán nội bộ. Bài viết sử dụng dữ liệu điều tra thứ cấp từ khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tiến hành năm 2019 (VCCI, 2019)¹. Phân tích thống kê mô tả, kiểm định khi bình phương (Chi-square) và phân tích mô hình hồi quy probit được sử dụng cho bài viết nhằm mục tiêu mô tả thực trạng hoạt động kiểm soát nội bộ trong mối liên quan với các đặc điểm của doanh nghiệp trong mẫu khảo sát.

Bài viết bao gồm các phần như sau: Mục 2 trình bày tổng quan tài liệu và phát triển giả thuyết nghiên cứu. Mục 3 mô tả dữ liệu và phương pháp nghiên cứu. Thảo luận các kết quả nghiên cứu được báo cáo ở mục 4. Mục 5 là kết luận với các gợi ý chính sách rút ra từ bài viết và các tài liệu pháp lý liên quan.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết

Với mục tiêu và phạm vi nghiên cứu đã được đề cập, trong phần này, nhóm tác giả chỉ tổng quan các nghiên cứu về nhân tố tác động/liên quan tới kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp. Đồng thời, chúng tôi cũng xây dựng giả thuyết nghiên cứu về mối quan hệ giữa đặc điểm của chủ doanh nghiệp (giám đốc), cấu trúc sở hữu và quy mô doanh nghiệp với hoạt động kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp.

Cấu trúc sở hữu của doanh nghiệp

Các tài liệu nghiên cứu đã xác lập rõ sự tồn tại mật thiết giữa cấu trúc sở hữu của và hành vi của doanh nghiệp. Các bằng chứng thực nghiệm đã cho thấy cấu trúc sở hữu là nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới hành vi của doanh nghiệp (Rönkkö & cộng sự, 2018). Ví dụ, cấu trúc sở hữu được chứng minh có ảnh hưởng tới hoạt động quản trị doanh nghiệp (Bozec & Bozec, 2007; Desender & cộng sự, 2013), hiệu quả doanh nghiệp (Alabdullah, 2018; Arosa & cộng sự, 2010; Thomsen & Pedersen, 2000), cấu trúc ban quản trị (Bozec & Bozec, 2007), giá trị của công ty (Mishra & Kapil, 2017), chính sách chi trả cổ tức (Setiawan & cộng sự, 2016), bảo vệ nhà đầu tư (Himmelberg & cộng sự, 2004). Hơn nữa, cấu trúc sở hữu còn có tác động đáng kể tới hoạt động kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp (Dewayanto & cộng sự, 2017). Ví dụ, Rönkkö & cộng sự (2018) cho thấy khả năng một doanh nghiệp có hoạt động kiểm toán nội bộ cao hơn với doanh nghiệp sở hữu nhà nước hoặc nước ngoài so với sở hữu tư nhân trong nước. Do vậy, chúng tôi đưa ra giả thuyết nghiên cứu thứ nhất là:

Giả thuyết nghiên cứu thứ nhất (H1): cấu trúc sở hữu của doanh nghiệp có quan hệ với hoạt động kiểm soát nội bộ ở Việt Nam

Quy mô của doanh nghiệp

Về mặt lý thuyết, quy mô của doanh nghiệp (đo bằng số nhân viên) có ảnh hưởng đáng kể tới phương pháp và cách thức tổ chức quản lý của doanh nghiệp (Hoque & James, 2000). Lập luận này được đưa ra bởi Merchant (1981) rằng khi quy mô của doanh nghiệp tăng lên sẽ dẫn tới gia tăng các hoạt động giao tiếp và kiểm soát. Cách thức quản lý theo định hướng hành vi chỉ còn hữu ích ở trạng thái quy mô nhỏ và không còn phù hợp với doanh nghiệp có quy mô lớn. Nhiều nghiên cứu đã cho thấy khi quy mô doanh nghiệp lớn hơn

thì các quy trình kiểm soát của tổ chức cũng trở nên phức tạp và cần chuyên biệt hóa hơn (Hoque & James, 2000). Kết quả nghiên cứu của Duncan & cộng sự (1999) và Jokipii (2010) cho thấy tổ chức càng lớn thì càng sử dụng nhiều kiểm soát nội bộ. Quy mô của một tổ chức liên quan đến sự sẵn có của các nguồn lực và sự khác biệt hóa bên trong, do đó, nhu cầu về một hệ thống kiểm soát phức tạp hơn xuất hiện. Do vậy, nghiên cứu của chúng tôi đưa ra giả thuyết nghiên cứu thứ hai là:

Giả thuyết nghiên cứu thứ hai (H2): quy mô doanh nghiệp có ảnh hưởng tích cực (gia tăng) hoạt động kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp.

Đặc điểm của lãnh đạo doanh nghiệp

Các nghiên cứu về hành vi doanh nghiệp đã khẳng định rằng đặc điểm của nhà quản lý doanh nghiệp có vai trò quan trọng tới các quyết định về tổ chức và hành vi của doanh nghiệp (Smith & cộng sự, 2006; Wiersema & Bantel, 1992). Ví dụ, ban giám đốc doanh nghiệp có vốn xã hội (social networks) tốt hơn sẽ làm gia tăng hiệu quả doanh nghiệp (Kim, 2005), trong khi đó ban giám đốc với trình độ giáo dục cao hơn làm gia tăng hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp (Francis & cộng sự, 2015). Bên cạnh đó giới tính của lãnh đạo cũng có quan hệ chặt chẽ với hiệu quả tài chính của các doanh nghiệp trong nghiên cứu của Bennouri & cộng sự (2018). Giới tính của lãnh đạo doanh nghiệp cũng có tác động tới hoạt động kiểm toán bộ phận trong doanh nghiệp. Ví dụ, kết quả phân tích hồi quy logistic của Rönkkö & cộng sự (2018) chỉ ra rằng lãnh đạo là nam giới sẽ gia tăng khả năng một doanh nghiệp có hoạt động kiểm toán nội bộ. Dựa trên các tài liệu nghiên cứu này, chúng tôi phát triển thêm hai giả thuyết nghiên cứu về mối quan hệ giữa vốn nhân lực (trình độ giáo dục) và vốn xã hội (thành viên của Đảng Cộng Sản) của chủ doanh nghiệp với kiểm soát nội bộ như sau:

Giả thuyết nghiên cứu thứ ba (H3): giám đốc doanh nghiệp có trình độ giáo dục cao hơn gia tăng khả năng một doanh nghiệp tiến hành các hoạt động kiểm soát nội bộ.

Giả thuyết nghiên cứu thứ tư (H4): giám đốc doanh nghiệp là đảng viên sẽ làm tăng khả năng một doanh nghiệp tiến hành các hoạt động kiểm soát nội bộ.

Một số nhân tố khác

Các nghiên cứu khác cũng cho thấy lĩnh vực hoạt động (Tran & Vo, 2020) và tham gia xuất khẩu (Cuervo-Cazurra & Dau, 2009; Park & cộng sự, 2010) cũng có ảnh hưởng tới công tác tổ chức và quản lý của doanh nghiệp. Do vậy, trong nghiên cứu này, chúng tôi cũng kiểm soát thêm ảnh hưởng của lĩnh vực hoạt động và tham gia xuất khẩu đối với kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp Việt Nam.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu

Bài viết sử dụng dữ liệu điều tra từ cuộc khảo sát được tiến hành bởi VCCI về việc áp dụng kiểm soát nội bộ và bộ quy tắc ứng xử trong các doanh nghiệp Việt Nam (Rönkkö & cộng sự, 2018). Các doanh nghiệp được khảo sát bao gồm nhiều loại hình sở hữu khác nhau, khu vực và quy mô khác nhau. Các doanh nghiệp được chọn ngẫu nhiên từ danh sách có sẵn của Tổng cục Thống kê (VCCI, 2019), với 800 doanh nghiệp được lựa chọn tham gia trả lời câu hỏi trực tuyến, thời gian từ 25/10/2018 đến 25/12/2018. Tuy nhiên, tỷ lệ trả lời đầy đủ các thông tin chỉ là 239 doanh nghiệp.

Ngoài các thông tin cơ bản về đặc điểm ban lãnh đạo và doanh nghiệp, mục tiêu của cuộc khảo sát tập trung vào các vấn đề thuận lợi và khó khăn của các doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh và mối quan hệ với các cơ quan quản lý nhà nước, các đối tác của doanh nghiệp và cơ chế kiểm soát nội bộ. Kết quả nghiên cứu là căn cứ để đưa ra các hàm ý chính sách giúp doanh nghiệp quản trị công ty tốt hơn (VCCI, 2019).

3.2. Phương pháp

Chúng tôi sử dụng cả thống kê mô tả và thống kê suy luận cho mục tiêu nghiên cứu. Thống kê mô tả sẽ trình bày các đặc điểm cơ bản của doanh nghiệp như giá trị trung bình của các biến quan tâm. Đặc biệt, thống kê suy luận bao gồm kiểm định Chi-square (khi bình phương) và phân tích hồi quy probit được dùng để phân tích mối quan hệ giữa các đặc điểm của doanh nghiệp và hoạt động kiểm soát nội bộ. Kiểm định Chi-square được tiến hành để xem có tồn tại sự khác biệt giữa một số đặc điểm của doanh nghiệp như giáo dục, đảng viên và loại hình sở hữu với kiểm soát nội bộ. Trong nghiên cứu này, biến phụ thuộc có giá trị biến nhị phân. Do vậy, theo Doane & cộng sự (2007), phân tích hồi quy probit nên được sử dụng để đánh giá mối quan hệ giữa biến số đặc điểm doanh nghiệp và hoạt động kiểm toán nội bộ, có kiểm soát các đặc điểm khác nhau của doanh nghiệp. Cụ thể, mô hình hồi quy probit được sử dụng trong phương trình (1) như sau:

$$Y_i = \alpha_1 + \alpha_2 X_i + \alpha_3 F_i + v_i \quad (1)$$

Trong đó Y_i là biến phụ thuộc được đo bằng ba biến nhị phân doanh nghiệp: (i) có bộ phận kiểm soát nội bộ; (ii) có thực hiện công tác kiểm soát nội bộ, và (iii) có kiểm toán nội bộ. X là đặc điểm giám đốc doanh

nghiệp như giới tính, tuổi, giáo dục và thành viên Đảng cộng sản, F là đặc điểm doanh nghiệp như quy mô, cấu trúc sở hữu, khu vực hoạt động (công nghiệp, thương mại và dịch vụ,..), tham gia xuất khẩu và v là sai số trong mô hình. Định nghĩa và đo lường các biến số được trình bày ở Bảng 1. Bên cạnh đó, tác động biên trung bình (average marginal effects) được dùng để diễn giải kết quả dễ hiểu hơn với độc giả ở nhiều lĩnh vực khác nhau (Mize & cộng sự, 2019).

4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích thống kê mô tả

Bảng 1 trình bày một số đặc điểm chính của doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu. Liên quan tới hoạt động kiểm soát nội bộ, khoảng 49% có bộ phận kiểm soát nội bộ, khoảng 75% có thực thi kiểm soát nội bộ và 53% có kiểm toán nội bộ. Tỷ lệ giới tính nam làm giám đốc chiếm tới 80% số doanh nghiệp được khảo sát. Khoảng 80% số doanh nghiệp có giám đốc tốt nghiệp đại học, và khoảng 34% số giám đốc là đảng viên. Số giám đốc tuổi dưới 45 chiếm khoảng 49%.

Liên quan tới đặc điểm doanh nghiệp trong mẫu khảo sát, các doanh nghiệp tư nhân chiếm phần lớn (khoảng 65%), tiếp theo là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (khoảng 20%) và doanh nghiệp có vốn nhà nước (15%). Số doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ chiếm tới một nửa mẫu nghiên cứu, sản xuất (17%) và bất động sản và xây dựng (15%). Có khoảng 57% số doanh nghiệp có tham gia hoạt động xuất khẩu. Tính trung bình, số nhân viên trong một doanh nghiệp là 565, với độ lệch chuẩn là 1341.

4.2. Kết quả kiểm định Chi-square về mối quan hệ giữa đặc điểm doanh nghiệp và kiểm soát nội bộ

Kết quả kiểm định Chi-square về mối quan hệ giữa một số đặc điểm của doanh nghiệp và hoạt động kiểm soát nội bộ được trình bày ở các Bảng 2, 3 và 4. Bảng 2 cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp có phòng KSNN cao

Bảng 1: Đặc điểm doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu

Biến số phụ thuộc	Đo lường	Giá trị trung bình/tỷ lệ
Bộ phận tổ chức kiểm soát nội bộ	Có =1; 0=không	48.80%
Thực thi kiểm soát nội bộ	Có =1; 0=không	74.90%
Có kiểm toán nội bộ	Có =1; 0=không	53.54%
<i>Biến số độc lập</i>		
Giới tính	Nam=1; 0=nữ	80.00%
Giám đốc có bằng cấp đại học	Có =1; 0=không	90.15%
Giám đốc là đảng viên	Có =1; 0=không	33.94%
Tuổi giám đốc dưới 45	Có =1; 0=không	48.97%
DN có vốn nhà nước	Có =1; 0=không	15.69%
DN tư nhân trong nước	Có =1; 0=không	64.60%
DN có vốn đầu tư nước ngoài	Có =1; 0=không	19.71%
Sản xuất	Có =1; 0=không	16.79%
Thương mại và dịch vụ	Có =1; 0=không	50.00%
Bất động sản và xây dựng	Có =1; 0=không	14.60%
Lĩnh vực khác	Có =1; 0=không	18.61%
Xuất khẩu	Có =1; 0=không	57.61%
Số lao động	Số nhân viên	565 (2341)
Tổng số quan sát: 235		

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ dữ liệu của VCCI (2019).

nhất với các doanh nghiệp có vốn nhà nước, tiếp theo là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và sau cùng là doanh nghiệp tư nhân. Xu hướng tương tự cũng được thấy ở phần trăm doanh nghiệp có thực hiện kiểm soát nội bộ (KSNN) và kiểm toán nội bộ. Kết quả kiểm định Chi-square cho thấy sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ở mức 10% và thấp hơn. Do vậy, kết quả nghiên cứu có thể suy diễn cho tổng thể là loại hình doanh nghiệp theo sở hữu có mối liên hệ chặt chẽ với kiểm soát nội bộ.

Bảng 3 cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp có phòng kiểm soát nội bộ cao hơn đáng kể (71%) ở nhóm doanh nghiệp có giám đốc là đảng viên so với nhóm doanh nghiệp có giám đốc không là đảng viên (36%). Tỷ lệ

tương tự giữa hai nhóm trong việc thực thi kiểm soát nội bộ là 86% và 69%; và trong hoạt động kiểm toán

Bảng 2: Kiểm định Chi-square mối liên hệ giữa loại hình doanh nghiệp và kiểm toán nội bộ

Loại doanh nghiệp	Có phòng KSNB (%)	Có thực hiện KSNB (%)	Có kiểm toán NB (%)
DN có vốn nhà nước	78,57	89,74	80,95
DN tư nhân	41,77	71,34	38,13
DN có vốn đầu tư nước ngoài	45,83	74,00	80,00
Toàn bộ	48,79	74,70	53,57
Pearson chi2(1): p-value	0	0,06	0

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ dữ liệu của VCCI (2019).

nội bộ là 66% và 56%. Kiểm định Chi-square ở Bảng 2 cho thấy ý nghĩa thống kê cao ở mức dưới 1%, và do vậy có thể suy diễn cho tổng thể là có mối liên hệ chặt chẽ giữa đặc điểm giám đốc là đảng viên và hoạt động kiểm soát nội bộ. Nhìn chung, doanh nghiệp có giám đốc tham gia Đảng cộng sản sẽ có xu hướng tham gia kiểm soát nội bộ cao hơn.

Bảng 4 cho thấy doanh nghiệp với giám đốc có bằng đại học có khả năng cao hơn trong tổ chức và thực hiện công tác kiểm soát nội bộ. Có tới 53% doanh nghiệp với giám đốc có bằng đại học có thành lập phòng kiểm soát nội bộ, trong khi tỷ lệ này chỉ là 4,35 % ở nhóm doanh nghiệp có giám đốc chưa học đại học. Tỷ

Bảng 3: Kiểm định Chi-square mối liên hệ giữa giám đốc là đảng viên và kiểm soát nội bộ

	Có phòng KSNB (%)	Có thực thi KSNB (%)	Có kiểm toán nội bộ (%)
Không đảng viên	36,42	68,86	46,3
Đảng viên	70,93	86,05	65,56
Toàn bộ	48,39	74,7	53,17
Pearson chi2(1): p-value	0	0	0

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ dữ liệu của VCCI (2019).

lệ tương ứng cho hai nhóm trong việc thực thi kiểm soát nội bộ là 79% và 37%; 57% và 20% cho hoạt động kiểm toán nội bộ. Kiểm định Chi-square cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê cao (dưới 1%), và do vậy có thể suy diễn cho tổng thể rằng có sự khác biệt đáng kể về hoạt động kiểm toán nội bộ theo đặc điểm của giám đốc có và không có bằng đại học.

4.3. Kết quả phân tích hồi quy probit các nhân tố ảnh hưởng tới kiểm soát nội bộ

Kết quả phân tích hồi quy probit được trình bày ở Bảng 5, được báo cáo với hệ số trung bình biên (AME: Average marginal effects). Biến số đảng viên có hệ số dương nhưng chỉ có ý nghĩa thống kê ở mô hình biến

Bảng 4: Kiểm định Chi-square mối liên hệ giữa giám đốc có bằng đại học và kiểm soát nội bộ

	Có phòng KSNB (%)	Có thực thi KSNB (%)	Có kiểm toán NB (%)
Chưa đại học	4,35	37,50	20,00
Có đại học	52,89	78,60	56,83
Toàn bộ	48,39	74,70	53,17
Pearson chi2(1): p-value	0	0	0

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ dữ liệu của VCCI (2019).

phụ thuộc là có bộ phận kiểm soát nội bộ. Cụ thể, giữ nguyên các nhân tố khác không đổi, khả năng hay xác suất có bộ phận kiểm soát nội bộ cao hơn cho các doanh nghiệp có giám đốc là đảng viên sẽ so với doanh nghiệp có giám đốc không là đảng viên. Điều này hàm ý rằng với tư cách là đảng viên, các giám đốc doanh nghiệp thường có ý thức hơn trong hoạt động kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp. Kết quả này là nhất quán ngay cả khi kiểm soát các đặc điểm cá nhân như trình độ giáo dục, giới tính, độ tuổi và các đặc điểm khác của doanh nghiệp.

Biến số bằng cấp đại học của giám đốc có giá trị dương và có ý nghĩa thống kê cao ở cả ba mô hình. Cụ thể, với các đặc điểm khác là như nhau thì xác suất để một doanh nghiệp có bộ phận kiểm soát nội bộ, thực

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi quy probit

Biến độc lập	Có bộ phận kiểm soát nội bộ			Có thực hiện kiểm soát nội bộ			Có kiểm toán nội bộ		
	AME	Se	p-value	AME	Se	p-value	AME	Se	p-value
Năm thành lập	0,004	0,004	0,359	0,003	0,004	0,467	-0,003	0,003	0,320
Giới tính	0,014	0,068	0,840	0,020	0,066	0,768	-0,025	0,068	0,718
Tuổi trên 45	-0,168	0,055	0,002	-0,050	0,053	0,349	0,044	0,057	0,440
Bằng đại học	0,388	0,073	0,000	0,294	0,101	0,003	0,276	0,087	0,001
Đảng viên	0,157	0,067	0,019	0,084	0,072	0,238	0,020	0,070	0,779
DN tư nhân	0,039	0,096	0,683	0,012	0,109	0,911	-0,243	0,107	0,023
DN có vốn đầu tư nước ngoài	-0,079	0,121	0,514	-0,076	0,135	0,572	0,028	0,124	0,820
Thương mại, dịch vụ	0,037	0,082	0,651	0,073	0,081	0,366	-0,024	0,088	0,787
Xây dựng	0,100	0,096	0,297	0,063	0,092	0,492	0,136	0,105	0,195
Khác	0,187	0,087	0,033	0,067	0,090	0,452	0,079	0,108	0,463
Xuất khẩu	0,024	0,055	0,663	0,134	0,054	0,012	-0,064	0,058	0,273
Quy mô lao động (log)	0,094	0,018	0,000	0,065	0,022	0,003	0,077	0,019	0,000
Pseudo R2	0,27			0,170			0,220		
Số quan sát	235			235			235		

Nguồn: Tính toán của các tác giả từ dữ liệu của VCCI (2019).

thi công tác này và hoạt động kiểm toán nội bộ là khoảng 39%, 29% và 28% cao hơn cho nhóm doanh nghiệp có giám đốc trình độ đại học so với nhóm so sánh (không có bằng đại học). Điều đó khẳng định tầm quan trọng của vốn nhân lực của lãnh đạo với hoạt động kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp. Kết quả hàm ý rằng các doanh nghiệp với giám đốc có trình độ giáo dục cao hơn ý thức được tầm quan trọng của hoạt động kiểm soát nội bộ và do vậy sẽ có quyết tâm và mong muốn tổ chức cũng như thực thi hoạt động kiểm soát nội bộ.

Liên quan tới mối liên hệ giữa loại hình sở hữu doanh nghiệp và kiểm soát nội bộ, nghiên cứu này cho thấy với các đặc điểm khác nhau, doanh nghiệp tư nhân có ít khả năng có kiểm toán nội bộ hơn so với doanh nghiệp nhà nước. Cụ thể, xác suất để các doanh nghiệp tư nhân có hoạt động này thấp hơn 24,5% so với các doanh nghiệp nhà nước. Tuy nhiên, kết quả hồi quy ở Bảng 5 cho thấy không có sự khác biệt giữa doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong hoạt động kiểm soát nội bộ. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Rönkkö & cộng sự (2018) khi họ phát hiện các công ty sở hữu nhà nước có khả năng cao hơn trong thực thi kiểm toán nội bộ.

Nghiên cứu này cũng cho thấy quy mô của doanh nghiệp có tác động tích cực tới kiểm soát nội bộ ở cả ba khía cạnh. Ví dụ, Bảng 5 cho thấy quy mô lao động tăng khoảng 10% thì xác suất một doanh nghiệp có phòng kiểm soát nội bộ, thực hiện việc kiểm soát nội bộ và kiểm toán nội bộ tăng lên lần lượt là 0,94%, 0,65% và 0,77%. Nhìn chung, phát hiện nghiên cứu này đồng thuận với các nghiên cứu trước đó về tác động tích cực của quy mô doanh nghiệp tới kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp (Jokipii, 2010). Như đã được thảo luận, khi quy mô doanh nghiệp mở rộng thì công việc tổ chức trở nên phức tạp và cần tính chuyên môn hóa cao. Do đó, quy mô lớn hơn thường kéo theo đòi hỏi cho doanh nghiệp cần phải có hoạt động kiểm soát nội bộ.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Bài viết này cung cấp các bằng chứng ban đầu về các nhân tố ảnh hưởng tới kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Cụ thể, chúng tôi kiểm định bốn giả thuyết nghiên cứu về mối liên hệ giữa đặc điểm của giám đốc và doanh nghiệp với hoạt động kiểm soát nội bộ được đo bằng ba chỉ số: (i) có phòng kiểm soát nội bộ; (ii) có thực hiện kiểm soát nội bộ và (iii) có kiểm toán nội bộ. Nghiên cứu này hỗ trợ giả thuyết thứ nhất về mối liên hệ tích cực giữa trình độ giáo dục của giám đốc (có bằng đại học) với cả ba chỉ số trên của kiểm soát nội bộ. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng xác nhận giả thuyết nghiên cứu thứ hai về mối liên hệ giữa giám đốc là đảng viên với doanh nghiệp có thành lập phòng kiểm soát nội bộ. Nghiên cứu này hỗ trợ giả thuyết thứ ba về mối quan hệ giữa cấu trúc sở hữu doanh nghiệp và kiểm toán nội bộ. Các doanh nghiệp sở hữu nhà nước có khả năng cao hơn trong thực hiện kiểm toán nội bộ so với các doanh nghiệp tư nhân. Sau cùng, giả thuyết thứ tư cũng được xác định là quy mô doanh nghiệp tăng thêm sẽ làm gia tăng khả năng các doanh nghiệp có kiểm soát nội bộ, ở cả khía cạnh tổ chức và thực hiện.

Bài viết cung cấp một số hàm ý chính sách như sau:

Như đã được khẳng định ở các nghiên cứu trước đó, kiểm soát nội bộ giúp doanh nghiệp nâng cao tính

minh bạch, giảm thiểu các rủi ro tài chính và qua đó giúp doanh nghiệp phát triển bền vững hơn. Tuy nhiên, các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp quy mô nhỏ, như đề cập ở trên, tham gia ít hơn vào hoạt động kiểm soát nội bộ. Do vậy, cần thực thi các chính sách tuyên truyền cũng như hỗ trợ và khuyến khích các doanh nghiệp này thực hiện các hoạt động kiểm soát nội bộ. Đây cũng được coi như là chủ trương và chính sách khuyến khích doanh nghiệp tư nhân cùng nâng cao tính minh bạch và lành mạnh của môi trường kinh doanh, qua đó giảm thiểu tham nhũng và các rủi ro tài chính cho chính các doanh nghiệp (VCCI, 2019).

Bài viết có một số hạn chế nhất định. Trước hết, dữ liệu khảo sát online cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp tham gia trả lời cuộc khảo sát khá thấp (240/800 doanh nghiệp). Do vậy các nghiên cứu tương lai cần gia tăng cả cỡ mẫu cũng như tỷ lệ doanh nghiệp tham gia cuộc khảo sát để đảm bảo kết quả nghiên cứu tin cậy và khái quát tốt hơn cho tổng thể. Hơn nữa, nghiên cứu này chỉ xem xét kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp ở một vài khía cạnh như tổ chức và kiểm toán bộ phận, trong khi đó hoạt động này có nhiều nội dung và khía cạnh khác nhau. Hạn chế này cũng gợi mở cho các nghiên cứu tương lai cần phân tích thêm các khía cạnh khác nhau của kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp Việt Nam.

Ghi chú:

1. Luật Phòng chống tham nhũng, số 36/2018/QH14 ngày 20/11/2018, Chương VI, Mục 1, Điều 79 (khoản 1)

Tài liệu tham khảo

- Alabdullah, T. T. Y. (2018), 'The relationship between ownership structure and firm financial performance: Evidence from Jordan', *Benchmarking: An International Journal*, 10(2), 15-25.
- Arosa, B., Iturralde, T., & Maseda, A. (2010), 'Ownership structure and firm performance in non-listed firms: Evidence from Spain', *Journal of Family Business Strategy*, 1(2), 88-96.
- Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H., & Nekhili, M. (2018), 'Female board directorship and firm performance: What really matters?', *Journal of Banking & Finance*, 88, 267-291.
- Bozec, Y., & Bozec, R. (2007), 'Ownership concentration and corporate governance practices: substitution or expropriation effects?', *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 24(3), 182-195.
- Chalmers, K., Hay, D., & Khlif, H. (2018), 'Internal control in accounting research: A review', *Journal of Accounting Literature*, 40, 82-103.
- Cuervo-Cazurra, A., & Dau, L. A. (2009), 'Structural reform and firm exports', *Management International Review*, 49(4), 479-507.
- Desender, K. A., Aguilera, R. V., Crespi, R., & García-cestona, M. (2013), 'When does ownership matter? Board characteristics and behavior', *Strategic Management Journal*, 34(7), 823-842.
- Dewayanto, T., Suhardjanto, D., & Setiadi, I. (2017), 'Ownership structure, audit committee, and internal control disclosure: Indonesia and Philippines', *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 35-43.
- Doane, D. P., Seward, L. W., & Seward, L. W. (2007), *Applied statistics in business and economics*, McGraw-Hill/Irwin Boston, MA.
- Duncan, J. B., Flesher, D. L., & Stocks, M. H. (1999), 'Internal control systems in US churches: An examination of the effects of church size and denomination on systems of internal control', *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12(2), 142-164.
- Francis, B., Hasan, I., & Wu, Q. (2015), 'Professors in the boardroom and their impact on corporate governance and firm performance', *Financial management*, 44(3), 547-581.
- Goodwin-Stewart, J., & Kent, P. (2006), 'The use of internal audit by Australian companies', *Managerial Auditing Journal*, 21(1), 81-101.
- Himmelberg, C. P., Hubbard, R. G., & Love, I. (2004), 'Investor protection, ownership, and the cost of capital', *Working Paper No.2834. World Bank, Washington, D.C.*
- Hoque, Z., & James, W. (2000), 'Linking balanced scorecard measures to size and market factors: impact on organizational performance', *Journal of management accounting research*, 12(1), 1-17.
- Jokipii, A. (2010), 'Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency theory based analysis', *Journal of Management & Governance*, 14(2), 115-144.

-
- Kim, Y. (2005), 'Board network characteristics and firm performance in Korea', *Corporate Governance: An International Review*, 13(6), 800-808.
- Le, H. Q., Vu, A. D. P., & Nguyen, H. T. (2022), 'Vai trò của kiểm soát nội bộ đến hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp tư nhân nhỏ và vừa tại Việt Nam', *Kinh tế và Phát triển*, 298(4), 1-12.
- Lenz, R., & Sarens, G. (2012), 'Reflections on the internal auditing profession: what might have gone wrong?', *Managerial Auditing Journal*, 27(6), 532-549.
- Merchant, K. A. (1981), 'The design of the corporate budgeting system: influences on managerial behavior and performance', *Accounting Review*, 10(2), 813-829.
- Mishra, R., & Kapil, S. (2017), 'Effect of ownership structure and board structure on firm value: evidence from India', *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 15(1), 23-32.
- Mize, T. D., Doan, L., & Long, J. S. (2019), 'A general framework for comparing predictions and marginal effects across models', *Sociological Methodology*, 49(1), 152-189.
- Park, A., Yang, D., Shi, X., & Jiang, Y. (2010), 'Exporting and firm performance: Chinese exporters and the Asian financial crisis', *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 822-842.
- Pham, T. T. (2019), 'Ảnh hưởng của kiểm soát nội bộ đến độ tin cậy của thông tin tài chính trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa', *Tạp chí Công thương*, 24 -34.
- Rönkkö, J., Paananen, M., & Vakkuri, J. (2018), 'Exploring the determinants of internal audit: Evidence from ownership structure', *International Journal of Auditing*, 22(1), 25-39.
- Setiawan, D., Bandi, B., Phua, L. K., & Trinugroho, I. (2016), 'Ownership structure and dividend policy in Indonesia', *Journal of Asia Business Studies*, 10(3), 230-252 .
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006), 'Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms', *International Journal of productivity and Performance management*, 8(1), 76-85.
- Spira, L. F., & Page, M. (2003), 'Risk management: The reinvention of internal control and the changing role of internal audit', *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 16(1), 76-91.
- Thomsen, S., & Pedersen, T. (2000), 'Ownership structure and economic performance in the largest European companies', *Strategic Management Journal*, 21(6), 689-705.
- Tran, N. P., & Vo, D. H. (2020), 'Human capital efficiency and firm performance across sectors in an emerging market', *Cogent Business & Management*, 7(1), 1738832.
- VCCI. (2019), *Áp dụng cơ chế kiểm soát nội bộ và bộ quy tắc ứng xử tại các doanh nghiệp Việt Nam*, Phòng thương Mại và Công nghiệp, Chính Phủ Anh, Hà Nội, Việt Nam.
- Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1992), 'Top management team demography and corporate strategic change', *Academy of Management Journal*, 35(1), 91-121.

TÍN DỤNG CÔNG NGHỆ TÀI CHÍNH VÀ MỞ RỘNG TIẾP CẬN TÍN DỤNG: VAI TRÒ CỦA MỨC ĐỘ E NGẠI SỰ KHÔNG CHẮC CHẮN

Nguyễn Thị Diễm Kiều

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Email: kieutc@ueh.edu.vn

Nguyễn Khắc Quốc Bảo

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Email: nguyenbao@ueh.edu.vn

Mã bài báo: JED-727

Ngày nhận: 12/6/2022

Ngày nhận bản sửa: 20/7/2022

Ngày duyệt đăng: 14/09/2022

Tóm tắt:

Bài nghiên cứu phân tích tác động của mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính. Sử dụng bộ dữ liệu có quy mô lớn nhất hiện nay ở mức độ quốc gia về tín dụng công nghệ tài chính, bao gồm tín dụng từ các công ty công nghệ lớn, kết quả nghiên cứu cho thấy tác động ngược chiều có ý nghĩa của mức độ e ngại sự không chắc chắn đến cả sự phát triển và khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi hệ thống ngân hàng. Kết quả này đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng và ban hành các quy định thể chế chính thức liên quan đến tín dụng công nghệ tài chính, vốn còn rất thưa thớt hiện nay. Qua đó, giảm thiểu sự không chắc chắn trong các giao dịch, và phát huy các lợi thế của loại hình tín dụng còn rất mới mẻ nhưng đầy tiềm năng này.

Từ khóa: Tiếp cận tín dụng, tín dụng công nghệ tài chính, mức độ e ngại sự không chắc chắn.

Mã JEL: E51, G21, G23, O31.

Fintech credit and expanding credit access: The role of uncertainty avoidance

Abstract

This study examines the impact of uncertainty avoidance culture on the ability to expand credit access of fintech credit. Using the largest scale available dataset at the country level for fintech credit including bigtech credit, the study documents a significant negative effect of uncertainty avoidance on both the development and the complementary capacity of fintech credit in regions less served by the traditional banking system. The results also emphasize the importance of designing and issuing explicit regulations related to fintech credit activities, which are still limited, in order to reduce the uncertainty in transactions and promote the advantages of this emerging but fully potential type of credit.

Keywords: Credit access, fintech credit, uncertainty avoidance.

JEL Codes: E51, G21, G23, O31.

1. Giới thiệu

Sự phát triển bùng nổ của tín dụng công nghệ tài chính trong những năm gần đây đã thu hút sự quan tâm đặc biệt của các nhà nghiên cứu và các nhà hoạch định chính sách. Về lý thuyết, với các lợi thế về công nghệ, các nhà cung cấp tín dụng công nghệ tài chính được kỳ vọng có thể mở rộng khả năng tiếp cận tín dụng của các đối tượng chưa được phục vụ của nền kinh tế (Sahay & cộng sự, 2020). Tuy nhiên, các nghiên cứu thực nghiệm cho đến nay chưa tìm thấy bằng chứng thống nhất về khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ bởi hệ thống ngân hàng (Bollaert & cộng sự, 2021). Liệu

có tồn tại một hoặc nhiều nhân tố có tác động đến khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi hệ thống ngân hàng? Ngoài trừ tác động từ chính các đặc điểm của hệ thống ngân hàng (Hodula, 2021), cho đến nay, trong hiểu biết của tác giả, các nhân tố khác gần như chưa được xem xét đến.

Bài nghiên cứu bổ sung cho khoảng trống trong các nghiên cứu trước đây thông qua việc xem xét tác động của mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính. Sử dụng một trong những bộ dữ liệu có quy mô lớn nhất hiện nay ở mức độ quốc gia về tín dụng công nghệ tài chính, bao gồm tín dụng từ các công ty công nghệ lớn, bài nghiên cứu tiến hành phân tích trên dữ liệu từ 75 nền kinh tế trong giai đoạn 2013-2019. Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ e ngại sự không chắc chắn có tác động ngược chiều đáng kể đến cả sự phát triển và khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi tín dụng ngân hàng. Khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính được thể hiện rõ tại các nền kinh tế có mức độ e ngại sự không chắc chắn thấp, tuy nhiên suy giảm đáng kể tại các nền kinh tế có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn.

Nghiên cứu đóng góp cho các tài liệu hiện có theo các cách sau: Đầu tiên, trong hiểu biết tốt nhất của tác giả, đây là nghiên cứu đầu tiên xem xét tác động của mức độ e ngại sự không chắc chắn đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính. Qua đó cung cấp cung cấp những thông tin tham khảo quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách trong các nỗ lực điều hành và giám sát hoạt động tín dụng còn nhiều mới mẻ này. Kế đến, các kết quả nghiên cứu bổ sung bằng chứng thực nghiệm về khả năng tác động mạnh mẽ của văn hóa quốc gia đến các hoạt động kinh tế - tài chính, qua đó đề cao sự cần thiết của việc mở rộng các nghiên cứu về vai trò văn hóa quốc gia, vốn còn rất hạn chế trong các nghiên cứu kinh tế - tài chính hiện nay.

Phần tiếp theo của nghiên cứu được trình bày như sau: Phần thứ hai tóm lược các nghiên cứu liên quan và xây dựng các giả thuyết nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu được trình bày trong Phần 3. Phần 4 trình bày các kết quả thực nghiệm, các thảo luận liên quan và cuối cùng là kết luận.

2. Tổng quan lý thuyết, các nghiên cứu trước đây và phát triển giả thuyết nghiên cứu

2.1. Mức độ e ngại sự không chắc chắn: tóm lược lý thuyết nền tảng và tác động trong lĩnh vực kinh tế - tài chính

Mức độ e ngại sự không chắc chắn (uncertainty avoidance) đề cập đến mức độ mà các thành viên trong xã hội cảm thấy không thoải mái trước sự bất định và mơ hồ (Hofstede, 1980). Chiều kích văn hóa này thể hiện mức độ không thoải mái của các thành viên trong xã hội trước các tình huống chưa được hiểu biết đầy đủ; hoặc khi tham gia và ra quyết định với các sự kiện có thông tin không đầy đủ hoặc có ít quy tắc ứng xử rõ ràng hơn (Hofstede & cộng sự, 2010).

Thành viên từ các nền văn hoá có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn thường duy trì các quy tắc, và hành vi cứng nhắc hơn; khó chấp nhận các ý tưởng và hành vi mới ngoài khuôn khổ hơn (Hofstede & cộng sự, 2010), do đó, có khả năng kìm hãm sự đổi mới. Ngược lại, các nền văn hóa có mức độ e ngại sự không chắc chắn thấp hơn thường có mức độ chấp nhận rủi ro lớn hơn, thoải mái hơn trong việc chấp nhận và trải nghiệm các ý tưởng, sản phẩm, dịch vụ mới, qua đó thúc đẩy quá trình đổi mới (Shane, 1995). Hàng loạt nghiên cứu đã tìm thấy bằng chứng xác nhận mối tương quan ngược chiều giữa mức độ e ngại sự không chắc chắn và các hoạt động mang tính chất đổi mới (Efrat, 2014; Erez & Nouri, 2010; Shane, 1995), như tín dụng công nghệ tài chính trong giai đoạn hiện tại.

Trong lĩnh vực tài chính, với việc bất cân xứng thông tin và các yếu tố không chắc chắn là bộ phận cấu thành quan trọng trong chi phí giao dịch (Hart, 2001), mức độ e ngại sự không chắc chắn được xem là một trong những chiều kích văn hóa có tác động mạnh mẽ nhất đến các hoạt động kinh tế - tài chính (Goodell, 2019). Thành viên từ các nền kinh tế có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn thường ít tham gia vào các hoạt động có tính rủi ro cao, do đó, có tinh thần khởi nghiệp thấp hơn và có xu hướng lựa chọn các hoạt động đầu tư có mức độ rủi ro thấp hơn (Li & Zahra, 2012).

2.2. Các nghiên cứu thực nghiệm về khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính

Một cách tổng quát, tín dụng công nghệ tài chính bao gồm tất cả các hoạt động tín dụng được giao dịch và

cung cấp thông qua các nền tảng điện tử và các công ty công nghệ lớn, không do các ngân hàng thương mại vận hành (Claessens & cộng sự, 2018). Về lý thuyết, với các lợi thế về công nghệ, các nhà cung cấp tín dụng công nghệ tài chính được kỳ vọng có thể cắt giảm chi phí, giảm thiểu bất cân xứng thông tin, và mở rộng khả năng tiếp cận tín dụng của các đối tượng chưa được phục vụ của nền kinh tế (Bollaert & cộng sự, 2021). Tuy nhiên, các bằng chứng thực nghiệm chưa cho thấy các kết quả rõ ràng, thậm chí có phần trái ngược.

Một mặt, nhiều nghiên cứu cho thấy khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính. Tại Trung Quốc, Chen & cộng sự (2021) cho thấy tín dụng công nghệ tài chính mở rộng biên độ tín dụng cho các công ty có điểm tín dụng thấp, và bị loại bởi hệ thống ngân hàng trước đây. Hau & cộng sự (2021) cho thấy tín dụng công nghệ tài chính phát triển hơn tại các khu vực có độ phủ tín dụng ngân hàng (bank credit depth) thấp hơn và khoảng cách di chuyển xa hơn giữa người đi vay và chi nhánh ngân hàng gần nhất. Jagtiani & Lemieux (2018) nghiên cứu ở cấp độ quận tại Mỹ, cho thấy cho vay ngang hàng phát triển hơn tại các khu vực có mật độ chi nhánh ngân hàng thấp hơn. Kết quả tương tự được xác nhận ở mức độ đa quốc gia thông qua nghiên cứu của Frost & cộng sự (2019), Sahay & cộng sự (2020) và Cornelli & cộng sự (2021).

Mặt khác, nhiều nghiên cứu ít tìm thấy bằng chứng về sự bổ sung, mà ủng hộ kết luận về sự dịch chuyển từ ngân hàng đến các nhà cho vay công nghệ tài chính của một số nhóm khách hàng nhất định. Kim & Stähler (2020) cho thấy sự gia nhập của các nền tảng cho vay ngang hàng có liên quan đến sự sụt giảm các khoản vay từ doanh nghiệp nhỏ đối với ngân hàng tại Mỹ. Balyuk (2022) cũng tìm thấy bằng chứng về sự dịch chuyển từ ngân hàng đến các nhà cho vay công nghệ tài chính khi nghiên cứu các khoản vay từ doanh nghiệp nhỏ tại hơn 3000 quận của Mỹ. Tương tự, de Roure & cộng sự (2022) nghiên cứu trên thị trường Đức cũng cho thấy sự chuyển dịch trong lĩnh vực cho vay tiêu dùng từ các ngân hàng truyền thống sang các nhà cung cấp tín dụng công nghệ tài chính.

Làm thế nào để giải thích những mâu thuẫn giữa các kỳ vọng lý thuyết và các bằng chứng thực nghiệm chưa thực sự rõ ràng về khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính? Liệu có tồn tại một hoặc nhiều nhân tố có tác động đến khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi hệ thống ngân hàng? Ngoài trừ tác động từ chính các đặc điểm của hệ thống ngân hàng (Hodula, 2021), cho đến nay, trong hiểu biết tốt nhất của tác giả, các nhân tố khác gần như chưa được xem xét đến.

2.3. Mức độ e ngại sự không chắc chắn và khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính

Các đối tượng gặp khó khăn trong việc tiếp cận tín dụng từ hệ thống ngân hàng thường đặc trưng bởi khả năng cung cấp tài liệu minh chứng thấp, lịch sử tín dụng ngắn, hoặc tài sản thế chấp kém đảm bảo - các đặc điểm gắn liền với mức độ rủi ro cao hơn trong các mô hình chấm điểm tín dụng truyền thống (Sahay & cộng sự, 2020). Với các đặc trưng quan trọng trong quá trình tương tác, sàng lọc và giám sát các khoản vay, tín dụng công nghệ tài chính được kỳ vọng mở rộng khả năng tiếp cận tín dụng của các đối tượng kém được phục vụ bởi hệ thống ngân hàng truyền thống dựa trên ba lợi thế: (1) mở rộng phạm vi và nguồn dữ liệu sử dụng (bao gồm các dữ liệu “mềm” (soft information) về đi vay từ mạng internet); (2) cải tiến trong các mô hình, thuật toán tính điểm tín dụng; và (3) giảm thiểu sự phân biệt gây ra bởi thành kiến của các nhân viên thẩm định đối với một số nhóm người đi vay nhất định (Bollaert & cộng sự, 2021).

Tuy nhiên, các lợi thế này có khả năng bị kim hãm trong môi trường có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn, với các nguyên nhân đến từ cả phía người đi vay và cho vay. Đầu tiên, để khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính được phát huy, đòi hỏi sự sẵn sàng của các nhà cho vay trong việc sử dụng các dữ liệu phi truyền thống, các mô hình, và công nghệ mới trong tương tác và đánh giá tín nhiệm (Bollaert & cộng sự, 2021). Trong khi đó, với chi hơn một thập kỷ hình thành và phát triển, các hoạt động công nghệ tài chính nhìn chung đều đang ở giai đoạn đầu của quá trình phát triển – hàm chứa nhiều rủi ro và bất định (Claessens & cộng sự, 2018). Tương tự tác động đối với các hoạt động mang tính chất đổi mới khác như được tóm lược trong Phần 2.1, mức độ e ngại sự không chắc chắn cao được kỳ vọng có khả năng giảm thiểu sự sẵn sàng của các nhà cho vay trong việc sử dụng các đổi mới công nghệ, theo đó làm suy giảm khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính. Đồng thời, việc sử dụng các dữ liệu phi truyền thống đòi hỏi được cung cấp nhiều thông tin cá nhân hơn từ phía người đi vay, và có thể gây ra những lo ngại lớn hơn liên quan đến an toàn và bảo mật (Bollaert & cộng sự, 2021). Các yếu tố này đều có thể bị kim hãm tại các nền văn hóa có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn. Do đó, bài nghiên cứu

kỳ vọng một mối tương quan ngược chiều giữa mức độ e ngại sự không chắc chắn và khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính. Giả thuyết nghiên cứu được xây dựng:

H: Mức độ e ngại sự không chắc chắn tác động ngược chiều đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính.

3. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Với các giới hạn về dữ liệu, việc đánh giá khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính là công việc khó khăn. Do dữ liệu về người đi vay rất hạn chế ở mức độ quốc gia, bài nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận gián tiếp được đề xuất bởi Jagtiani & Lemieux (2018) và được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu liên quan (Cornelli & cộng sự, 2021; Frost & cộng sự, 2019; Sahay & cộng sự, 2020). Trong đó, tín dụng công nghệ tài chính được cho là có khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng nếu loại hình tín dụng này có thể xâm nhập vào các khu vực kém được phục vụ hơn bởi tín dụng ngân hàng. Hay nói cách khác, khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng được kỳ vọng thể hiện khi tín dụng công nghệ tài chính phát triển hơn tại các khu vực có độ phủ tín dụng ngân hàng thấp hơn. Mô hình ước lượng được thiết kế cụ thể dưới dạng:

$$FCD_{i,t} = \beta_0 + \lambda BC_{i,t-1} + \beta_{UAI} UAI_i + \beta_c ctr_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Trong đó, đo lường mức độ phát triển tín dụng công nghệ tài chính tại nền kinh tế i trong năm t . là biến đại diện cho độ phủ tín dụng ngân hàng; chỉ số đo lường mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia i . là tập hợp các biến kiểm soát được xác định có tác động đáng kể đến sự phát triển của tín dụng công nghệ tài chính trong các nghiên cứu trước đây, bao gồm: sự hình thành các quy định chính thức về tín dụng công nghệ tài chính, và sức mạnh các quy định bảo vệ người đi vay và cho vay (Cornelli & cộng sự, 2021; Rau, 2021); mật độ phân bố của mạng lưới chi nhánh ngân hàng (Claessens & cộng sự, 2018; Jagtiani & Lemieux, 2018), sự phát triển khoa học công nghệ (Fuster & cộng sự, 2019; Sahay & cộng sự, 2020) và mức độ phát triển kinh tế tổng thể (Claessens & cộng sự, 2018; Frost & cộng sự, 2019). Ngoài ra, tất cả các ước lượng được bao gồm biến giả theo năm nhằm nắm bắt các tác động thời gian cố định không quan sát được.

Để khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính được thể hiện, một mối tương quan ngược chiều giữa độ phủ tín dụng ngân hàng và phát triển tín dụng công nghệ tài chính được kỳ vọng, tức hệ số ước lượng được kỳ vọng nhỏ hơn 0. Hệ số này càng nhỏ hơn 0, khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính càng cao.

Nhằm xem xét tác động của mức độ e ngại sự không chắc chắn đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính, mô hình (1) được mở rộng với việc bổ sung thành phần tương tác giữa UAI và biến đo lường độ phủ tín dụng ngân hàng, cụ thể:

$$FCD_{i,t} = \beta_0 + \lambda BC_{i,t-1} + \beta_{UAI} UAI_i + \delta UAI_i BC_{i,t-1} + \beta_c ctr_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

Hệ số thể hiện mức độ xâm nhập của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi tín dụng ngân hàng trở thành: . Do chỉ số UAI luôn mang giá trị dương, khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính sẽ được khuếch đại trong môi trường có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn nếu và cùng dấu âm và ngược lại.

Với vai trò là một chiều kích của văn hóa quốc gia, trong suốt khung thời gian ngắn được sử dụng trong bài nghiên cứu (2013-2019), chỉ số mức độ e ngại sự không chắc chắn gần như không đổi đối với mỗi quốc gia và sẽ bị triệt tiêu nếu phương pháp ước lượng tác động cố định được sử dụng. Thay vào đó, các nghiên cứu thực nghiệm liên quan thường hướng sự tập trung vào hai phương pháp ước lượng phổ biến còn lại đối với dữ liệu bảng, bao gồm: ước lượng bình phương nhỏ nhất gộp (pooled OLS) (Boubakri & cộng sự, 2021; Taylor & Wilson, 2012) và ước lượng tác động ngẫu nhiên (random effects – RE) (Graafland & de Jong, 2022; Li & Zahra, 2012). Kiểm định Breusch-Pagan được sử dụng để xác định phương pháp thích hợp hơn giữa OLS gộp và RE. Đồng thời, trường hợp có sự khác biệt đáng kể trong phương sai của sai số giữa các quốc gia trong mẫu nghiên cứu, phương pháp ước lượng bình phương nhỏ nhất tổng quát (GLS) được sử

dụng để ước lượng mô hình tác động ngẫu nhiên nhằm gia tăng mức độ hiệu quả của kết quả ước lượng. Bên cạnh đó, phương pháp ước lượng GMM hệ thống được sử dụng như một kiểm định tính vững bổ sung đối với các vấn đề nội sinh tiềm ẩn có thể xảy ra.

3.2. Đo lường biến

Đối với sự phát triển của tín dụng công nghệ tài chính, hai đo lường được sử dụng rộng rãi nhất trong các nghiên cứu liên quan bao gồm: logarit tự nhiên của tổng tín dụng công nghệ tài chính/tổng sản phẩm quốc nội (GDP) và logarit tự nhiên của tổng tín dụng công nghệ tài chính bình quân đầu người (Claessens & cộng sự, 2018; Sahay & cộng sự, 2020). Tương tự Claessens & cộng sự (2018), tín dụng công nghệ tài chính trong nghiên cứu được sử dụng với định nghĩa rộng, bao gồm cả tín dụng được thực hiện thông qua các nền tảng và tín dụng từ các công ty công nghệ lớn. Bên cạnh đó, nhằm đánh giá các khác biệt nếu có và kiểm định tính vững, bài nghiên cứu đồng thời thực hiện các phân tích hồi quy đối với đo lường hẹp hơn của tín dụng công nghệ tài chính: chỉ xem xét quy mô tín dụng được giao dịch và cung cấp thông qua các nền tảng, loại trừ tín dụng từ các công ty công nghệ lớn.

Chỉ số đo lường mức độ e ngại sự không chắc chắn (UAI) được sử dụng từ cập nhật dữ liệu về văn hóa quốc gia được xây dựng bởi Hofstede & cộng sự (2010). Chỉ số UAI được ghi nhận từ 0 đến 100, giá trị lớn hơn của chỉ số thể hiện mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn. Chỉ số UAI đối với mỗi nền kinh tế không đổi trong suốt giai đoạn nghiên cứu. Tuy nhiên, so với bộ dữ liệu công bố năm 2010, đến nay đã có thêm 33 nền kinh tế được Hofstede và cộng sự tiến hành nghiên cứu và bổ sung vào cơ sở dữ liệu.

Chi tiết phương pháp đo lường các biến được trình bày tại Bảng 1.

Bảng 1: Đo lường biến và nguồn dữ liệu

Biến	Đại diện/đo lường	Nguồn
Các biến chính		
Sự phát triển tín dụng công nghệ tài chính	(1) $FTC1 = \ln \frac{\text{Tổng tín dụng CNTC}}{GDP}$	Dữ liệu tín dụng công nghệ tài chính từ Cornelli & cộng sự (2020) Dữ liệu GDP và dân số từ WDI
	(2) $FTC2 = \ln \frac{\text{Tổng tín dụng CNTC}}{\text{Dân số}}$	
	(3) $FPC1 = \ln \frac{\text{Tín dụng từ các nền tảng CNTC}}{GDP}$	
	(4) $FPC2 = \ln \frac{\text{Tín dụng từ các nền tảng CNTC}}{\text{Dân số}}$	
Mức độ e ngại sự không chắc chắn (UAI)	Chỉ số từ 0 – 100, chỉ số lớn hơn thể hiện mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn	Cập nhật dữ liệu Hofstede & cộng sự (2010)
Độ phủ tín dụng ngân hàng (BCredit)	Tổng tín dụng ngân hàng cung cấp cho khu vực tư nhân/GDP	World Development Indicators (WDI) từ World Bank
Các biến kiểm soát		
Quy định chính thức về tín dụng công nghệ tài chính ($RegTech_{i,t}$)	Biến giả mang giá trị 1 nếu nền kinh tế i đã ban hành các quy định cụ thể về tín dụng công nghệ tài chính trong năm t	Cornelli & cộng sự (2020), Rau (2021)
Sức mạnh các quy định bảo vệ người đi vay và cho vay (LRights)	Chỉ số sức mạnh các quyền hợp pháp (Strength of legal rights index)	WDI
Mật độ chi nhánh ngân hàng (BBranches)	Số lượng chi nhánh ngân hàng/100.000 dân	WDI
Mức độ phát triển công nghệ (ICT)	Chỉ số phát triển công nghệ thông tin	World Intellectual Property Organization
Mức độ phát triển kinh tế tổng thể (GDP)	Tổng sản phẩm quốc nội bình quân đầu người thực	WDI

3.3. Phạm vi nghiên cứu và dữ liệu

Bài nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu có quy mô lớn nhất hiện nay về tín dụng công nghệ tài chính, có bao gồm tín dụng từ các công ty công nghệ lớn, được đóng góp bởi Cornelli & cộng sự (2020). Chỉ số đo lường mức độ e ngại sự không chắc chắn được Hofstede và cộng sự công bố tại website <https://hi.hofstede-insights.com/>. Dựa trên mức độ sẵn có của dữ liệu, nghiên cứu tiến hành trên 75 nền kinh tế, trong giai đoạn

2013-2019. Danh sách các nền kinh tế trong mẫu nghiên cứu được trình bày tại Phụ lục. Chi tiết nguồn dữ liệu các biến được trình bày trong Bảng 1.

Để giảm thiểu tác động của các giá trị ngoại lai, các biến cần thiết được winsor ở mức 1% và 99%. Thống kê mô tả các biến được trình bày trong Bảng 2. Hệ số tương quan giữa các biến giải thích được trình bày trong Bảng 3. Trong đó, GDP và ICT có hệ số tương quan khá cao. Tuy nhiên, hai biến này đều có ý nghĩa trong phần lớn các kết quả ước lượng, cho thấy hiện tượng đa cộng tuyến không ảnh hưởng đáng kể đến kết quả nghiên cứu.

Bảng 2: Thống kê mô tả biến

Biến	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất
FTC1	405	- 9,0505	2,4926	- 16,1366	- 3,7901
FTC2	405	0,1872	2,9132	- 6,5541	5,3542
FPC1	405	- 9,4831	2,3771	- 16,1638	- 4,5131
FPC2	405	- 0,2499	2,9647	- 7,7617	5,0924
UAI	405	64,2124	21,0175	8,0000	99,0000
L.BCredit	405	70,3573	45,7048	10,4668	208,7824
L.RegTech	405	0,2765	0,4478	0,0000	1,0000
L.LRight	405	5,5432	2,8875	0,0000	12,0000
L.BBranches	405	18,3710	13,0344	1,9800	69,8300
L.GDP	405	9,1942	1,5022	5,4924	11,3984
L.ICT	405	56,1994	22,8420	10,4000	92,9000

Nguồn: Tính toán của tác giả.

Bảng 3: Ma trận hệ số tương quan

	UAI	BCredit	RegTech	LRights	BBranches	GDP
BCredit	- 0,327 (0,000)					
RegTech	- 0,152 (0,002)	0,342 (0,000)				
LRights	- 0,210 (0,000)	0,196 (0,000)	0,131 (0,009)			
BBranches	0,368 (0,000)	0,380 (0,000)	0,117 (0,018)	0,114 (0,022)		
GDP	0,045 (0,364)	0,674 (0,000)	0,367 (0,000)	0,220 (0,000)	0,526 (0,000)	
ICT	0,015 (0,761)	0,675 (0,000)	0,418 (0,000)	0,244 (0,000)	0,412 (0,000)	0,897 (0,000)

Ghi chú: Số liệu trong ngoặc đơn () là giá trị p-value của các hệ số tương quan.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Tín dụng công nghệ tài chính và khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng

Bảng 4 trình bày kết quả ước lượng khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính với phương pháp bình phương nhỏ nhất tổng quát tác động ngẫu nhiên (GLS RE). Kiểm định Breusch-Pagan cho thấy mô hình tác động ngẫu nhiên thích hợp hơn so với OLS gộp. Kết quả kiểm định Breusch-Pagan được trình bày khi có yêu cầu. Hai cột đầu của Bảng 4 trình bày kết quả ước lượng đối với hai đo lường rộng của phát triển tín dụng công nghệ tài chính, trong khi các kết quả ước lượng đối với đo lường hẹp được trình bày tại hai cột cuối của Bảng 4.

Thống nhất với kết quả nghiên cứu của Jagtiani & Lemieux (2018), Frost & cộng sự (2019), Cornelli & cộng sự (2021), tín dụng công nghệ tài chính thể hiện khả năng vượt trội trong việc vượt qua các giới hạn về địa lý, khi có khả năng xâm nhập vào các khu vực có mật độ chi nhánh các ngân hàng thấp hơn. Hệ số của biến BBranches âm và có ý nghĩa thống kê tương đối cao trong tất cả các ước lượng. Tuy nhiên, khi độ phủ tín dụng ngân hàng thực tế được xem xét, khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các

khu vực có mức độ phát triển thấp hơn của tín dụng ngân hàng lại không được thể hiện rõ. Hệ số của biến BCredit âm như được kỳ vọng trong tất cả các ước lượng, nhưng chỉ có ý nghĩa thống kê ở mức thấp trong các ước lượng đối với đo lường hẹp của phát triển tín dụng công nghệ tài chính (Cột thứ 3 và 4), và mất ý nghĩa thống kê trong các ước lượng đối với đo lường tổng thể (Cột 1 và 2, Bảng 4).

Bảng 4: Khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính

	FTC1	FTC2	FPT1	FPT2
L.BCredit	-0,0062 (0,0070)	-0,0062 (0,0072)	-0,0113** (0,0055)	-0,0107* (0,0061)
UAI	-0,0306** (0,0123)	-0,0311** (0,0124)	-0,0314*** (0,0101)	-0,0324*** (0,0101)
L.RegTech	1,0391*** (0,3428)	1,0104*** (0,3317)	0,9161*** (0,2662)	0,9283*** (0,2751)
L.LRights	0,1417*** (0,0500)	0,1421*** (0,0488)	0,1351*** (0,0443)	0,1491*** (0,0454)
L.BBranches	-0,0510** (0,0237)	-0,0510** (0,0239)	-0,0435** (0,0194)	-0,0455** (0,0203)
L.GDP	1,8420*** (0,4012)	0,9217** (0,4099)	1,3453*** (0,3828)	0,6009* (0,3510)
L.ICT	0,0562*** (0,0169)	0,0587*** (0,0168)	0,0423*** (0,0144)	0,0489*** (0,0153)
Hệ số chặn	5,5821 (4,8669)	6,4657 (4,9941)	3,0369 (4,2251)	5,3909 (4,2551)
Số quan sát	405	405	405	405
R ² (tổng thể)	0,4572	0,5981	0,4826	0,6555

Ghi chú: Tất cả các ước lượng bao gồm biến giả năm. Sai số chuẩn hiệu chỉnh được trình bày trong ngoặc đơn (). Các ký hiệu ***, ** và * thể hiện mức ý nghĩa 1%, 5% và 10% tương ứng.

4.2. Mức độ e ngại sự không chắc chắn và khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính

Kết quả ước lượng tác động của mức độ e ngại sự không chắc chắn đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính được trình bày trong Bảng 5 với cấu trúc tương tự Bảng 4. Dấu và mức ý nghĩa hệ số của chỉ số mức độ e ngại sự không chắc chắn và các biến kiểm soát được duy trì ổn định. Tuy nhiên, có sự khác biệt đáng kể trong kết quả ước lượng đối với khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính, khi vai trò của mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia được xem xét đến. Hệ số của biến BCredit lúc này âm và có ý nghĩa thống kê ở mức cao trong tất cả các ước lượng, cho thấy trong điều kiện lý tưởng, khi không có sự e ngại sự không chắc chắn, tín dụng công nghệ tài chính có khả năng xâm nhập sâu vào các khu vực kém phát triển hơn của tín dụng ngân hàng, qua đó thể hiện khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng. Mặc dù vậy, khả năng xâm nhập này giảm dần trong các nền văn hóa có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn. Hệ số của thành phần tương tác giữa chỉ số UAI và độ phủ tín dụng ngân hàng mang giá trị dương và có ý nghĩa thống kê trong cả bốn ước lượng, qua đó xác nhận tác động ngược chiều của mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia đến khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi hệ thống ngân hàng.

4.3. Kiểm định tính vững

Các lo ngại về vấn đề nội sinh thường được đặc biệt quan tâm trong các nghiên cứu ở cấp độ vĩ mô. Mặc dù tương tự Claessens & cộng sự (2018), Cornelli & cộng sự (2021), tất cả các biến độc lập thay đổi theo thời gian đã được sử dụng với độ trễ một kỳ liền trước trong các ước lượng nhằm kiểm soát các mối quan hệ nhân quả ngược có thể xảy ra. Tuy nhiên, các vấn đề nội sinh vẫn có thể xảy ra do bỏ sót biến hoặc các sai số đo lường. Do đó, để xử lý các vấn đề nội sinh tiềm ẩn có thể xảy ra và kiểm định tính vững, các ước lượng với kỹ thuật GMM hệ thống hai giai đoạn, có hiệu chỉnh sai số được thực hiện bổ sung. Đồng thời, biến trễ của các biến phụ thuộc được bổ sung nhằm xem xét khả năng phát triển động có thể xảy ra của tín dụng công nghệ tài chính theo thời gian.

Bảng 5: Mức độ e ngại sự không chắc chắn và khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính

	FTC1	FTC2	FPT1	FPT2
L.BCredit	-0,0285** (0,0111)	-0,0311** (0,0131)	-0,0287*** (0,0092)	-0,0285*** (0,0104)
UAI	-0,0621*** (0,0185)	-0,0697*** (0,0204)	-0,0596*** (0,0173)	-0,0605*** (0,0182)
L.BCredit * UAI	0,0004** (0,0002)	0,0004** (0,0002)	0,0003** (0,0002)	0,0003** (0,0002)
L.RegTech	0,9288*** (0,2857)	0,9605*** (0,3229)	0,8611*** (0,2555)	0,8852*** (0,2669)
L.LRights	0,1338*** (0,0432)	0,1556*** (0,0512)	0,1475*** (0,0457)	0,1576*** (0,0474)
L.BBranches	-0,0402** (0,0194)	-0,0470** (0,0223)	-0,0387** (0,0189)	-0,0403** (0,0202)
L.GDP	1,7630*** (0,3433)	0,9665** (0,3983)	1,3764*** (0,3336)	0,6246* (0,3549)
L.ICT	0,0535*** (0,0156)	0,0612*** (0,0167)	0,0426*** (0,0141)	0,0489*** (0,0150)
Hệ số chặn	7,5501* (4,3425)	9,1212* (4,8804)	4,9252 (4,1051)	7,1646 (4,4239)
Số quan sát	405	405	405	405
R ² (tổng thể)	0,4791	0,6033	0,4975	0,6614

Ghi chú: Tất cả các ước lượng bao gồm biến giả năm. Sai số chuẩn hiệu chỉnh được trình bày trong ngoặc đơn (.). Các ký hiệu ***, ** và * thể hiện mức ý nghĩa 1%, 5% và 10% tương ứng.

Bảng 6: Kiểm định tính vững - Ước lượng GMM hệ thống

	FTC1	FTC2	FPT1	FPT2
L.BCredit	-0,0240*** (0,0081)	-0,0319** (0,0130)	-0,0332*** (0,0111)	-0,0309*** (0,0112)
UAI	-0,0438*** (0,0128)	-0,0616*** (0,0186)	-0,0556*** (0,0159)	-0,0490*** (0,0149)
L.BCredit * UAI	0,0003** (0,0001)	0,0003** (0,0002)	0,0004** (0,0002)	0,0003** (0,0001)
L.(Biến phụ thuộc)	0,8581*** (0,1047)	0,8486*** (0,1110)	0,7697*** (0,0661)	0,7211*** (0,0754)
L.RegTech	0,4863** (0,2078)	0,6261* (0,3658)	0,4280* (0,2429)	0,3827 (0,3105)
L.LRights	0,0093 (0,0357)	0,0173 (0,0716)	0,0301 (0,0600)	0,0302 (0,0475)
L.BBranches	-0,0513** (0,0221)	-0,1058*** (0,0393)	-0,0644** (0,0285)	-0,0654* (0,0363)
L.GDP	0,8939*** (0,2597)	0,5745 (0,4764)	0,6606** (0,2780)	0,2814 (0,3943)
L.ICT	0,0521*** (0,0127)	0,0480** (0,0224)	0,0496*** (0,0168)	0,0468** (0,0218)
Hệ số chặn	4,8484** (1,9581)	2,5116 (3,2390)	2,9376 (2,1135)	3,0776 (2,8748)
Số quan sát	369	369	369	369
p-value(AR(1))	0,0038	0,0055	0,0097	0,0098
p-value(AR(2))	0,7006	0,7321	0,5806	0,7969
p-value(Hansen J)	0,4600	0,5195	0,6072	0,4053

Ghi chú: Tất cả các ước lượng bao gồm biến giả năm. Sai số chuẩn hiệu chỉnh được trình bày trong ngoặc đơn (.). Các ký hiệu ***, ** và * thể hiện mức ý nghĩa 1%, 5% và 10% tương ứng.

Kết quả ước lượng GMM hệ thống được trình bày tại Bảng 6. Hệ số của biến đo lường độ phủ tín dụng ngân hàng (BCredit) tiếp tục âm và có ý nghĩa thống kê, trong khi hệ số của thành phần tương tác giữa biến này và chỉ số UAI duy trì giá trị dương có ý nghĩa trong tất cả các ước lượng. Theo đó, tác động ngược chiều của mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính tiếp tục được xác nhận.

5. Kết luận

Bài nghiên cứu xem xét tác động của mức độ e ngại sự không chắc chắn trong văn hóa quốc gia đến khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng của tín dụng công nghệ tài chính tại 75 nền kinh tế trong giai đoạn 2013-2019. Kết quả nghiên cứu tìm thấy bằng chứng có ý nghĩa về tác động ngược chiều đáng kể của mức độ e ngại sự không chắc chắn đến cả sự phát triển và khả năng bổ sung của tín dụng công nghệ tài chính tại các khu vực kém được phục vụ hơn bởi hệ thống ngân hàng. Cụ thể, tại các nền kinh tế có mức độ e ngại sự không chắc chắn thấp, tín dụng công nghệ tài chính cho thấy khả năng xâm nhập sâu vào các khu vực kém phát triển hơn của tín dụng ngân hàng, qua đó thể hiện khả năng mở rộng tiếp cận tín dụng. Tuy nhiên, khả năng xâm nhập này giảm dần trong các nền văn hóa có mức độ e ngại sự không chắc chắn cao hơn. Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng các quy định thể chế chính thức liên quan đến tín dụng công nghệ tài chính, hiện còn rất thưa thớt, nhằm giảm thiểu sự không chắc chắn trong các giao dịch, và phát huy các lợi thế của loại hình tín dụng còn rất mới mẻ nhưng đầy tiềm năng này.

Tài liệu tham khảo

- Balyuk, T. (2022), 'FinTech lending and bank credit access for consumers', *Management Science*, 0(0), <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4319>.
- Bollaert, H., Lopez-de-Silanes, F. & Schwienbacher, A. (2021), 'Fintech and access to finance', *Journal of Corporate Finance*, 68, p.101941.
- Boubakri, N., Chkir, I., Saadi, S. & Zhu, H. (2021), 'Does national culture affect corporate innovation? International evidence', *Journal of Corporate Finance*, 66, p.101847.
- Chen, T., Huang, Y., Lin, C. & Sheng, Z. (2021), 'Finance and firm volatility: Evidence from small business lending in China', *Management Science*, 68(3), 2226-2249.
- Claessens, S., Frost, J., Turner, G. & Zhu, F. (2018), 'Fintech credit markets around the world: size, drivers and policy issues', *BIS Quarterly Review*, Bank for International Settlements.
- 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*, Bank for International Settlements.
- Cornelli, G., Frost, J., Gambacorta, L., Rau, R., Wardrop, R. & Ziegler, T. (2021), 'Fintech and big tech credit: What explains the rise of digital lending?', *CESifo Forum*, 22(02), 30-34.
- de Roure, C., Pelizzon, L. & Thakor, A. (2022), 'P2P lenders versus banks: Cream skimming or bottom fishing?', *The Review of Corporate Finance Studies*, 11(2), 213-262.
- Efrat, K. (2014), 'The direct and indirect impact of culture on innovation', *Technovation*, 34(1), 12-20.
- Erez, M. & Nouri, R. (2010), 'Creativity: The influence of cultural, social, and work contexts', *Management and Organization Review*, 6(3), 351-370.
- Frost, J., Gambacorta, L., Huang, Y., Shin, H.S. & Zbinden, P. (2019), 'BigTech and the changing structure of financial intermediation', *Economic Policy*, 34(100), 761-799.
- Fuster, A., Plosser, M., Schnabl, P. & Vickery, J. (2019), 'The role of technology in mortgage lending', *The Review of Financial Studies*, 32(5), 1854-1899.
- Goodell, J.W. (2019), 'Comparing normative institutionalism with intended rationality in cultural-finance research', *International Review of Financial Analysis*, 62, 124-134.
- Graafland, J. & de Jong, E. (2022), 'The moderating role of culture on the benefits of economic freedom: Cross-country analysis', *Journal of Comparative Economics*, 50(1), 280-292.
- Hart, O. (2001), 'Financial contracting', *Journal of Economic Literature*, 39(4), 1079-1100.

-
- Hau, H., Huang, Y., Shan, H. & Sheng, Z. (2021), 'FinTech credit and entrepreneurial growth', *Swiss Finance Institute Research Paper No. 21(47)*, Swiss Finance Institute.
- Hodula, M. (2021), 'Does Fintech credit substitute for traditional credit? Evidence from 78 countries', *Finance Research Letters*, 46, p.102469.
- Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, United States: SAGE Publications Inc.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. (2010), *Cultures and organizations. Software of the Mind*, 3rd edition, McGraw-Hill Education.
- Jagtiani, J. & Lemieux, C. (2018), 'Do fintech lenders penetrate areas that are underserved by traditional banks?', *Journal of Economics and Business*, 100, 43-54.
- Kim, J.H. & Stähler, F. (2020), 'The impact of peer-to-peer lending on small business loans', *CESifo Working Paper No. 8268*, CESifo.
- Li, Y. & Zahra, S.A. (2012), 'Formal institutions, culture, and venture capital activity: A cross-country analysis', *Journal of Business Venturing*, 27(1), 95-111.
- Rau, P.R. (2021), 'Sometimes, always, never: Regulatory clarity and the development of crowdfunding', *University of Cambridge Working Paper*, University of Cambridge.
- Sahay, R., von Allmen, U.E., Lahreche, A., Khera, P., Ogawa, S., Bazarbash, M. & Beaton, K. (2020), *The promise of fintech: Financial inclusion in the post COVID-19 era*, Washington, DC: International Monetary Fund.
- Shane, S. (1995), 'Uncertainty avoidance and the preference for innovation championing roles', *Journal of International Business Studies*, 26(1), 47-68.
- Taylor, M.Z. & Wilson, S. (2012), 'Does culture still matter?: The effects of individualism on national innovation rates', *Journal of Business Venturing*, 27(2), 234-247.

TÁC ĐỘNG CỦA PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO ĐẾN HOẠT ĐỘNG ĐỔI MỚI SÁNG TẠO: BẰNG CHỨNG TỪ CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ CỦA VIỆT NAM

Bùi Quang Tuyền

*Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội
Học viện Viettel - Tập đoàn Công nghiệp Viễn thông Quân đội
Email: tuyenbq@vnu.edu.vn*

Mã bài: JED-740
Ngày nhận: 17/06/2022
Ngày nhận bản sửa: 24/10/2022
Ngày duyệt đăng: 17/11/2022

Tóm tắt:

Đổi mới được coi là yếu tố quan trọng thúc đẩy lợi thế cạnh tranh và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Đã có nhiều nghiên cứu xem xét về các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đổi mới sáng tạo của một doanh nghiệp. Tuy nhiên, bài báo này được xem là một trong những nghiên cứu đầu tiên xem xét phong cách của nhà quản lý ảnh hưởng như thế nào đến đổi mới sáng tạo ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. Dựa trên bằng chứng thực nghiệm, nghiên cứu chỉ ra rằng những đặc điểm của các nhà quản lý cấp cao như sự ưa thích rủi ro cũng như phong cách thích hoạt động sáng tạo đóng vai trò quan trọng để nâng cao hiệu quả đổi mới của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng phong cách lãnh đạo của người quản lý là một yếu tố rất quan trọng khi doanh nghiệp tuyển dụng, thăng chức và đàm phán kế hoạch trả lương cho họ.

Từ khóa: Phong cách lãnh đạo, cải tiến, SMEs, Vietnam

Mã JEL: D21, D23, D24, 032

The impact of entrepreneurial leadership on innovation: Evidence from small and medium-sized enterprises in Vietnam

Abstract

Innovation is seen as a key factor in making businesses more competitive and improving how well they do business. Many studies have been conducted to investigate the factors that influence a firm's innovation. But this paper is considered to be the first one to look at how entrepreneurial leadership affects innovation in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Vietnam. The results show that senior managers' risk aversion and creative styles are key to improving the firm's innovation performance. This suggests that entrepreneurial leadership is a very important determinant when firms hire, promote, and negotiate pay plans for managers.

Keywords: Entrepreneurial leadership, innovation, SMEs, Vietnam

JEL Codes: D21, D23, D24, 032

1. Lời mở đầu

Đổi mới sáng tạo là một trong những nhân tố quan trọng nhất để doanh nghiệp tiếp tục phát triển và tăng trưởng của các nền kinh tế. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự đổi mới là chìa khóa thành công của một công ty. Tuy nhiên, nghiên cứu đổi mới thường mất nhiều thời gian, rủi ro và khả năng thất bại cao (Holmstrom, 1989). Vì vậy, việc tài trợ vốn cho các dự án để đổi mới là rất quan trọng.

Nhiều học giả đã xem xét mối liên hệ giữa đổi mới, nguồn lực tài chính và cấu trúc quản trị doanh nghiệp. Ví dụ, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nguồn tài chính như giao dịch hoán đổi rủi ro tín dụng, vốn đầu tư mạo hiểm của công ty, các công cụ phái sinh tài chính và vốn đầu tư mạo hiểm của doanh nghiệp là những

nhân tố thiết yếu đối với hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp (Chang & cộng sự, 2019; Blanco & Wehrheim, 2017; Chemmanur & cộng sự, 2014). Một số công trình nghiên cứu khác chỉ ra rằng những thay đổi minh bạch trên thị trường chứng khoán, quan tâm đến quyền lợi của cổ động và sự mạo hiểm sẵn sàng chấp nhận rủi ro và thất bại cũng là những yếu tố có tác động tích cực tới sự đổi mới của công ty (Brown & cộng sự, 2013; Fang & cộng sự, 2014; Tian & Wang, 2014).

Bên cạnh đó, tầm quan trọng của phong cách và cá tính của nhà quản lý trong việc hỗ trợ đổi mới sáng tạo đang ngày càng thu hút sự chú ý của các học giả (Dabić & cộng sự, 2021; Chan & cộng sự, 2014; Matzler & cộng sự, 2008; Sharma & Tarp, 2018). Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu đã phát hiện ra rằng phong cách của các nhà quản lý có tác động khác nhau đến sự đổi mới tùy thuộc vào bối cảnh nghiên cứu (Amabile & cộng sự, 2004; George & Zhou, 2007; Madjar & cộng sự, 2002). Khá nhiều nghiên cứu đã tập trung vào các nước phát triển, các nghiên cứu về phong cách lãnh đạo và hoạt động đổi mới ở các nước đang phát triển trở nên vô cùng cần thiết bởi vì bối cảnh cũng như kết quả nghiên cứu đến từ các nước phát triển khó có thể được áp dụng trực tiếp ở các nước đang phát triển. Tại Việt Nam, vai trò của phong cách quản lý có ảnh hưởng như thế nào, và mức độ ra sao đến hoạt động đổi mới sáng tạo là những câu hỏi còn bỏ ngỏ. Vì vậy, để điền đầy vào khoảng trống nghiên cứu này, tác giả phân tích mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo của nhà quản lý và hoạt động đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam vì hai lý do: (i) Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có vị trí quan trọng đối với nền kinh tế Việt Nam vì cả số lượng và chất lượng doanh nghiệp của họ đều đang tăng trưởng nhanh chóng. Hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và vừa và họ đóng góp rất nhiều vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP) (GSO, 2020)¹; (ii) Việt Nam đang nỗ lực gia nhập nền kinh tế toàn cầu, và các công ty đầu tư trực tiếp đang trở thành vấn đề lớn hơn đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME). Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và các tập đoàn đa quốc gia (MNCs) đã có từ lâu, và họ hầu hết đã hoàn thành tốt nhờ các hoạt động đổi mới và sáng tạo. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) ở Việt Nam cần hiểu đầy đủ tầm quan trọng của đổi mới sáng tạo và nâng cao khả năng đổi mới để duy trì sức cạnh tranh và bắt kịp xu hướng này. Do đó, việc phân tích phong cách lãnh đạo tác động ra sao đến hoạt động đổi mới sáng tạo của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam là rất quan trọng. Kết quả được kỳ vọng cung cấp những bằng chứng mới để thúc đẩy năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể vươn xa trong cuộc cạnh tranh toàn cầu.

2. Tổng quan lý thuyết và phát triển giả thuyết

Nhà quản lý được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau. Ví dụ, Stephen & Marry (2012) cho rằng “nhà quản lý là những người có nhân viên cấp dưới, làm việc cùng và thông qua người khác để thực hiện mục tiêu chung của tổ chức”. Trong bối cảnh tại Việt Nam, một số nghiên cứu như Nguyễn Việt Long & Nguyễn Nam Tuấn (2022) và Đỗ Vũ Phương Anh (2016) đã đưa ra những hiểu biết cụ thể hơn về nhà quản lý trong doanh nghiệp. Cụ thể, Đỗ Vũ Phương Anh (2016) cho rằng nhà quản lý là những người đảm nhận một số công việc nhất định, giữ những chức vụ, chức danh nhất định và tham gia vào hệ thống quản lý của doanh nghiệp. Họ chịu trách nhiệm ra quyết định quản lý, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm soát và giám sát hoạt động của nhân viên để đạt được mục tiêu chung của công ty và mục tiêu của đơn vị hoặc bộ phận chuyên môn.

Tầm quan trọng của các nhà quản lý, đặc biệt là các nhà quản lý cấp cao đối với sự thành công của doanh nghiệp đã được công nhận (Kozlowski & cộng sự, 2009). Rất nhiều nghiên cứu đã được thực hiện về vai trò của phong cách nhà quản lý đến hiệu quả kinh doanh (như doanh thu, lợi nhuận, tham nhũng, v.v.). (ví dụ: Sharma & Tarp, 2018). Tuy nhiên, phong cách hoặc tính cách của nhà quản lý tác động ra sao đến hoạt động đổi mới sáng tạo của các công ty vẫn thu hút được ít sự chú ý. Trong phần tiếp theo, nghiên cứu khái quát hóa về mặt lý thuyết và đưa ra một số giả thuyết về mối quan hệ giữa phong cách của nhà quản lý bao gồm (sự ưa thích rủi ro, sở thích về kiểm soát và phong cách ưa thích đổi mới) và hoạt động đổi mới sáng tạo của các công ty.

Thứ nhất, sở thích kiểm soát (Locus of control) của nhà quản lý bao gồm sở thích về kiểm soát bên trong (Internal locus of control) và bên ngoài (External locus of control). Các nhà quản lý có phong cách kiểm soát bên trong nghĩ rằng họ có nhiều quyền lực đối với cuộc sống của họ. Các nhà quản lý có phong cách kiểm soát bên trong tin rằng họ có thể kiểm soát mọi việc diễn ra như thế nào dựa trên mức độ xử lý của chính họ (Lee & Tsang, 2001). Mặt khác, những nhà quản lý theo phong cách kiểm soát bên ngoài lại cho rằng kết

quả của họ được thiết lập bởi những thứ được xác định bởi các yếu tố bên ngoài và vượt sự kiểm soát của họ. Đổi mới sáng tạo là một hoạt động rủi ro và kết quả của hoạt động này chỉ có được sau khi sản phẩm được đưa vào thị trường (Mai & cộng sự, 2019; Shields & Young, 1994). Vì vậy, chúng ta có thể dự đoán một nhà quản lý có phong cách kiểm soát bên trong sẽ đưa ra nhiều ý tưởng mới hơn và tự mình hoàn thành công việc tốt hơn mà không cần bất kỳ sự trợ giúp nào từ các nguồn bên ngoài. Vì vậy, giả thuyết đầu tiên như sau:

Giả thuyết 1: Có mối quan hệ dương giữa sở thích kiểm soát bên trong của nhà quản lý và hoạt động đổi mới sáng tạo

Thứ hai, về lý thuyết, các nhà quản lý có phong cách đổi mới là những người cởi mở với những ý tưởng mới, sáng tạo và sẵn sàng tìm kiếm những cách thức mới để thực hiện công việc và giải quyết vấn đề (Patchen, 1965). Những người sáng tạo và có cá tính đổi mới có ảnh hưởng đến môi trường xung quanh (Crant, 1996) và tìm cách phát triển doanh nghiệp của họ. Các nhà quản lý đổi mới thường tập trung hơn vào thị trường, vì vậy họ có nhiều khả năng thử các sản phẩm và quy trình mới và tốt hơn để đáp ứng nhu cầu của khách hàng (Rauch & Frese, 2007). Tính đổi mới của các doanh nhân có vai trò thiết yếu trong việc áp dụng các đổi mới ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ (Marcati & cộng sự, 2008). Vì vậy, chúng tôi đưa ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết 2: Các nhà quản lý ưa thích phong cách đổi mới có tác động tích cực đến các hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp của họ.

Thứ ba, dựa trên thuyết triển vọng, một số nghiên cứu (Markowitz, 1952; Arrow, 1971 ; Kahneman & Tversky, 1979) cho rằng các nhà quản lý có xu hướng tránh chấp nhận rủi ro khi họ lựa chọn giữa những phương án có vẻ mang lại lợi nhuận cho họ và chấp nhận rủi ro khi phải lựa chọn giữa những phương án có vẻ không tốt và thua lỗ cho họ. Dựa trên dòng lý thuyết này, một số nghiên cứu thực chứng gần đây cho thấy các nhà quản lý ít sợ rủi ro hơn có nhiều khả năng mở ra các cơ hội kinh doanh mới và có nhiều khả năng chọn một danh mục các hoạt động hoặc dự án có đặc điểm là rủi ro cao và lợi nhuận cao (Pattillo & Söderbom, 2000). Thêm nữa, các nhà quản lý với sở thích rủi ro thúc đẩy các quyết định liên quan đến việc tham gia vào hoạt động tự doanh và nâng cao hiệu quả kinh doanh của các công ty (ví dụ, Sharma & Tarp, 2018). Vì hoạt động cải tiến là lựa chọn có tính rủi ro cao, nghiên cứu đưa ra giả thuyết sau:

Giả thuyết 3: Các doanh nghiệp được lãnh đạo bởi các nhà quản lý thích rủi ro có xu hướng tham gia nhiều hơn trong các hoạt động đổi mới và sáng tạo.

3. Nguồn số liệu và phương pháp luận

3.1. Nguồn số liệu

Nghiên cứu này sử dụng 2 nguồn dữ liệu. Đầu tiên, nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp tư nhân nhỏ và vừa năm 2015 của vì đây là lần đầu tiên một mô-đun tính cách của nhà quản lý được thêm vào công cụ khảo sát. Bộ dữ liệu bao gồm khoảng 2.600 doanh nghiệp sản xuất ngoài quốc doanh. Đây là bộ dữ liệu giàu thông tin bao gồm phong cách nhà quản lý, hoạt động đổi mới sáng tạo và các đặc điểm khác của doanh nghiệp. Những thông tin này đảm bảo cho nghiên cứu đánh giá ảnh hưởng của phong cách của nhà quản lý đến hoạt động đổi mới và sáng tạo.

Thứ hai, chất lượng môi trường kinh doanh tại Việt Nam được đánh giá thông qua chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (Provincial Competitiveness Index – PCI). Chỉ số minh bạch (transparency) của năm tương ứng sẽ được sử dụng. Chỉ số này **được thiết kế nhằm đánh giá** tính minh bạch của môi trường kinh doanh và nỗ lực cải cách hành chính của chính quyền các tỉnh, thành phố của Việt Nam có tác động tới sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Để xác định liệu phong cách của nhà quản lý có ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi đổi mới sáng tạo như thế nào, chúng tôi sử dụng chỉ định thực nghiệm như các mô hình nghiên cứu trước đây (ví dụ: Anh & Bui, 2022; Sharma & Tarp, 2018)

$$INNO_{ijk} = \beta_1 + \beta_2 PL_{ij} + \beta_3 IQ_j + \beta_4 X_{ij} + \beta_5 Provinces_{ij} + v_{ij} \quad (1)$$

Trong đó: i là doanh nghiệp vừa và nhỏ thứ i; j là địa phương j; k là các hình thức đổi mới sáng tạo của

doanh nghiệp. Trong phương trình hồi quy này, đổi mới được đo lường bởi một số thước đo. INNO là biến số thể hiện kết quả đổi mới của doanh nghiệp vừa và nhỏ (biến nhận các giá trị 1 hoặc 0, trong đó 1 là doanh nghiệp đã đổi mới và 0 là không đổi mới). Các hình thức đổi mới gồm: sản phẩm mới, đổi mới sản phẩm cũ, đổi mới sản phẩm nói chung (gồm sản phẩm mới và đổi mới sản phẩm cũ), đổi mới quy trình sản xuất, thay đổi nguồn cung cấp nguyên vật liệu mới (nhập khẩu).

Trong khi phong cách của nhà quản lý (PL) được đo bằng một số biến phản ánh các khía cạnh tính cách của các nhà lãnh đạo (sự ưa thích rủi ro, sở thích về kiểm soát và tính cách thích đổi mới), IQ là biến số thể hiện đặc điểm môi trường kinh doanh của địa phương nơi doanh nghiệp vừa và nhỏ có trụ sở chính. Biến IQ được xác định bằng chỉ số minh bạch cấp tỉnh. Biến X là biến về các đặc điểm của doanh nghiệp. Các đặc điểm riêng của doanh nghiệp ví dụ gồm: quy mô đo bằng số lượng lao động, số năm hoạt động của công ty, thanh toán các khoản phí phi chính thức. Thêm nữa, mô hình cũng kiểm soát biến giả tỉnh (provinces) để đo lường sự khác biệt về hoạt động của doanh nghiệp tại những thành phố lớn và những tỉnh khác. Biến phụ thuộc nhận giá trị 0 (doanh nghiệp không đổi mới) hoặc giá trị 1 (doanh nghiệp đã đổi mới). Vì vậy, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy Probit. Thêm nữa, các đặc tính của nhà quản lý có thể là các biến nội sinh. Do đó, để làm giảm các vấn đề nội sinh (nếu có) trong mô hình, nghiên cứu sử dụng mô hình ước lượng Probit với biến công cụ. Theo các nghiên cứu trước đây (ví dụ: Anh & Bui, 2022; Fisman & Svensson, 2007), biến công cụ được tạo ra từ giá trị trung bình về phong cách của nhà quản lý theo vị trí địa lý (quận/huyện) và lĩnh vực hoạt động kinh doanh.

4. Kết quả thực nghiệm và thảo luận

Bảng 1 trình bày các ảnh hưởng biên trung bình sử dụng mô hình Probit với biến công cụ. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các đặc điểm tính cách của nhà quản lý có liên quan như thế nào đến khả năng đổi mới sáng tạo của các công ty. Cụ thể, theo Bảng 1, tính đổi mới và thái độ kiểm soát có liên quan tích cực đến khả năng đổi mới và sáng tạo của doanh nghiệp. Cụ thể hơn, tính cách yêu thích sự kiểm soát bên trong và đổi mới của người quản lý dự đoán xác suất đổi mới cao hơn khoảng trên 10% so với các nhà quản lý tương ứng không có tính cách như vậy. Kết quả hàm ý rằng những nhà quản lý có những đặc điểm quản lý đổi mới và yêu thích kiểm soát nội bộ có nhiều khả năng tham gia vào các hoạt động đổi mới và sáng tạo hơn. Kết quả này được giải thích bởi phát hiện rằng các nhà quản lý có khả năng kiểm soát nội bộ cao có thể ít dựa vào các lực lượng bên ngoài hoặc các cách thức kinh doanh bất hợp pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty (Anh & Bui, 2022; Sharma & Tarp, 2018). Vì vậy, định hướng nội bộ các nhà quản lý sẽ giúp giảm thiểu các rủi ro của công ty và từ đó có cơ hội giúp doanh nghiệp thúc đẩy hoạt động đổi mới và sáng tạo. Kết quả ủng hộ giả thuyết 1 và 2.

Tiếp theo, nghiên cứu xem xét biến về sự ưa thích rủi ro. Như đã chỉ ra ở giả thuyết 3, chúng tôi kỳ vọng rằng ở những doanh nghiệp mà những nhà quản lý có sở thích an toàn và không thích rủi ro, kết quả hoạt động đổi mới sẽ có xu hướng thấp hơn. Cột 1 của Bảng 1 cho thấy, một mối quan hệ cùng chiều giữa mức độ không thích rủi ro của những nhà quản lý với hoạt động của đổi mới sáng tạo. Kết quả dường như ủng hộ phát hiện của một số nghiên cứu trước đây (ví dụ: Sharma & Tarp, 2018) cho rằng những nhà quản lý thích an toàn có thể sẽ bỏ qua các cơ hội đầu tư và phải trả cổ tức nhiều hơn khi mà rủi ro liên quan đến nợ của họ tăng lên. Tuy nhiên, trong trường hợp của chúng tôi hệ số của mối quan hệ giữa sự ưa thích rủi ro và hoạt động đổi mới không có ý nghĩa thống kê ở mức thông lệ 10%.

Liên quan đến các biến kiểm soát, kết quả cho thấy sự không đồng nhất về vai trò của quy mô và số năm hoạt động của công ty đối với đổi mới sáng tạo của chính các công ty. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng trong khi quy mô có tác động tích cực đến hoạt động đổi mới và sáng tạo, số năm doanh nghiệp trên thị trường không thực sự ảnh hưởng đến hoạt động đổi mới một cách có ý nghĩa thống kê. Thêm nữa, các doanh nghiệp hộ gia đình có khả năng đổi mới và sáng tạo thấp hơn các doanh nghiệp với các công ty có cấu trúc sở hữu khác (công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần...). Kết quả nghiên cứu này phù hợp với báo cáo gần đây khi cho rằng đầu tư cho R&D và đổi mới phần lớn được tiến hành ở các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (MPI, 2018). Theo đó, có đến 98% doanh thu từ hoạt động đổi mới được tạo ra từ các doanh nghiệp lớn và những doanh nghiệp vi mô hoặc hộ gia đình hoặc các công ty nhỏ thường có xu hướng ít tiến hành đổi mới. Kết quả này phù hợp với các lý thuyết hiện hành về đổi

Bảng 1: Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo tới đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ưu thích rủi ro	0.035 (0.115)						
Ưu thích kiểm soát bên trong 1		0.136*** (0.034)					
Ưu thích kiểm soát bên trong 2			0.178*** (0.037)				
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 1				0.043 (0.029)			
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 2					0.033 (0.029)		
Ưu thích đổi mới 1						0.109** (0.048)	
Ưu thích đổi mới 2							0.099** (0.045)
Tuổi của doanh nghiệp	0.003 (0.003)	0.004 (0.003)	0.004 (0.003)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.004 (0.003)
Quy mô doanh nghiệp	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.002** (0.001)	0.002*** (0.001)
Các khoản thanh toán phi chính thức	0.052 (0.062)	0.053 (0.062)	0.056 (0.063)	0.044 (0.062)	0.039 (0.063)	0.058 (0.062)	0.047 (0.062)
Giáo dục của nhà quản lý	0.051 (0.073)	0.069 (0.073)	0.055 (0.073)	0.049 (0.073)	0.049 (0.073)	0.047 (0.073)	0.046 (0.073)
Doanh nghiệp sở hữu hộ gia đình	-0.227*** (0.074)	-0.209*** (0.073)	-0.228*** (0.072)	-0.231*** (0.072)	-0.223*** (0.073)	-0.214*** (0.073)	-0.209*** (0.073)
Có chứng chỉ môi trường	0.176** (0.082)	0.173** (0.082)	0.142* (0.083)	0.171** (0.082)	0.172** (0.082)	0.173** (0.082)	0.174** (0.082)
Tính minh bạch của môi trường kinh doanh	0.281*** (0.095)	0.285*** (0.092)	0.268*** (0.092)	0.296*** (0.093)	0.292*** (0.092)	0.287*** (0.092)	0.289*** (0.092)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú thích: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê tương ứng ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Hệ số báo cáo là tác động biên. Biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có các hoạt động đổi mới sáng tạo và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Mô hình cũng kiểm soát biến giả tỉnh. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng.

mới, sáng tạo của doanh nghiệp. Tuy nhiên, phần lớn các doanh nghiệp tại Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và ít tiến hành hoạt động đổi mới sản phẩm. Khi nhiều doanh nghiệp trong nền kinh tế không có đổi mới sản phẩm, Việt Nam sẽ rất khó thực hiện được tăng trưởng bao trùm và phát triển bền vững như mục tiêu

Bảng 2: Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động giới thiệu sản phẩm hoàn toàn mới

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ưu thích rủi ro	-0.066 (0.123)						
Ưu thích kiểm soát bên trong 1		0.087** (0.037)					
Ưu thích kiểm soát bên trong 2			0.176*** (0.040)				
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 1				0.028 (0.031)			
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 2					0.034 (0.031)		
Ưu thích đổi mới 1						0.073 (0.051)	
Ưu thích đổi mới 2							0.103** (0.048)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú ý: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Hệ số hồi quy là tác động biên. Biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có các hoạt động giới thiệu sản phẩm mới trên thị trường và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng. Mô hình cũng kiểm soát các biến giải thích khác như trong Bảng 1.

đã đặt ra.

Liên quan đến vai trò của môi trường kinh doanh đối với công tác cải tiến của các công ty, trong bối cảnh đặc thù của nền kinh tế Việt Nam khi phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ đều chưa có năng lực đổi mới hoặc có năng lực đổi mới còn yếu, nâng cao chất lượng của môi trường kinh doanh sẽ có tác động tích cực hơn cho các công ty nhỏ gia tăng hoạt động và hiệu quả từ đổi mới sáng tạo. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, tính minh bạch của thị trường và môi trường kinh doanh giúp hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp vừa và nhỏ được cải thiện mạnh mẽ.

Bảng 3: Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động đổi mới sản phẩm hiện có

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ưu thích rủi ro	0.236* (0.137)						
Ưu thích kiểm soát bên trong 1		0.138*** (0.042)					
Ưu thích kiểm soát bên trong 2			0.092** (0.046)				
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 1				0.081** (0.034)			
Ưu thích kiểm soát bên ngoài 2					0.034 (0.035)		
Ưu thích đổi mới 1						0.139** (0.058)	
Ưu thích đổi mới 2							0.094* (0.055)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú ý: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê tương ứng ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Giá trị biên của các hệ số ước lượng được báo cáo. Biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có các hoạt động đổi mới sản phẩm hiện có và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng. Mô hình cũng kiểm soát các biến giải thích khác như trong Bảng 1.

Ở bảng 2, nghiên cứu xem xét sự ưa thích rủi ro, sở thích về kiểm soát và tính cách đổi mới của những nhà quản lý có liên hệ ra sao với từng loại hình đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp. Bảng 2 trình bày kết quả ước lượng của phong cách của nhà quản lý đối với việc giới thiệu sản phẩm hoàn toàn mới. Việc giới thiệu sản phẩm hoàn toàn mới là hoạt động rất rủi ro. Vì vậy, tương tự như Bảng 1 những doanh nhân với tính

Bảng 4: Tác động của phong cách lãnh đạo đến hoạt động đổi mới công nghệ và quy trình

Biến giải thích	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sự ưa thích rủi ro	0.070 (0.194)						
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 1		0.038 (0.057)					
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 2			0.156** (0.066)				
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 1				0.080* (0.047)			
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 2					0.052 (0.047)		
Sự ưa thích đổi mới 1						0.185** (0.084)	
Sự ưa thích đổi mới 2							0.198*** (0.076)
Số quan sát	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646	2,646

Chú ý: Sai số chuẩn trong ngoặc; các hệ số có ý nghĩa thống kê tương ứng ở mức 10% (*), 5% (**) và 1% (***). Giá trị biên của các hệ số ước lượng được báo cáo. Mô hình cũng kiểm soát các đặc điểm của doanh nghiệp bao gồm biến phụ thuộc có giá trị 1 nếu doanh nghiệp có tiến hành đổi mới công nghệ và 0 nếu doanh nghiệp không có hoạt động này. Phương pháp ước lượng mô hình Probit với biến công cụ được sử dụng. Mô hình cũng kiểm soát các biến giải thích khác như trong mô hình Bảng 1.

cách ưa thích đổi mới và có sự kiểm soát nội bộ tốt có xu hướng gia tăng khả năng đổi mới sáng tạo của các công ty trong năm tiếp theo.

Bảng 3 báo cáo kết quả nghiên cứu về tác động của sự ưa thích rủi ro và sở thích về đổi mới của những nhà quản lý có ảnh hưởng ra sao tới đổi mới sản phẩm hiện có của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu chỉ ra những mối quan hệ tích cực giữa tính cách/phong cách của nhà quản lý và các hoạt động đổi mới sản phẩm hiện có. Kết quả này không nằm ngoài dự đoán bởi vì hoạt động đổi mới sáng tạo sản phẩm hiện có có tính chất bí mật và rủi ro thấp hơn. Vì vậy, những người quản lý có phong cách ưa thích mạo hiểm và đổi mới cũng như kiểm soát tốt có xu hướng tìm ra những cách thức sáng tạo và dũng cảm để thực hiện các hoạt động đổi mới sáng tạo. Kết quả từ Bảng 3 cho thấy trong khi những người có tính cách đổi mới dự đoán khả năng đổi mới sáng tạo cao hơn khoảng 14 điểm phần trăm, những nhà quản lý ưa thích rủi ro có khả năng đổi mới sản phẩm hiện có khoảng trên 20 điểm phần trăm.

Cuối cùng, Bảng 4 chỉ ra các hệ số ước lượng về vai trò về phong cách của nhà quản lý đối với hoạt động đổi mới và sáng tạo của doanh nghiệp có ý nghĩa kinh tế và thống kê tương tự như Bảng 1. Các nhà quản lý ưa thích rủi ro có xu hướng đổi mới đầy chuyên và công nghệ cao hơn nhưng hệ số tác động không có ý nghĩa thống kê. Tuy nhiên, những nhà quản lý có quyền kiểm soát nội bộ cao hơn và đổi mới có xu hướng thực thi đổi mới và sáng tạo đối với công ty mà mình phụ trách cao hơn.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Tăng cường khả năng đổi mới được coi là giải pháp mấu chốt giúp các doanh nghiệp Việt Nam nâng cao hiệu quả hoạt động và thúc đẩy quá trình cung cấp các sản phẩm và dịch vụ mới ra thị trường, tạo ra lợi thế cạnh tranh trước các đối thủ chính. Bài viết đóng góp cho lĩnh vực nghiên cứu bằng việc cung cấp các dẫn chứng mới về mối quan hệ giữa phong cách của nhà quản lý và hành vi đổi mới sáng tạo trong bối cảnh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. Những kết quả nghiên cứu cho thấy đặc điểm của các lãnh đạo cấp cao như sự ưa thích rủi ro, kiểm soát nội bộ, ưa thích hoạt động đổi mới là động lực cho việc đưa ra các quyết định đầu tư và đổi mới sáng tạo hiệu quả trong các DNNVV. Vì vậy, những đặc điểm của người quản lý nên được coi là yếu tố vô cùng thiết yếu khi các doanh nghiệp lựa chọn, tuyển dụng, thăng chức cho các nhà quản lý và đàm phán các chế độ khen thưởng.

Tuy thế, đặc tính của các nhà quản lý là không dễ thay đổi (Sharma & Tarp, 2018). Vì vậy, nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc cung cấp các chương trình đào tạo doanh nhân và giáo dục cá nhân cho các nhà quản lý, từ đó có thể giúp các doanh nghiệp duy trì chiến lược của doanh nghiệp mình và vượt qua các trở ngại do sự ưa thích rủi ro và sở thích cá nhân của người quản lý gây nên. Thêm nữa, khuyến khích các nhà quản lý không ngừng rèn luyện học tập và thể hiện sự công tâm liêm chính trách nhiệm trong quá trình hành động bởi đây chính là nhân tố sẽ tác động tích cực và mạnh mẽ nhất đến khả năng sáng tạo của họ nhằm tạo ra những đổi mới tích cực cho doanh nghiệp.

Cuối cùng, trong bối cảnh đặc thù của nền kinh tế Việt Nam khi phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ đều chưa có năng lực đổi mới hoặc có năng lực đổi mới còn yếu, kết quả nghiên cứu này đề xuất rằng việc cải thiện sự minh bạch của môi trường kinh doanh chính là chìa khóa để đại đa số các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam có thể thúc đẩy quá trình đổi mới và sáng tạo.

Ghi chú:

1. Chi tiết xem tại <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/04/Ruot-sach-trang-2020.pdf>

Phụ lục 1: Thống kê mô tả và định nghĩa các biến trong mô hình hồi quy

Biến số	Định nghĩa và đo lường	Trung bình	Sai số chuẩn
Hoạt động cải tiến chung	1 nếu công ty có đưa ra sản phẩm mới hoặc cải tiến sản phẩm hiện có hoặc đổi mới công nghệ; 0 nếu không có	0.34	0.48
Có sản phẩm mới	1 nếu công ty có sản phẩm mới; 0 nếu không có	0.24	0.43
Cải tiến sản phẩm hiện có	1 nếu công ty có cải tiến sản phẩm hiện có; 0 nếu không có	0.13	0.34
Đổi mới về dây chuyền và công nghệ sản xuất kinh doanh	1 nếu công ty có đổi mới công nghệ; 0 nếu không có	0.05	0.22
Sự ưa thích rủi ro	Thang đo likert từ 0-10, phản ánh mức độ ưa thích rủi ro	0.45	0.50
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 1	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc vào chính bản thân hay không.	5.60	1.40
Sự ưa thích kiểm soát bên trong 2	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc vào nỗ lực làm việc.	5.89	1.32
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 1	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc chủ yếu vào yếu tố bên ngoài như may mắn và số mệnh.	3.17	1.54
Sự ưa thích kiểm soát bên ngoài 2	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu thành công của họ phụ thuộc vào bản năng thay vì những nỗ lực.	2.99	1.57
Sự ưa thích cải tiến 1	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu nhà quản lý có xu hướng luôn luôn đổi mới và tìm ra giải pháp trong bất cứ tình huống nào.	3.76	0.99
Sự ưa thích cải tiến 2	Thang đo likert từ 1-7, phản ánh quan điểm nếu nhà quản lý có xu hướng tìm ra nhiều giải pháp với một vấn đề của họ.	3.72	1.05
Tuổi của doanh nghiệp	Số năm doanh nghiệp vận hành trên thị trường	16.53	10.17
Tổng số lao động hay quy mô của công ty	Tổng số nhân viên	14.77	35.83
Trả chi phí chính thức	1 nếu doanh nghiệp có trả chi phí chính thức, 0 nếu không có	0.57	0.50
Thành thị (thành phố lớn)	1 nếu công ty ở thành phố lớn như (Hà Nội, Hải Phòng và Hồ Chí Minh), 0 nếu không ở thành phố lớn	0.45	0.50
Trình độ giáo dục của người quản lý	1 nếu nhà quản lý có trình độ giáo dục cao đẳng, đại học hoặc trên, 0 nếu không có.	0.25	0.43
Chứng chỉ môi trường	1 nếu doanh nghiệp có chứng chỉ đáp ứng tiêu chuẩn môi trường, 0 nếu không có	0.14	0.34
Tính minh bạch	Chỉ số minh bạch cấp tính	6.20	0.31
Số quan sát (công ty)		2648	

Tài liệu tham khảo

- Amabile, T., Schatzel, E., Moneta, G., & Kramer, S. (2004), 'Leader behaviours and the work environment for creativity: Perceived leader support', *The Leadership Quarterly*, 14, 5- 32.
- Anh, V. P.,D & Bui, Q. T. (2022), 'The influence of leadership personality on profitability and firm investment in human capital: The case of Vietnamese SMEs', *Finance Research Letters*, 47(10), 1-8
- Arrow, K. J. (1971), 'The theory of risk aversion', *Essays in the theory of risk-bearing*, 90-120
- Blanco, I., & Wehrheim, D. (2017), 'The bright side of financial derivatives: Options trading and firm innovation', *Journal of Financial Economics*, 125(1), 99-119.
- Brown, J. R., Martinsson, G., & Petersen, B. C. (2013), 'Law, stock markets, and innovation', *The Journal of Finance*, 68(4), 1517-1549.
- Chan, I., Liu, A., & Fellows, R. (2014), 'Role of leadership in fostering an innovation climate in construction firms', *Journal of Management in Engineering*, 30(6),425-443.
- Chang, X., Chen, Y., Wang, S. Q., Zhang, K., & Zhang, W. (2019), 'Credit default swaps and corporate innovation', *Journal of Financial Economics*, 134(2), 474-500.
- Chemmanur, T. J., Loutskina, E., & Tian, X. (2014), 'Corporate venture capital, value creation, and innovation', *The Review of Financial Studies*, 27(8), 2434-2473.
- Crant, J.M. (1996), 'The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions', *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.

-
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021), 'Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership', *Journal of Business Research*, 123, 683-695.
- Đỗ Vũ Phương Anh (2016), 'Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào đánh giá nhân sự quản lý cấp trung trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh Việt Nam', Luận án tiến sĩ, ĐH Quốc gia Hà Nội.
- Fang, V. W., Tian, X., & Tice, S. (2014), 'Does stock liquidity enhance or impede firm innovation?', *The Journal of Finance*, 69(5), 2085-2125.
- Fisman, R. & Svensson, J. (2007), 'Are corruption and taxation really harmful to growth? Firm level evidence', *Journal of Development Economics*, 83, 63-75.
- George, J., & Zhou, J. (2007), 'Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity', *Academy of Management Journal*, 50(3), 605-622.
- Holmstrom, B. (1989), 'Agency costs and innovation', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 12(3), 305-327.
- Kahneman, D., Tversky, A. (1979), 'Prospect theory: An analysis of decision under risk', *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kozlowski, S., Watola, D., Jensen, J., Kim, B., & Botero, I. (2009), 'Developing adaptive team: A theory of dynamic team leadership', In E. Salas, G. F. Goodwin, & C. S. Burke (Eds.), *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 113-155), New York: Taylor & Francis Group.
- Lee, D.Y. & Tsang, E.W. (2001), 'The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth', *Journal of Management Studies*, 38(4), 583-602.
- Madjar, N., Oldham, G., & Pratt, M. (2002), 'There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance', *Academy of Management Journal*, 45(4), 757-767.
- Mai, A. N., Van Vu, H., Bui, B. X., & Tran, T. Q. (2019), 'The lasting effects of innovation on firm profitability: panel evidence from a transitional economy', *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 32(1), 3411-3430.
- Marcati, A., Guido, G. & Peluso, A.M. (2008), 'The role of SME entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations', *Research Policy*, 37(9), 1579-1590.
- Markowitz, H. (1952), 'Portfolio selection', *The Journal of Finance*, 7(1), 77-91.
- Matzler, K., Schwarz, E., Deutinger, N., & Harms, R. (2008), 'The relationship between transformational leadership, product innovation and performance in SMEs', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 21(2), 139-152.
- MPI (2018), *30 years of FDI mobilization in Vietnam*, Hanoi, Vietnam.
- Nguyễn Việt Long, Nguyễn Nam Tuấn (2022), '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', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 30(3), 78-87.
- Patchen, M. (1965), *Some Questionnaire Measures of Employee Motivation and Morale*, Institute of Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Pattillo, C. & Soderbom, M., (2000), 'Managerial risk attitudes and firm performance in Ghanaian manufacturing: An empirical analysis based on experimental data', *Working paper*.
- Rauch, A. and Frese, M. (2007), 'Let's put the person back into entrepreneurship research: a meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353-385.
- Sharma, S., & Tarp, F. (2018), 'Does managerial personality matter? Evidence from firms in Vietnam', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 150, 432-445.
- Shields, M. D., & Young, S. M. (1994), 'Managing innovation costs: A study of cost consciousness behavior by R&D professionals', *Journal of Management Accounting Research*, 6 (1), 175-196.
- Stephen R. & Marry C. (2012), *Management*, Prentice Hall.
- Tian, X., & Wang, T. Y. (2014), 'Tolerance for failure and corporate innovation', *The Review of Financial Studies*, 27(1), 211-255.

ẢNH HƯỞNG CỦA QUYỀN LỰC GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH ĐẾN HIỆU QUẢ TÀI CHÍNH CỦA CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT TRÊN THỊ TRƯỜNG CHỨNG KHOÁN VIỆT NAM

Ngô Mỹ Trân

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

Email: nmtran@ctu.edu.vn

Lê Tấn Nghiêm

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

Email: tanngkiem@ctu.edu.vn

Ngô Trung Hiếu

Cựu học viên Cao học QTKD, Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

Email: ntrhieu92@gmail.com

Mã bài: JED - 744

Ngày nhận bài: 21/06/2022

Ngày nhận bài sửa: 29/07/2022

Ngày duyệt đăng: 01/08/2022

Tóm tắt

Bài nghiên cứu này phân tích ảnh hưởng của quyền lực Giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam dựa trên số liệu thu thập từ 550 công ty giai đoạn 2016-2020. Kết quả phân tích bằng phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát (GLS) cho thấy các khía cạnh đều tác động đến hiệu quả tài chính và có hai khía cạnh quyền lực (quyền lực cơ cấu và quyền lực chuyên môn) tác động theo hướng kỳ vọng của giả thuyết nghiên cứu. Dựa vào kết quả phân tích, hàm ý quản trị đã được đề xuất đối với các công ty niêm yết như công ty nên xem xét tách bạch vị trí Giám đốc điều hành và Chủ tịch Hội đồng quản trị, gia tăng tỷ lệ sở hữu cổ phần của giám đốc điều hành, tăng thêm số năm nắm giữ vị trí giám đốc điều hành nếu hiệu quả tài chính tốt hơn.

Từ khóa: Hiệu quả tài chính, quyền lực cơ cấu, quyền lực chuyên môn, quyền lực Giám đốc điều hành, thị trường chứng khoán.

JEL: G30, G34, M10, M12

Impact of CEO power on the financial efficiency of listed companies on the Vietnamese stock market

Abstract

The study analyzes the influence of CEO power on the financial performance of companies listed on the Vietnamese stock market based on data collected from 550 companies in the period from 2016 to 2020. The analysis results estimated by the method of generalized least squares (GLS) showed that research there were two aspects of power including structural power and expert power that influence on financial performance. Based on the findings, the authors propose several managerial implications for companies such as considering the separate positions of CEO and Chairman of the Board of Directors, increasing the share ownership ratio of the CEO and increasing the number of years holding the position of CEO if the financial performance is better.

Keywords: Financial efficiency, structural power, expert power, CEO power, stock market.

JEL: G30, G34, M10, M12.

1. Đặt vấn đề

Nguồn lực về nhân sự hay nguồn nhân lực có vai trò trung tâm điều hành và sử dụng phối hợp các nguồn lực khác nhằm tạo ra và nâng cao giá trị của các công ty. Một vai trò không thể không kể đến là nhóm nhà quản trị hàng đầu (Top management team-TMT) và đặc biệt Giám đốc điều hành (Chief Executive Officer-CEO). CEO hay Giám đốc điều hành được hiểu là người chịu trách nhiệm toàn bộ hoạt động điều hành của doanh nghiệp nhằm thực hiện mục tiêu và chiến lược của công ty. Các giám đốc điều hành lừng danh trên thế giới như Mark Zuckerberg (CEO Facebook), Elon Musk (CEO Tesla) hay Jeff Bezos (CEO Amazon) đã nâng giá trị các công ty từ các công ty khởi sự thành các đế chế tỷ đô như Facebook, Tesla hay Amazon.

Trong các năm gần đây, nghiên cứu sự ảnh hưởng của quyền lực giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính hay giá trị doanh nghiệp ngày càng nhiều như nghiên cứu của Fang & cộng sự (2020) hay Sheikh (2018). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu về sự ảnh hưởng này chưa có sự nhất quán. Khi xem xét đến các khía cạnh khác nhau thì có tác động khác nhau. Khi có kiểm soát của Hội đồng quản trị và việc sở hữu, quyền lực của giám đốc điều hành có tác động nghịch chiều với hiệu quả tài chính của công ty (Veprauskaite & Adams, 2013). Phan Bùi Gia Thủy & cộng sự (2017) cho biết rằng khi giám đốc điều hành sở hữu dưới 30,18% cổ phần của công ty thì giám đốc điều hành sử dụng quyền lực sở hữu để tạo ra giá trị cho công ty và khi tỷ lệ sở hữu trên 30,18% thì mối quan hệ tác động của quyền lực giám đốc điều hành và hiệu quả công ty không tồn tại. Chiu & cộng sự (2021) cho thấy giám đốc điều hành với kiến thức cao sẽ có kết quả tốt hơn vì sẽ sử dụng quyền lực để kết hợp các nguồn lực một cách hợp lý.

Với việc phát triển của thị trường chứng khoán Việt Nam kể từ khi bắt đầu hoạt động năm 2000, số lượng công ty niêm yết của 2 sở giao dịch chứng khoán là Sở Giao dịch chứng khoán TP Hồ Chí Minh (HOSE) và Sở Giao dịch chứng khoán Hà Nội (HNX) ngày càng tăng và số lượng giao dịch được khớp lệnh hàng ngày càng nhiều. Trên thế giới, các nghiên cứu về quyền lực giám đốc điều hành có ảnh hưởng đến hiệu quả tài chính của các công ty như Adams & cộng sự (2005), Arosa & cộng sự (2013), Ting & cộng sự (2017), DeBoskey & cộng sự (2019) hay Fang & cộng sự (2020)... Đối với các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, các nghiên cứu về quyền lực giám đốc điều hành còn hạn chế mà chủ yếu tập trung vào sự kiêm nhiệm Tổng giám đốc và Chủ tịch Hội đồng quản trị (Phạm Đức Huy, 2020; Hoàng Hải Yến, 2020). Nghiên cứu này phân tích bổ sung thêm các khía cạnh quyền lực khác của giám đốc điều hành. Do đó, việc thực hiện nghiên cứu này sẽ làm phong phú thêm bằng chứng thực nghiệm về sự ảnh hưởng của quyền lực giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Đề đo lường khía cạnh quyền lực, bài nghiên cứu sử dụng các biến đại diện được mô tả theo Finkelstein (1992) và các nghiên cứu trước đây như quyền lực cơ cấu đại diện bởi sự kiêm nhiệm (DeBoskey & cộng sự, 2019, Sheikh, 2018), tỷ lệ sở hữu cổ phiếu của giám đốc điều hành sẽ đại diện cho quyền lực sở hữu (Fang & cộng sự, 2020, Veprauskaite & Adams, 2013), quyền lực chuyên môn sẽ đại diện bằng nhiệm kỳ của giám đốc điều hành (DeBoskey & cộng sự, 2019, Sheikh, 2018) và quyền lực uy tín đại diện bằng trình độ học vấn của giám đốc điều hành (Fang & cộng sự, 2020).

2.1. Quyền lực cơ cấu và hiệu quả tài chính

Theo quan điểm lý thuyết đại diện, các doanh nghiệp cần tách bạch quyền sở hữu và quyền quản lý trong công ty. Khi được tách bạch chức danh giám đốc điều hành và chủ tịch Hội đồng quản trị thì Hội đồng quản trị sẽ thực hiện vai trò giám sát hoạt động của doanh nghiệp và phục vụ cao nhất lợi ích của cổ đông. Giám đốc điều hành được giám sát điều hành bởi Hội đồng quản trị thì sẽ hạn chế các quyền ra quyết định phục vụ mục đích cá nhân như thù lao, danh vọng. Mối quan hệ giữa giám đốc điều hành và Hội đồng quản trị theo quan điểm đại diện thể hiện việc kiêm nhiệm sẽ làm giảm hiệu quả khi một thành viên nắm giữ hai chức danh có quyền lực rất lớn trong doanh nghiệp. Ủng hộ quan điểm lý thuyết đại diện, kết quả nghiên cứu của Veprauskaite & Adams (2013), Hoàng Dương Việt Anh & Lê Thùy Dung (2019) cho rằng sự kiêm nhiệm sẽ tác động ngược chiều đến hiệu quả tài chính. Tuy nhiên, Davis & cộng sự (1997) và Nguyen & cộng sự (2018) cho rằng sự kiêm nhiệm sẽ nâng cao hiệu quả tài chính vì sự kiêm nhiệm thúc đẩy sự lãnh đạo vững chắc mạnh mẽ và cho phép phản ứng nhanh chóng với các thách thức bên ngoài.

Mặc dù, có nhiều nghiên cứu cho thấy quyền lực cơ cấu (Structural power) thông qua sự kiêm nhiệm tác động không đồng nhất đến hiệu quả tài chính của công ty. Tuy nhiên, tại môi trường hoạt động, thể chế của

Việt Nam, các công ty thực hiện tách bạch quyền sở hữu và quyền quản lý của Chủ tịch Hội đồng quản trị nhằm nâng cao hiệu quả tài chính của công ty. Mặt khác, sự tách bạch này phù hợp với quy định của Chính phủ theo Nghị định 155/2020/NĐ-CP. Điều này làm giảm quyền lực cơ cấu của giám đốc điều hành. Với phân tích trên, giả thuyết nghiên cứu được đặt ra như sau:

H₁: Quyền lực cơ cấu của giám đốc điều hành có ảnh hưởng ngược chiều đến hiệu quả tài chính

2.2. Quyền lực sở hữu và hiệu quả tài chính

Quyền lực sở hữu (Ownership power) của giám đốc điều hành được đo lường bởi tỷ lệ sở hữu vốn của giám đốc điều hành (Fang & cộng sự, 2020). Dựa vào số lượng cổ phần sở hữu bởi các giám đốc điều hành thì quyền sở hữu của giám đốc điều hành được gắn với hiệu quả tài chính của doanh nghiệp. Giám đốc điều hành vừa là người lao động vừa là chủ sở hữu đối với số vốn đóng góp nên sẽ tối đa hoá lợi nhuận thông qua tận dụng các nguồn lực trong doanh nghiệp, thậm chí khai thác quá mức nguồn lực. Đối với việc đồng sở hữu doanh nghiệp, giám đốc điều hành sẽ khai thác quá mức nguồn lực trong doanh nghiệp và mở rộng nguồn lực bên ngoài nên hiệu quả tài chính ở doanh nghiệp sẽ kém hơn với các doanh nghiệp có giám đốc điều hành không sở hữu cổ phần (Phan Thanh Tú & cộng sự., 2018). Anderson & Reeb (2003) và Fang & cộng sự (2020) đưa ra kết quả phân tích cho thấy việc sở hữu vốn làm gia tăng hiệu quả tài chính của công ty. Tại Việt Nam, Hoàng Hải Yên (2020) cho thấy giám đốc điều hành sở hữu cổ phiếu của công ty sẽ làm suy giảm hiệu quả tài chính của các công ty gia đình. Trong khi đó, Phan Bùi Gia Thủy & cộng sự (2017) phát hiện rằng sự tác động của sở hữu vốn là phi tuyến tính với hiệu quả tài chính.

Sự gia tăng tỷ lệ sở hữu cổ phần sẽ làm tăng quyền lực sở hữu của giám đốc điều hành, ở Việt Nam, tác giả kỳ vọng với quyền lực sở hữu cao thì giám đốc điều hành sẽ theo đuổi những mục tiêu riêng nhằm nâng cao lợi ích cá nhân. Như vậy, giả thuyết thứ hai được đề xuất như sau:

H₂: Quyền lực sở hữu của giám đốc điều hành có ảnh hưởng ngược chiều đến hiệu quả tài chính

2.3. Quyền lực chuyên môn và hiệu quả tài chính

Quyền lực chuyên môn (Expert power) yêu cầu kiến thức và hiểu biết về tất cả hoạt động và môi trường kinh doanh của công ty, quyền lực này sẽ có ưu thế hơn trong quá trình ra quyết định của Hội đồng quản trị (Firstenberg & Malkiel, 1994). Greve & Mitsuhashi (2007) cho rằng nhiệm kỳ dài hơn sẽ có cơ hội cho các giám đốc điều hành tích lũy kiến thức để tạo ra quyền lực phi chính và những người có giám đốc điều hành lâu năm hơn sẽ có quyền lực hơn, thiết lập các sáng kiến thay đổi chiến lược của công ty. Các giám đốc điều hành tại vị cũng có được quyền lực bằng cách có thể kiểm soát tốt hơn các thông tin, phân bổ tài nguyên hợp lý (Buchholtz & cộng sự, 1998). Lewellyn & Muller-Kahle (2017) cho rằng với nhiệm kỳ dài hơn, các giám đốc điều hành đã có nhiều thời gian và cơ hội hơn để xây dựng các mối quan hệ giữa cá nhân và tăng độ uy tín để trở thành một nhà lãnh đạo hiệu quả.

Ting & cộng sự (2017) và Fang & cộng sự (2020) sau khi phân tích dữ liệu của các ngân hàng ở Trung Quốc đều cho rằng quyền lực chuyên môn, cụ thể là nhiệm kỳ của giám đốc điều hành, cải thiện hiệu quả ngân hàng thông qua các biến đại diện. Nguyen & cộng sự (2018) có kết quả phân tích cho rằng nhiệm kỳ của giám đốc điều hành có tác động ngược chiều đến hiệu quả tài chính trong các công ty có cơ hội tăng trưởng. Arosa & cộng sự (2013) cũng cho cùng kết quả khi nhiệm kỳ giám đốc điều hành có tác động ngược chiều với hiệu quả tuy nhiên số liệu không có ý nghĩa thống kê.

Với môi trường hoạt động đa dạng theo ngành nghề ở Việt Nam, bài nghiên cứu kỳ vọng rằng nhiệm kỳ của giám đốc điều hành tăng sẽ tạo cơ hội cho họ tích lũy nhiều hơn kiến thức chuyên ngành, từ đó có thể giúp công ty nâng cao hiệu quả tài chính. Vì vậy, giả thuyết thứ ba được đặt ra là:

H₃: Quyền lực chuyên môn của giám đốc điều hành có ảnh hưởng cùng chiều đến hiệu quả tài chính

2.4. Quyền lực uy tín và hiệu quả tài chính

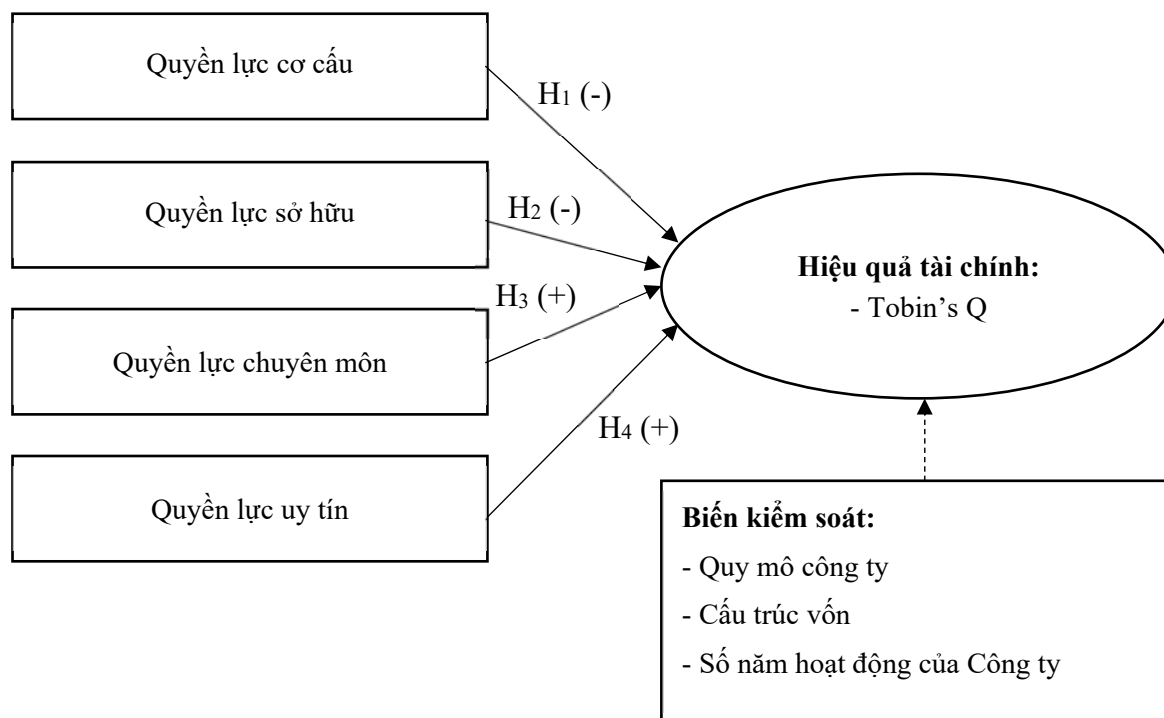
Quyền lực uy tín (Prestige Power) liên quan đến khả năng của giám đốc điều hành trong việc xử lý sự không chắc chắn từ môi trường thể chế. Học vấn ưu tú là biến thường được sử dụng để đo lường quyền lực uy tín của giám đốc điều hành. Các nhà quản lý cấp cao với nền tảng giáo dục ưu tú có thể có ảnh hưởng lớn hơn trong hội đồng cổ đông (Finkelstein, 1992, Fang & cộng sự, 2020). Vì vậy, khi giám đốc điều hành có được bằng Thạc sỹ hay cao hơn được xem như thuộc vào nhóm giáo dục ưu tú và có quyền lực uy tín cao hơn trong công ty. Đối với Việt Nam, Quốc hội (2020) không quy định tiêu chuẩn khi bổ nhiệm giám đốc

điều hành phải có bằng MBA hay tốt nghiệp với trình độ Sau Đại học. Như vậy, bài nghiên cứu kỳ vọng giám đốc điều hành có bằng Thạc sỹ trở lên thì quyền lực uy tín của giám đốc điều hành cao hơn góp phần nâng cao hiệu quả tài chính của công ty thông qua vận dụng kiến thức và các mối quan hệ xã hội có được trong quá trình đào tạo. Từ đó, giả thuyết đặt ra đối với quyền lực uy tín như sau:

H₄: Quyền lực uy tín của giám đốc điều hành có ảnh hưởng cùng chiều đến hiệu quả tài chính

Từ giả thuyết nghiên cứu, mô hình nghiên cứu như trình bày tại Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu này được thực hiện với số liệu thu thập từ các báo cáo của các công ty niêm yết trên HOSE và HNX như Báo cáo tài chính, báo cáo thường niên, báo cáo quản trị và nghị quyết Đại hội cổ đông.

Trong quá trình thu thập dữ liệu, các công ty do không đáp ứng một trong các tiêu chuẩn sau sẽ bị loại bỏ: (1) Các công ty có ngày giao dịch đầu tiên từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2020 được xem xét và đưa vào mô hình nghiên cứu vì phạm vi thời gian là từ năm 2016 đến năm 2020 và (2) Các thông tin phải đầy đủ và được công bố trong phạm vi thời gian nghiên cứu. Tính đến hết năm 2020, số lượng công ty niêm yết trên 2 sàn giao dịch là 745 công ty. Sau khi sàng lọc thông qua các tiêu chuẩn trên, số lượng công ty đáp ứng là 550 công ty tương ứng 2.750 số quan sát.

3.2. Phương pháp phân tích số liệu

Nghiên cứu này sử dụng các mô hình ước lượng căn bản khi phân tích dữ liệu mảng là hồi quy OLS, mô hình tác động cố định (FEM) và tác động ngẫu nhiên (REM). Để lựa chọn mô hình phù hợp giữa FEM và REM, tác giả sử dụng kiểm định Hausman để kiểm định tính phù hợp của mô hình. Đối với các vấn đề tự tương quan của phần dư, phương sai sai số thay đổi sẽ được khắc phục bằng phương pháp GLS. Mô hình ước lượng đề xuất của nghiên cứu như sau:

$$TOB_{it} = \beta_0 + \beta_1 CCAU_{it} + \beta_2 OWN_{it} + \beta_3 EXP_{it} + \beta_4 PRE_{it} + \beta_5 SIZE_{it} + \beta_6 LEV_{it} + \beta_7 AGE_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó, Tobin's Q được xác định là tổng giá trị thị trường cổ phiếu trừ giá trị sổ sách của cổ phiếu chia cho giá trị sổ sách của tổng tài sản. Chỉ số Tobin's Q được sử dụng vì chủ thể nghiên cứu là các công ty cổ phần, giá trị thị trường công ty được phản ánh qua giá cổ phiếu trên thị trường chứng khoán sẽ phù hợp hơn giá trị sổ sách trên báo cáo tài chính.

Các biến độc lập bao gồm biến quyền lực về khía cạnh cơ cấu (CCA) được đo lường bằng 1 nếu công ty có chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Tổng giám đốc hoặc giám đốc, bằng 0 nếu ngược lại, biến quyền lực về khía cạnh sở hữu (OWN) được đo lường bằng tỷ lệ sở hữu cổ phiếu bởi giám đốc điều hành, biến quyền lực về khía cạnh chuyên môn (EXP) được đo lường bằng số năm trên chức vụ của giám đốc điều hành tại công ty và biến quyền lực về khía cạnh uy tín (PRE) được đo lường bằng 1 nếu giám đốc điều hành có bằng sau đại học và bằng 0 nếu không có.

Bên cạnh đó, biến kiểm soát cũng được bổ sung vào mô hình ước lượng. Quy mô công ty (SIZE) đo lường bằng logarit của tổng tài sản, được thu thập trên báo cáo tài chính qua các năm. Quy mô công ty tác động không nhất quán với hiệu quả công ty vì Ciftci & cộng sự (2019) thu thập dữ liệu của các công ty ở Thổ Nhĩ Kỳ từ 2010-2013 và nhận thấy rằng quy mô công ty tác động ngược chiều đến Tobin's Q.

Cấu trúc vốn (LEV) được đo lường bằng tổng số nợ phải trả trong tổng số tài sản mà công ty hiện có. Khi sử dụng đòn bẩy tài chính càng cao thì hiệu quả tài chính thấp và kết quả này tương đồng với các nghiên cứu ở Thổ Nhĩ Kỳ (Ciftci & cộng sự, 2019), ở Thảm Quyển và Thượng Hải, Trung Quốc (Wu & cộng sự, 2018), ở Việt Nam (Pham, 2016).

Số năm công ty được thành lập (AGE) đo lường bằng logarit của số năm thành lập công ty. Loderer & Waelchli (2010) đã cung cấp bằng chứng cho thấy doanh nghiệp được thành lập càng lâu thì khả năng sinh lời sẽ thấp.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả

Kết quả thống kê từ 550 công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam cho thấy các công ty niêm yết có hệ số Tobin's Q trung bình đạt 1,08 lần, trong đó giá trị lớn nhất đạt 9,04 lần và giá trị nhỏ nhất đạt 0,09 lần. Đối với quyền lực cơ cấu, biến đại diện là sự kiêm nhiệm, qua số liệu cho thấy giá trị trung bình đạt 18% so với toàn bộ mẫu nghiên cứu là 2.750 công ty. Số lượng công ty có sự kiêm nhiệm là 502 công ty trong toàn giai đoạn nghiên cứu.

Đối với quyền lực uy tín, trình độ học vấn biểu thị cho sự quyền lực uy tín của giám đốc điều hành trong công ty. giám đốc điều hành có trình độ đại học chiếm khá nhiều, khoảng 70% tổng số giám đốc điều hành của các công ty niêm yết trên Thị trường chứng khoán Việt Nam. Về xu hướng biến động, trong giai đoạn nghiên cứu, các giám đốc điều hành có trình độ sau đại học ngày càng tăng nhưng ở mức chậm cụ thể tăng khoảng 11%.

Tỷ lệ sở hữu cổ phần của giám đốc điều hành thể hiện quyền lực sở hữu của giám đốc điều hành trong công ty và đạt trung bình 7% cho toàn giai đoạn. Trong giai đoạn nghiên cứu, các giám đốc điều hành có số năm thực hiện công việc là 4,86 năm và giám đốc điều hành thực hiện điều hành trên cương vị cao nhất là 11 năm với 79 công ty năm 2020. Do số năm thực hiện điều hành công ty là việc tính toán dựa vào số liệu thời gian nên giá trị nhỏ nhất là 1 năm với những giám đốc điều hành được bổ nhiệm hoặc thi tuyển trong năm 2020. Và trong năm 2020, cũng ghi nhận khá nhiều sự thay đổi giám đốc điều hành với 125 công ty.

4.2. Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của quyền lực giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính

Trước khi ước lượng mô hình nghiên cứu (1), hệ số tương quan giữa các biến được tính toán và kết quả cho thấy hệ số tương quan giữa các biến đều nhỏ hơn 0,8 nên sự tương quan giữa các biến không đáng kể trong mô hình. Vì vậy, các phân tích dữ liệu tiếp theo đều không loại bỏ biến. Để phân tích dữ liệu, bài nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy làm ước lượng căn bản nhất. Mô hình (1) cũng được ước lượng bằng REM and FEM.

Kiểm định Hausman cho thấy ước lượng của FEM phù hợp hơn. Tuy nhiên, khi thực hiện các kiểm định có liên quan, kết quả cho thấy mô hình có hiện tượng tự tương quan và phương sai sai số thay đổi. Do đó, mô hình nghiên cứu được ước lượng lại với phương pháp bình phương tối thiểu tổng quát để khắc phục các khuyết tật. Kết quả ước lượng được trình bày trong Bảng 1.

4.2.1. Quyền lực cơ cấu

Kết quả ước lượng của quyền lực cơ cấu có mức ý nghĩa 1% đối với chỉ tiêu Tobin's Q. Hệ số ước lượng của quyền lực cơ cấu mang giá trị âm thể hiện sự kiêm nhiệm có ảnh hưởng ngược chiều đến hiệu quả tài chính. Kết quả phân tích cho thấy chấp nhận giả thuyết H_1 của bài nghiên cứu và phù hợp với lý thuyết đại

**Bảng 1: Kết quả phân tích sự ảnh hưởng
của quyền lực giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính**

Tên biến	Pooled OLS	FEM	REM	Tobin's Q	Dấu kỳ vọng
Quyền lực cơ cấu (Sự kiêm nhiệm)	-0,124***	-0,048**	-0,027	-0,06***	-
Quyền lực sở hữu (Tỷ lệ cổ phần mà giám đốc điều hành sở hữu)	0,138	0,023	0,033	0,051***	-
Quyền lực chuyên môn (Nhiệm kỳ)	0,009**	-0,004	-0,005*	0,001***	+
Quyền lực uy tín (Trình độ học vấn)	-0,028	0,006	0,002	-0,001	+
Quy mô công ty	0,04***	-0,101***	-0,006	0,029***	+
Cấu trúc vốn, Đòn bẩy tài chính	-0,405***	0,154*	-0,078	-0,194***	-
Số năm đã hoạt động của công ty	0,2***	-0,199**	0,059	0,166***	-
Hàng số	-0,497**	4,448***	1,119***	0,179*	
R ²	5,45%				
Số quan sát (n)	2.750	2.750	2.750	2.750	
Kiểm định Hausman		81,96***			
Kiểm định Wooldridge		49,865***			
Kiểm định Wald		1,6e+07***			

Nguồn: Kết quả thống kê từ mẫu nghiên cứu gồm 550 công ty giai đoạn 2016-2020.

diện, thể hiện sự đúng đắn của Nhà nước thông qua các văn bản pháp luật ban hành về việc tách bạch quyền quản trị và quyền điều hành. Vì vậy, khi doanh nghiệp áp dụng theo các quy định của Nhà nước đối với công ty đại chúng sẽ có hiệu quả tài chính tốt hơn. Sự tác động của sự kiêm nhiệm đến hiệu quả tài chính tương đồng với Naseem & cộng sự (2019) và Mohd & cộng sự (2016). Naseem & cộng sự (2019) cho rằng các Giám đốc điều hành sẽ tận dụng sự kiêm nhiệm để có thể chiếm được lợi ích cá nhân nhiều nhất, điều này được đề cập trong lý thuyết đại diện và có thể khắc phục bằng cách nâng cao sự giám sát của Hội đồng quản trị. Tại Việt Nam, Hoàng Dương Việt Anh & Lê Thùy Dung (2019) cho kết quả phân tích tương tự khi có sự kiêm nhiệm thì Giám đốc điều hành sẽ sử dụng quyền lực thao túng để ban hành các quyết định mang tính cá nhân làm giảm hiệu quả tài chính. Như vậy, trong giai đoạn này, sự kiêm nhiệm sẽ tác động ngược chiều đến hiệu quả tài chính và các công ty nên thực hiện việc tách bạch nhằm làm giảm sự thao túng quyền lực của Giám đốc điều hành.

4.2.2. Quyền lực sở hữu

Bài nghiên cứu kỳ vọng giám đốc điều hành sở hữu nhiều cổ phần sẽ dùng quyền lực sở hữu để theo đuổi mục tiêu riêng của cá nhân nên quyền lực sở hữu sẽ tác động ngược chiều đến hiệu quả tài chính. Nhưng kết quả ước lượng có giá trị của hệ số ngược lại và có mức ý nghĩa 1%. Do đó, trong mẫu nghiên cứu, giám đốc điều hành sở hữu cổ phần nhiều hơn sẽ tạo ra hiệu quả tài chính cho doanh nghiệp. Kết quả này phù hợp với Fang & cộng sự (2020), cho rằng khi Giám đốc điều hành sở hữu nhiều cổ phần hơn sẽ có những biện pháp hay những chính sách nhằm giám sát chặt chẽ hoạt động của công ty để tạo ra hiệu quả tốt hơn. Mohd & cộng sự (2016) cùng kết quả phân tích này và cho rằng người quản lý điều hành có sở hữu cổ phần sẽ làm việc chăm chỉ hơn để duy trì hoạt động tốt của công ty hơn. Phan Bùi Gia Thủy & cộng sự (2017) phân tích dữ liệu trong giai đoạn 2009-2015 cho thấy ngưỡng sở hữu cổ phiếu của Giám đốc điều hành là 30,18% và khi gia tăng hơn ngưỡng sẽ tạo ra hiệu quả tài chính hơn, lý do giải thích về quyền hạn của Giám đốc điều hành cần đủ lớn và phù hợp với trách nhiệm của mình. Vì thế, bài nghiên cứu đó cho rằng cần có cơ chế khích lệ thông qua sở hữu cổ phiếu để quyền hạn của Giám đốc điều hành đủ lớn và phù hợp với trách nhiệm mà mình đảm trách. Tóm lại, sự sở hữu cổ phần của Giám đốc điều hành hay thương bằng cổ phần sẽ làm cho quyền lực của giám đốc điều hành đủ lớn để thực hiện các nghĩa vụ mà mình đảm trách, từ đó, gia tăng

hiệu quả tài chính của công ty.

4.2.3. Quyền lực chuyên môn

Kết quả ước lượng thể hiện chấp nhận giả thuyết H_3 của bài nghiên cứu ở mức ý nghĩa ở 1%. Điều này thể hiện khi giám đốc điều hành có thâm niên ở vị trí điều hành thì sẽ giúp doanh nghiệp tạo ra hiệu quả tốt hơn nhưng với mức tăng không cao. Meltschakow (2020) đề xuất rằng Giám đốc điều hành cần là có kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành. Tuy vậy, Meltschakow (2020) đề xuất với giám đốc điều hành trong nhiệm kỳ ban đầu sẽ gia tăng hiệu quả hoạt động và phù hợp với lý thuyết bởi vì giám đốc điều hành đó sẽ phát huy các quyền lực để thay đổi lớn trong công ty, chẳng hạn như thực hiện một chiến lược mới, còn đối với các nhà điều hành cũ sẽ ít mạnh dạn thay đổi hơn. Vì vậy, bài nghiên cứu này thu thập dữ liệu số năm trung bình nhiệm kỳ là 4,86 tức là giao thoa giữa hai nhiệm kỳ đối với các nhà điều hành ở Việt Nam (nhiệm kỳ bình thường là 4-5 năm). Kurdiymova (2020) cho rằng khi nhiệm kỳ càng tăng thì hiệu quả tài chính được nâng cao thông qua việc trả lương. Kurdiymova (2020) lý giải rằng thông qua việc trả lương gắn với hiệu quả thì khi nâng cao hiệu quả thì lương thưởng của người điều hành cũng tăng theo.

4.2.4. Quyền lực uy tín

Hệ số ước lượng về quyền lực uy tín có cho thấy tác động ngược chiều đến hiệu quả tài chính nhưng không có ý nghĩa thống kê nên chưa thể kết luận đối với giả thuyết H_4 của bài nghiên cứu. Trình độ học vấn không tác động đến hiệu quả tài chính (đo bằng Tobin's Q) tương đồng với các nghiên cứu trước đây như Saidu (2019), Bialowas & Sitthipongpanich (2014) và không tương đồng với Ghardallou & cộng sự (2020). Ghardallou & cộng sự (2020) cho rằng Giám đốc điều hành có bằng quản trị kinh doanh, kinh tế, tài chính hoặc kế toán sẽ nâng cao hiệu quả hoạt động của công ty (đo bằng Tobin's Q) và có thể nhà đầu tư chú trọng đầu tư vào các công ty có người điều hành tốt nghiệp sau đại học. Đối với thị trường chứng khoán Việt Nam giai đoạn 2009-2015, Phan Bùi Gia Thủy & cộng sự (2017) cho rằng chưa thể kết luận về sự ảnh hưởng của trình độ học vấn đến hiệu quả tài chính.

4.2.5. Biến kiểm soát

Quy mô công ty có tác động cùng chiều đến hiệu quả tài chính với mức ý nghĩa 1% có nghĩa là khi tăng quy mô công ty sẽ làm gia tăng hiệu quả tài chính của doanh nghiệp. Như vậy, kết quả phân tích phù hợp sự kỳ vọng của bài nghiên cứu. Đối với các công ty sử dụng đòn bẩy tài chính càng cao, các công ty đó sẽ có nguy cơ làm giảm hiệu quả tài chính của doanh nghiệp thông qua kết quả phân tích và phù hợp với sự kỳ vọng của bài nghiên cứu ở môi trường hoạt động Việt Nam, kết quả cho thấy với độ tin cậy 99% thì các công ty cần xem xét cân đối lại sử dụng nợ để hoạt động.

Kết quả ở Bảng 1 còn cho thấy số năm hoạt động có tác động cùng chiều đến hiệu quả tài chính của doanh nghiệp với mức ý nghĩa 1%, có nghĩa rằng đối với các doanh nghiệp được thành lập lâu đời thì sẽ tạo ra hiệu quả hơn các doanh nghiệp có thời gian thành lập ngắn. Vì thế, kết quả này không như kỳ vọng của bài nghiên cứu. Như vậy, các biến kiểm soát đưa vào mô hình đều có tác động đến hiệu quả tài chính và các tác động đồng nhất với cả hai cách đo lường hiệu quả tài chính bằng giá trị thị trường và giá trị sổ sách kế toán. Vì vậy, để cải thiện hiệu quả tài chính, các công ty có thể sử dụng một cách thận trọng điều chỉnh quy mô công ty, cơ cấu tài chính hay duy trì hoạt động của công ty.

5. Kết luận và hàm ý

Nghiên cứu này phân tích sự ảnh hưởng của quyền lực giám đốc điều hành đến hiệu quả tài chính của doanh nghiệp nhằm đề xuất hàm ý quản trị liên quan đến các khía cạnh của quyền lực giám đốc điều hành để nâng cao hiệu quả tài chính của các công ty niêm yết trong thời gian tới. Bài nghiên cứu sử dụng dữ liệu của 550 công ty được niêm yết trong giai đoạn 2016-2020 trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Thông qua phân tích dữ liệu bằng phương pháp GLS, các khía cạnh của quyền lực giám đốc điều hành được tìm thấy có tác động đến hiệu quả tài chính từ quyền lực uy tín đến chỉ số Tobin's Q. Ngoài ra, kết quả phân tích còn cho thấy quy mô công ty tác động thuận chiều đến hiệu quả tài chính thể hiện khi các công ty gia tăng quy mô thông qua bổ sung tổng tài sản thì hiệu quả công ty sẽ tăng lên. Dựa trên kết quả phân tích, bài nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị như sau:

- Kết quả phân tích cho thấy quyền lực cơ cấu tác động ngược chiều đến hiệu quả tài chính, do đó cơ cấu tổ chức của công ty xem xét tách bạch vị trí giám đốc điều hành (Tổng giám đốc/Giám đốc) với Chủ tịch Hội đồng quản trị. Giám đốc điều hành và Chủ tịch Hội đồng quản trị đại diện cao nhất cho quyền điều hành và

quyền sở hữu của doanh nghiệp. Nếu hai vị trí này là một thì giám đốc điều hành sẽ điều hành doanh nghiệp sao cho có lợi nhất cho bản thân nhằm đạt lợi ích cá nhân cao nhất mà lợi ích của cổ đông không được quan tâm đúng mức.

- Có bằng chứng thống kê cho thấy quyền lực sở hữu có tác động cùng chiều đến hiệu quả tài chính, do đó hội đồng quản trị nên xem xét gia tăng quyền lực sở hữu của giám đốc điều hành thông qua gia tăng sở hữu cổ phần nhưng cần cẩn trọng và phù hợp. Sở hữu công ty có nghĩa là giám đốc điều hành cũng là cổ đông của công ty và lợi ích của cổ đông tăng lên khi sự điều hành mang lại hiệu quả. Khi giám đốc điều hành sở hữu công ty sẽ có thể giúp công ty hoạt động một cách tốt nhất để mang lại lợi ích cho công ty cũng như lợi ích của bản thân.

- Kết quả nghiên cứu đã có bằng chứng thực nghiệm cho thấy quyền lực chuyên môn có tác động cùng chiều đến hiệu quả tài chính của công ty. Vì thế, để tăng hiệu quả tài chính của công ty, các công ty cổ phần có thể gia tăng quyền lực chuyên môn của giám đốc điều hành nếu các năm trước hiệu quả tài chính có sự tăng trưởng thông qua tăng số năm điều hành hoặc bổ nhiệm giám đốc điều hành thêm một nhiệm kỳ nữa. Khi giám đốc điều hành có chuyên môn về lĩnh vực hoạt động của công ty thì các thành viên trong công ty sẽ dễ dàng tin theo và thực hiện, như thế, giám đốc điều hành có quyền lực trong công ty. Số năm điều hành càng cao làm cho giám đốc điều hành dễ dàng hiểu cách vận hành và biến động của công ty, từ đó đưa ra những giải pháp phù hợp góp phần hạn chế thấp nhất những tác động đó đến công ty.

Tài liệu tham khảo

- Adams, R.B., Almeida, H. & Ferreira, D. (2005), 'Powerful CEOs and Their Impact on Corporate Performance', *The Review of Financial Studies*, 18, 1403–1432.
- Anderson, R.C. & Reeb, D.M. (2003), 'Founding family ownership and firm performance: Evidence from the S&P 500', *Journal of Finance*, 58(3), 1301–1328.
- Arosa, B., Iturralde, T. & Maseda A. (2013), 'The board structure and firm performance in SMEs: Evidence from Spain', *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 19 (2013), 127-135.
- Bialowas, P. & Sitthipongpanich, T. (2014), 'CEO characteristics and Firm Value', *NIDA Development Journal*, 54(4), 57-90.
- Buchholtz, A., Young, M. & Powell, G. (1998), 'Are board members pawns or watchdogs? The link between CEO pay and firm performance', *Group & Organization Management*, 23, 6–26.
- Chiu, J., Chen, C.H., Cheng, C.C. & Hung, S.C. (2020), 'Knowledge capital, CEO power, and firm value: Evidence from the IT industry', *North American Journal of Economics and Finance*, 55, 1-13.
- Ciftci, I., Tatoglu, E., Wood, G., Demirbag, M. & Zaim, S. (2019), 'Corporate governance and firm performance in emerging markets: Evidence from Turkey', *International Business Review*, 28, 90-103.
- Davis, J.H., Schoorman, F.D. & Donaldson, L. (1997), 'Toward a stewardship theory of management', *Academy of Management Review*, 22(1), 20-47.
- DeBoskey, D.G., Luo Y. & Zhou L. (2019), 'CEO power, board oversight, and earnings announcement tone', *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 52, 657-680.
- Fang, H., Lee, J.S., Chung, C.P., Lee, Y.H. & Wang, W.H. (2020), 'Effect of CEO power and board strength on bank performance in China', *Journal of Asian Economics*, 69, 1-32
- Finkelstein, S. (1992), 'Power in top management teams: dimensions, measurement, and validation', *Academy of Management Journal*, 35, 505-538.
- Firstenberg, P.B. & Malkiel, B.G. (1994), 'The twenty-first century boardroom: who will be in charge?', *Sloan Management Review*, 36(1), 27–35.
- Ghardallou, W., Borgi, H. & Alkhalifah, H. (2020), 'CEO characteristics and firm performance: a study of Saudi Arabia listed firms', *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(11), 291-301.
- Greve, H.R. & Mitsuhashi, H. (2007), 'Power and glory: Concentrated power in top management teams', *Organization Studies*, 28(8), 1197-1220.

-
- Hoàng Dương Việt Anh & Lê Thùy Dung (2019), ‘Giám đốc điều hành và tỷ suất sinh lời của doanh nghiệp: bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam’, *Nghiên cứu kinh tế*, 12(499), 57-63.
- Hoàng Hải Yến (2020), ‘Sử dụng mô hình dữ liệu mảng để xem xét mối quan hệ của các đặc điểm GĐĐH và hiệu quả của công ty gia đình niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam, giai đoạn 2012-2018’, *Tạp chí Con số và sự kiện*, Kỳ 2 tháng 10/2020, 38-41.
- Kurdiumova, V.V. (2020), ‘CEO characteristics and company financial performance’, Master’s Thesis, St Petersburg University, St Petersburg.
- Lewellyn, K.B. & Muller-Kahle, M.I. (2012), ‘CEO power and risk taking: Evidence from the subprime lending industry’, *Corporate Governance: An International Review*, 20, 289-307.
- Loderer, C. & Waelchli, U. (2010), *Firm age and performance*, MPRA paper No 26450.
- Meltschakow, M. (2020), ‘CEO Characteristics and their Impact on the Performance of U.S. American S&P 500 Firms’, Thesis for a Bachelor Degree, University of Applied sciences Yrkeshögskolan Novia.
- Mohd, K.N.T., Latif, R.A., Kamardin, H. & Che, N. (2016), ‘The effect of busy directors, CEO duality and ownership on firm performance’, *International Information Institute*, 19(8), 3149-3154.
- Naseem, M.A., Lin, J., ur Rehman, R., Ahmad, M.I. & Ali, R. (2019), ‘Does capital structure mediate the link between CEO characteristics and firm performance?’, *Management Decision*, 58(1), 164-181.
- Nguyen, P., Rahman, N. & Zhao, R. (2018), ‘CEO characteristics and firm valuation: a quantile regression analysis’, *Journal of Management & Governance*, 22(1), 33-151.
- Phạm Đức Huy (2020), ‘Ảnh hưởng kiêm nhiệm tổng giám đốc và chủ tịch hội đồng quản trị đến hoạt động của doanh nghiệp - Bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam’, *Tạp chí Tài chính*, truy cập lần cuối ngày 01 tháng 04 năm 2021, từ <<https://tapchitaichinh.vn/kinh-te-vi-mo/anh-huong-kiem-nhiem-tong-giam-doc-va-chu-tich-hoi-dong-quan-tri-den-hoat-dong-cua-doanh-nghiep-bang-chung-thuc-nghiem-tai-viet-nam-329701.html>>.
- Pham, T.K.T. (2016), ‘Research on the Relationship between Corporate Governance and Firm Performance: Empirical Evidence from Companies Listed on the Stock Exchange in Vietnam’, *International Journal of Management and Applied Research*, 3(4), 172-183.
- Phan Bùi Gia Thủy, Trần Đức Tài & Trần Thị Tú Anh (2017), ‘Ảnh hưởng của đặc điểm Tổng giám đốc đến hiệu quả hoạt động doanh nghiệp’, *Tạp chí Khoa học Đại học mở TP. HCM*, 55 (4), 51-63
- Phan Thanh Tú, Vũ Mạnh Chiến, Phạm Văn Kiệt, Lưu Đức Tuyên & Nguyễn Thị Hồng Nga (2018), *Học thuyết doanh nghiệp*, Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động-Xã hội.
- Quốc hội (2020), *Luật doanh nghiệp, số 59/2020/QH14*, ban hành ngày 17 tháng 6 năm 2020.
- Saidu, S. (2019), ‘CEO characteristics and firm performance: focus on origin, education and ownership’, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(29), 1-15.
- Sheikh, S. (2018), ‘CEO power, product market competition and firm value’, *Research in International Business and Finance*, 46, 373-386.
- Ting, H.I., Chueh, H., & Chang, P.R. (2017), ‘CEO power and its effect on performance and governance: Evidence from Chinese banks’, *Emerging Markets Review*, 33, 42-61.
- Veprauskaite, E. & Adams, M. (2013), ‘Do powerful chief executives influence the financial performance of UK firms?’, *The British Accounting Review*, 45, 229-241.
- Wu, H., Li, S., Ying, S. X., & Chen, X. (2018), ‘Politically connected CEOs, firm performance, and CEO pay’, *Journal of Business Research*, 91, 169-180.

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH SỬ DỤNG NGÂN HÀNG SỐ VIETCOMBANK

Nguyễn Minh Phương

Học viện Ngân hàng

Email: phuongnm@hvnh.edu.vn

Đinh Văn Thuận

Học viện Ngân hàng

Email: thuandv2603@gmail.com

Mã bài: JED-754

Ngày nhận: 24/06/2022

Ngày nhận bản sửa: 17/07/2022

Ngày duyệt đăng: 04/08/2022

Tóm tắt:

Bài nghiên cứu này nhằm mục tiêu tìm ra những nhân tố then chốt ảnh hưởng đến quyết định sử dụng ngân hàng số VCB Digibank tại Ngân hàng TMCP Ngoại Thương Việt Nam (Vietcombank). Nhóm tác giả đã hệ thống hoá những vấn đề lý luận liên quan đến ngân hàng số và hành vi sử dụng sản phẩm dịch vụ của khách hàng, đồng thời phân tích tình hình thực trạng phát triển VCB Digibank. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm: biến phụ thuộc là Quyết định sử dụng và 6 biến độc lập gồm: (1) Uy tín của ngân hàng, (2) Điều kiện thuận lợi, (3) Ảnh hưởng xã hội, (4) Tính hữu ích, (5) Tính dễ sử dụng, (6) Cảm nhận chi phí. Qua thực hiện khảo sát các đối tượng đã và đang sử dụng ngân hàng số VCB Digibank và thu về 276 phiếu kết quả hợp lệ (trong tổng 421 phiếu), nhóm tác giả thực hiện mã hóa dữ liệu và tiến hành xử lý, thực hiện phân tích qua phần mềm SPSS 20.0. Kết quả chứng minh rằng 3 trong 6 nhân tố độc lập được đề xuất có tác động đến hành vi quyết định sử dụng VCB Digibank với mức độ ảnh hưởng giảm dần, bao gồm: (i) Uy tín của ngân hàng; (ii) Điều kiện thuận lợi; (iii) Ảnh hưởng xã hội. Dựa trên kết quả đó, nhóm tác giả đề xuất giải pháp để góp phần thúc đẩy khách hàng ra quyết định sử dụng VCB Digibank thông qua việc tập trung nâng cao uy tín của ngân hàng, tăng cường và tận dụng tối đa mức độ ảnh hưởng của xã hội, tạo thêm nhiều tiện ích và điều kiện thuận lợi cho khách hàng khi sử dụng VCB Digibank.

Từ khoá: Nhân tố ảnh hưởng, dịch vụ ngân hàng số, quyết định sử dụng, VCB Digibank, Vietcombank.

Mã JEL: G21, G24

Determinants influencing the decision to use VCB Digital Bank

Abstract:

This research aims to find out key determinants influencing the decision to use digital bank at Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam. Theoretical issues related to digital banking and customers' behavior of using products and services are reviewed, and current situations of VCB Digital bank development are analyzed. Accordingly, we design a research model including a dependent variable (Decision to use), and six independent factors of (i) Reputation of the bank, (ii) Favorable conditions, (iii) Social influence, (iv) Usefulness, (v) Ease of use, (vi) Perceived cost. Through conducting a survey by collecting 276 valid votes (out of 421 votes), we investigate the statistical significance of these determinants by using SPSS 20.0 software. The results show that three out of six independent factors have an impact on the decision to use VCB Digital bank with decreasing influence, including Reputation of the bank, Favorable conditions and Social influence. Based on the findings, we propose some suggestions to promote customers for making decisions to use VCB Digital bank including promoting the bank's prestige, making use of social effect as well as providing more favorable conditions.

Keywords: Determinants, digital banking, decision to use, Vietcombank.

JEL Codes: G21, G24

1. Đặt vấn đề

Trong xu hướng nền kinh tế hiện nay, với cuộc cách mạng 4.0 trên toàn thế giới, việc đẩy mạnh ứng dụng và phát triển nền tảng số là một xu thế tất yếu bởi nó mang lại rất nhiều lợi ích, nâng cao lợi thế cạnh tranh cho các doanh nghiệp nói chung và ngân hàng nói riêng. Đặc biệt trong tình hình dịch bệnh Covid-19 vẫn còn diễn biến phức tạp, các ngân hàng cần phải nỗ lực đổi mới, số hoá nhanh chóng các dịch vụ để có thể bắt kịp xu hướng (Tran, 2021).

Trên thế giới, vấn đề số hoá tại các ngân hàng không còn là một khái niệm xa lạ. Hầu hết các ngân hàng lớn đã đẩy mạnh đầu tư số hoá trên các nền tảng của mình. Các ngân hàng sẵn sàng đầu tư số tiền rất lớn vào công nghệ mới nhất, chẳng hạn như JP Morgan Chase (riêng năm 2018) đã chi 10,8 tỷ đô cho chi tiêu công nghệ, HSBC đầu tư mạnh mẽ hơn 2,3 tỷ đô la từ 2018 cho chuyển đổi số (Vũ Hồng Thanh, 2020).

Không nằm ngoài xu thế đó, các ngân hàng Việt Nam cũng đẩy mạnh ứng dụng các nền tảng số vào trong các hoạt động nhằm tăng cường điểm tương tác giữa các khách hàng (Nguyễn & cộng sự, 2020). Ngày 16 tháng 07 năm 2020, Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) đã chính thức ra mắt dịch vụ Ngân hàng số hoàn toàn mới VCB Digibank trên cơ sở hợp nhất các nền tảng giao dịch trực tuyến, thay thế cho các dịch vụ Internet Banking và Mobile Banking trước đây của ngân hàng. Do thị trường có mức độ cạnh tranh khá gay gắt đòi hỏi VCB Digibank phải có những tiện ích đặc thù để thu hút khách hàng. Bài nghiên cứu này gồm ba phần chính: (i) Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu; (ii) Phương pháp nghiên cứu; (iii) Kết quả nghiên cứu và thảo luận. Mục tiêu của bài viết là làm rõ các nhân tố ảnh hưởng và mức độ tác động đến quyết định sử dụng dịch vụ VCB Digibank của khách hàng cá nhân, từ đó nhóm tác giả sẽ đưa ra một số giải pháp nhằm cải thiện các yếu tố có tác động mạnh, nâng cao chất lượng để giữ chân các khách hàng hiện tại và thu hút thêm các khách hàng chưa quyết định sử dụng dịch vụ.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Các mô hình lý thuyết đánh giá hành vi chấp nhận sử dụng dịch vụ

Mô hình thuyết hành động hợp lý

Lý thuyết hành động hợp lý (Theory of Reasoned Action - TRA) được phát triển lần đầu vào năm 1967 bởi Martin Fishbein, sau đó đã được sửa đổi và mở rộng bởi Martin Fishbein cùng với Icek Ajzen vào năm 1975. Lý thuyết giúp kiểm tra hành vi người tiêu dùng cũng như xác định khuynh hướng hành vi của họ. Cụ thể, lý thuyết đã chỉ ra các yếu tố tác động đến hành vi con người bao gồm:

(i) Thái độ đối với hành vi (Attitude toward behavior): đề cập đến việc cá nhân đánh giá tích cực hay tiêu cực về việc thực hiện một hành vi. Khi một cá nhân tin rằng thực hiện một hành vi sẽ đem lại kết quả tốt cho họ thì cá nhân đó hình thành suy nghĩ, thái độ tích cực và thực hiện hành vi đó. Ngược lại, nếu người đó cho rằng thực hiện hành vi mang lại kết quả xấu thì sẽ có thái độ tiêu cực về hành vi và từ chối thực hiện nó;

(ii) Chuẩn chủ quan (Subjective Norms): là niềm tin rằng một người hoặc một nhóm người quan trọng sẽ chấp thuận và ủng hộ một hành vi cụ thể;

(iii) Ý định hành vi (Behavioral Intention): đại diện cho “dấu hiệu về sự sẵn sàng thực hiện một hành vi của một người” (Ajzen, 1991), được quyết định dựa trên thái độ của cá nhân và chuẩn chủ quan xung quanh hành vi đó, càng tích cực và mạnh mẽ thì ý định thực hiện hành vi càng cao;

(iv) Hành vi (behavior): là một hoạt động thể chất có thể quan sát được của một cá nhân trong một hoàn cảnh và mục tiêu cụ thể.

Mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB)

Mô hình được Ajzen đưa ra vào năm 1991 dựa trên nền tảng sẵn có của “Lý thuyết hành động hợp lý” và “Lý thuyết khả năng thực hiện hành vi”, bổ sung thêm nhân tố “nhận thức về kiểm soát hành vi” giúp hoàn thiện, tăng độ chính xác cho mô hình. Mô hình TPB bao gồm 3 nhân tố chính:

(i) Thái độ và thái độ đối với hành vi: Thái độ đối với hành vi (Attitude toward the Behavior) là đánh giá (có thể thuận lợi hoặc bất lợi) của một cá nhân dựa trên kết quả từ việc thực hiện một hành vi;

(ii) Niềm tin theo chuẩn mực chung và quy chuẩn chủ quan: Niềm tin theo chuẩn mực chung (Normative belief) là niềm tin, nhận thức của một cá nhân về những chuẩn mực chung của xã hội, về những gì mọi người nghĩ rằng cá nhân đó nên hay không nên thực hiện hành vi đó. Quy chuẩn chủ quan (Subjective norm) là nhận thức, suy nghĩ của một cá nhân cụ thể, bị ảnh hưởng bởi suy nghĩ và sự phán xét của những người có

ảnh hưởng quan trọng đến cá nhân đó;

(iii) Niềm tin về sự tự chủ và nhận thức kiểm soát hành vi: Niềm tin về sự tự chủ (Control beliefs) là niềm tin của cá nhân về khả năng kiểm soát, thực hiện được hành vi, bao gồm các nhân tố thuận lợi tạo điều kiện và những nhân tố cản trở việc thực hiện hành vi. Nhận thức kiểm soát hành vi (Perceived behavioural control): là nhận thức của cá nhân về sự thuận lợi hay khó khăn trong thực hiện hành vi.

Mô hình chấp nhận công nghệ TAM

Davis (1989) đã phát triển mô hình chấp nhận công nghệ với mục đích có thể giải thích hành vi chấp nhận công nghệ của người sử dụng trên sự ảnh hưởng của các yếu tố:

(i) Nhận thức tính hữu ích: mức độ mà ai đó tin rằng việc sử dụng một hệ thống cụ thể sẽ nâng cao hơn hiệu quả làm việc cũng như tăng hiệu suất

(ii) Nhận thức tính dễ sử dụng: Sự dễ dàng của một hoạt động cụ thể nào đó liên quan đến việc thực hiện hay các thao tác dễ dàng để làm

Mô hình chấp nhận công nghệ mở rộng Extended TAM

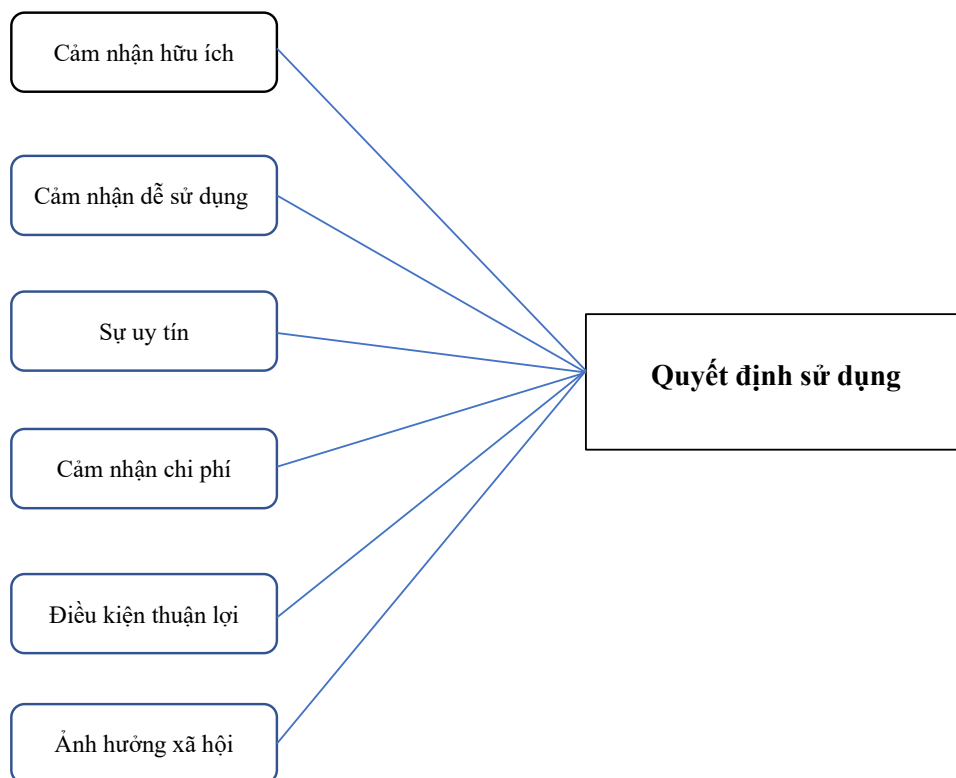
Luarn & Lin (2005) đã mở rộng mô hình TAM dựa trên các tài liệu liên quan đến lý thuyết về hành vi có kế hoạch (TPB) và TAM, nghiên cứu này mở rộng khả năng áp dụng của TAM trong bối cảnh ngân hàng di động, bằng cách thêm một cấu trúc dựa trên niềm tin (“độ tin cậy được cảm nhận”) và hai cấu trúc dựa trên nguồn lực (“hiệu quả tự nhận thức” và “chi phí tài chính được nhận thức”) vào mô hình, đồng thời chú ý cẩn thận đến việc đặt các cấu trúc này trong cấu trúc danh mục hiện có của TAM.

Cùng năm đó, Wu & Wang (2005) dựa trên mô hình Extended TAM thêm vào: Cảm nhận rủi ro và chi phí tài chính. Tiếp theo đó, Jeong & Yoon (2013) cũng dựa trên mô hình TAM mở rộng, nghiên cứu phân tích dựa trên 5 cảm nhận của người sử dụng ảnh hưởng đến quyết định sử dụng mobile banking tại Singapore (sự hữu ích, dễ sử dụng, sự tín nhiệm, tự cảm nhận hiệu quả và chi phí tài chính), với kết quả đem lại cảm nhận sự hữu ích có ảnh hưởng lớn nhất, còn cảm nhận chi phí tài chính thì không có ảnh hưởng.

2.2. Đề xuất mô hình nghiên cứu

Tổng hợp từ lý thuyết, mô hình hay kế thừa từ các bài nghiên cứu trong nước và trên thế giới (Devesh &

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Al Lawati, 2020; Kaur & cộng sự, 2021). Nhóm nghiên cứu đề xuất sử dụng mô hình TAM mở rộng sau khi chất lọc và lựa chọn những yếu tố phù hợp để xây dựng mô hình nghiên cứu, cụ thể:

Các giả thuyết đưa ra:

H1: Cảm nhận để sử dụng có tác động tích cực trong quyết định sử dụng ngân hàng số VCB.

H2: Cảm nhận để sử dụng có tác động tích cực trong quyết định sử dụng ngân hàng số VCB.

H3: Sự uy tín có tác động tích cực trong quyết định sử dụng ngân hàng số VCB.

H4: Chi phí có tác động tiêu cực trong quyết định sử dụng ngân hàng số VCB.

H5: Điều kiện thuận lợi có tác động tích cực trong quyết định sử dụng ngân hàng số VCB.

H6: Ảnh hưởng của xã hội có tác động tích cực trong quyết định sử dụng ngân hàng số VCB.

3. Phương pháp nghiên cứu

Sau khi tổng hợp từ lý thuyết, mô hình hay kế thừa từ các bài nghiên cứu trong nước và trên thế giới. Nhóm nghiên cứu đã chất lọc và lựa chọn những yếu tố phù hợp để xây dựng mô hình nghiên cứu (Hình 1) về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định sử dụng Digibank của ngân hàng Ngoại Thương Việt Nam.

Nhóm nghiên cứu lựa chọn khu vực khảo sát là tất cả những khách hàng đang sinh sống và làm việc tại Việt Nam đang sử dụng VCB Digibank và một số người có liên quan trong nhiều ngành nghề, lĩnh vực với giới tính, nơi sống, độ tuổi, trình độ và thu nhập khác nhau. Mặc dù phạm vi nghiên cứu tập trung vào các khách hàng đang sử dụng Digibank nhưng nhóm nghiên cứu đã khảo sát mở rộng kể cả những người chưa sử dụng và đã từng sử dụng để từ đó có dữ liệu đánh giá, phân tích, đưa ra kiến nghị cho ngân hàng Ngoại Thương Việt Nam.

Nghiên cứu được này được thu mẫu khảo sát từ tháng 01/2022 đến tháng 03/2022 và đã đạt được 421 phản hồi, nhưng sau khi kiểm tra lại thì có 145 phản hồi lỗi, bất hợp lý và chỉ còn 276 phản hồi phù hợp với nghiên cứu. Kích thước mẫu đạt yêu cầu tiêu chuẩn của Bollen (1998), Hair & cộng sự (1998) là lớn hơn 5 lần số lượng biến quan sát (tối thiểu 150).

Để đo lường thái độ, mức cảm nhận của đối tượng tham gia khảo sát, các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert với 5 mức độ phổ biến sau: (1) Rất không đồng ý; (2) không đồng ý; (3) bình thường; (4) đồng ý; (5) rất đồng ý. Toàn bộ mẫu hợp lệ được xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS để tiến hành các bước phân tích độ tin cậy, phân tích tương quan, phân tích nhân tố, phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết trên cơ sở bảng hỏi được xây dựng với 6 biến độc lập (Cảm nhận hữu ích, Cảm nhận để sử dụng, Uy tín, Cảm nhận chi phí, Ảnh hưởng xã hội, Điều kiện thuận lợi) có ảnh hưởng tới biến phụ thuộc là Quyết định sử dụng VCB Digibank. Cụ thể như sau:

Bảng 1: Thang đo các nhân tố ảnh hưởng tới quyết định sử dụng VCB Digibank

Ký hiệu	Nhân tố ảnh hưởng	Nguồn
CẢM NHẬN HỮU ÍCH		
H11	Cho phép thực hiện nhiều dịch vụ ngân hàng trên một ứng dụng của ngân hàng số (kiểm tra các giao dịch, thanh toán hóa đơn, chuyển khoản, mua sắm, gửi tiết kiệm, vay ...)	Fortes & Rita (2016)
H12	Tiết kiệm chi phí (Chi phí di chuyển, chi phí cơ hội ...)	Fortes & Rita (2016)
H13	Cho phép thực hiện các giao dịch mọi lúc, mọi nơi tiết kiệm thời gian	Fortes & Rita (2016)
H14	Các giao dịch được thực hiện một cách nhanh chóng và độ chính xác cao	
H15	Nhìn chung tôi thấy hữu ích khi sử dụng VCB Digibank	Fortes & Rita (2016)

CẢM NHẬN DỄ SỬ DỤNG		
SD1	Giao diện bắt mắt, dễ nhìn, dễ dàng tìm kiếm, truy cập và sử dụng các dịch vụ trên VCB Digibank	Fortes & Rita (2016)
SD2	Các thao tác trên VCB Digibank rất đơn giản	Fortes & Rita (2016)
SD3	Có thể dễ dàng thuận thực sau vài lần thực hiện các giao dịch	Fortes & Rita (2016)
SD4	Nhìn chung VCB Digibank dễ sử dụng	Fortes & Rita (2016)
SỰ UY TÍN		
UT1	Tôi cảm thấy an toàn khi thực hiện các giao dịch trên VCB Digibank	Singh & Srivastava (2020)
UT2	Tôi tin rằng thông tin giao dịch và thông tin cá nhân (thông tin tài khoản, số dư, lịch sử giao dịch ...) của mình được bảo mật khi sử dụng VCB Digibank	Luarn & Lin (2005), Yu (2012), Fortes & Rita (2016), Singh & Srivastava (2020)
UT3	Tôi tin rằng các sự cố và tổn thất khi giao dịch trên VCB Digibank là hi hữu và đều được giải quyết một cách ít tổn thất nhất.	Foon & Fah (2011)
UT4	Nhìn chung, VCB Digibank là đáng tin cậy đối với tôi	Singh & Srivastava (2020)
CẢM NHẬN CHI PHÍ		
CP1	Chi phí sử dụng VCB Digibank là khoản chi lớn hàng tháng đối với tôi (phí duy trì tài khoản, phí chuyển khoản...)	Luarn & Lin (2005). Wu & Wang (2005),
CP2	Tôi phải tốn nhiều chi phí kết nối không dây (VD: Wifi, 4G)	Scripalawat & cộng sự (2011), Yu (2012)
CP3	Chi phí mua và cài đặt thiết bị (VD: điện thoại, máy tính...) để sử dụng VCB Digibank	Luarn & Lin (2005), Scripalawat & cộng sự (2011), Yu (2012)
	là tốn kém	
CP4	Chi phí sử dụng VCB Digibank cao hơn so với các kênh giao dịch khác (VD: Internet banking, ATM, giao dịch trực tiếp tại quầy ...)	Scripalawat & cộng sự (2011), Yu (2012)
CP5	Nhìn chung, các khoản chi phí liên quan khiến tôi cân nhắc khi sử dụng dịch vụ VCB Digibank	
ẢNH HƯỞNG XÃ HỘI		
XH1	Việc bạn bè, người thân sử dụng làm cho tôi cũng muốn sử dụng VCB Digibank	Singh & Srivastava (2020)
XH2	Các trang mạng xã hội (Facebook, Tiktok, Instagram...) và phương tiện truyền thông đại chúng giúp tôi biết đến và sử dụng VCB Digibank.	Singh & Srivastava (2020)
XH3	Do tính chất công việc yêu cầu tôi sử dụng VCB Digibank	Singh & Srivastava (2020)

XH4	Việc nhiều người xung quanh sử dụng khiến tôi cũng muốn sử dụng VCB Digibank	Singh & Srivastava (2020)
ĐIỀU KIỆN THUẬN LỢI		
TL1	Điều kiện về cơ sở vật chất (điện thoại, máy tính, internet ...) của tôi thuận lợi cho việc sử dụng VCB Digibank	Yu (2012)
TL2	Tôi có đủ kiến thức cần thiết để sử dụng VCB Digibank	Venkatesh & cộng sự (2003), Zhou & cộng sự (2010), Foon & Fah (2011), Nguyen Duy Thanh & Cao Hao Thi (2011)
TL3	Nhân viên ngân hàng luôn sẵn sàng hỗ trợ lúc khách hàng gặp sự cố khi sử dụng VCB Digibank	Venkatesh & cộng sự (2003), Gu & cộng sự (2009), Zhou & cộng sự (2010), Yu (2012)
TL4	Nhìn chung có nhiều điều kiện thuận lợi để tôi sử dụng VCB Digibank	Venkatesh & cộng sự (2003), Zhou & cộng sự (2010), Foon & Fah (2011)
QUYẾT ĐỊNH SỬ DỤNG		
QĐ1	Tôi có động lực mạnh mẽ để sử dụng VCB Digibank	
QĐ2	Tôi sẽ tiếp tục sử dụng VCB Digibank	
QĐ3	Tôi sẵn sàng giới thiệu VCB Digibank tới người khác	

Bảng 2: Thống kê mẫu nghiên cứu

Thống kê mẫu	Nội dung	Tần suất	Tỷ lệ
Giới tính	Nam	112	40,6%
	Nữ	164	59,4%
Độ tuổi	Dưới 20 tuổi	73	26,45%
	Từ 20-40 tuổi	163	59,1%
	Từ 40-60 tuổi	28	10,15%
	Trên 60 tuổi	12	4,3%
Nghề nghiệp	Học sinh, sinh viên	186	67,4%
	Nhân viên văn phòng	26	9,4%
	Công nhân viên chức	27	9,8%
	Kinh doanh buôn bán	24	8,7%
	Tự do	3	1,8%
	Đã nghỉ hưu	10	3,6%
Trình độ học vấn	12/12	25	9,6%
	Trung cấp	18	6,5%
	Cao đẳng	11	4%
	Đại học	196	71%
	Sau đại học	26	9,4%
Thu nhập	Dưới 5 triệu	169	61,23%
	5 – 10 triệu	45	16,3%
	10 – 20 triệu	44	15,94%
	Trên 20 triệu	18	6,53%

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Mẫu có 276 đối tượng, trong đó có 112 nam (chiếm 40,6 %) và 164 nữ (chiếm 59,4%), trong đó độ tuổi từ 20 – 40 tuổi chiếm cao nhất (173 người, 59,1%), ít nhất là số người trên 60 tuổi (12 người, chiếm 4%). Nghề nghiệp chủ yếu là học sinh, sinh viên (186 người, chiếm 67,4%), nhân viên văn phòng và công nhân viên chức (tổng 53 người, chiếm 19%), kinh doanh buôn bán, người nghỉ hưu và làm nghề tự do chiếm thiểu

số (14%). Nhóm người có thu nhập từ dưới 5 triệu là 169 người chiếm 61,2% bởi số lượng tham gia khảo sát chủ yếu là học sinh, sinh viên. Thu nhập từ 5 đến 10 triệu có 45 người (16,3%) và thu nhập từ 10 đến 20 triệu/tháng (44 người, chiếm 15,94%), còn lại là nhóm thu nhập lớn hơn 20 triệu. Trình độ đại học có 196 người (chiếm 71%) và còn lại là trình độ 12/12, cao đẳng và trung cấp.

Bảng khảo sát được chia ra thành 2 phần: một phần dành cho các đối tượng chưa tham gia sử dụng VCB Digibank, một phần dành cho đối tượng đã từng và đang sử dụng VCB Digibank. Trong mẫu 276 người tham gia, có 95 người chưa sử dụng và 181 người đã và đang sử dụng.

Đối với những đối tượng đã và đang sử dụng VCB Digibank, mức độ giao dịch thi thoảng (2-5 lần/tuần) chiếm tỷ trọng cao nhất, đứng thứ hai là mức độ giao dịch thường xuyên (5-10 lần/tuần). Tính năng được sử dụng nhiều nhất là chuyển tiền, tiếp theo là tính năng mua sắm online. Ngoài ra, tính năng nộp tiền điện nước, internet và tiết kiệm được sử dụng khá phổ biến.

4.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy, tất cả các biến đều có hệ số Cronbach's alpha > 0,7 và các hệ số tương quan biến – tổng đều > 0,3 nên các biến đạt yêu cầu về độ tin cậy và đều được sử dụng cho phân tích EFA tiếp theo.

Bảng 3: Kiểm định độ tin cậy thang đo

Biến quan sát	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến – tổng nhỏ nhất
Tính hữu ích (HI)	5	0,850	0,614
Tính dễ sử dụng (SD)	4	0,850	0,647
Sự uy tín (UT)	4	0,862	0,648
Cảm nhận chi phí (CP)	5	0,851	0,606
Ảnh hưởng của xã hội (XH)	4	0,748	0,399
Điều kiện thuận lợi (TL)	4	0,748	0,433

4.3. Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích EFA cho 26 biến quan sát độc lập đại diện cho 6 nhân tố độc lập có hệ số KMO = 0,827 và mức ý nghĩa (Sig. = .000) của kiểm định Bartlett's 5%, từ đó khẳng định các dữ liệu được sử dụng là thích hợp sử dụng trong nghiên cứu này. Hệ số tổng phương sai trích là 68,323% > 50%, các nhân tố đều có Eigenvalue (giá trị riêng) > 1, cho biết 6 nhân tố sử dụng trong mô hình giải thích được 68,323% biến thiên các dữ liệu.

Phân tích nhân tố biến phụ thuộc Quyết định sử dụng VCB Digibank cho thấy hệ số KMO đạt = 0,683 và mức ý nghĩa (giá trị Sig. = .000) của kiểm định Bartlett's 5% cho thấy các biến này có tương quan với nhau và hoàn toàn phù hợp với phân tích nhân tố. Hệ số tổng phương sai trích là 73,596% và chỉ số Eigenvalues (giá trị riêng) đạt 2,208, vậy 3 biến quan sát của biến phụ thuộc đã trích ra 1 nhân tố với tổng phương sai trích đạt 73,596%.

4.4. Ma trận hệ số tương quan

Để xem xét tương quan giữa các biến độc lập HI, SD, CP, UT, TL, XH và biến phụ thuộc QĐ, ta sử dụng kiểm định Pearson. Kết quả phân tích cho thấy, tất cả giá trị Sig. < 0,05 do vậy giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập có quan hệ tuyến tính với nhau.

Bên cạnh đó, ma trận hệ số tương quan Pearson còn cho ta dự đoán sớm có đa cộng tuyến giữa các biến độc lập hay không. Nếu hệ số tương quan Pearson > 0,5 chúng ta có căn cứ đặt ra nghi ngờ xảy ra đa cộng tuyến. Bảng 5 cho thấy rằng, có thể xảy ra đa cộng tuyến giữa biến SD và HI, biến UT và SD, SD và TL. Tuy nhiên, đây chưa phải kết luận chính xác nhất, chúng ta sẽ làm rõ vấn đề này ở bước tiếp theo của phân tích mô hình.

4.5. Phân tích hồi quy

Từ Bảng 6, kết quả ANOVA cho thấy trị thống kê F của mô hình = 23,077 với mức ý nghĩa 1% (giá trị sig. = 0,000), cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu hay các biến độc lập có quan hệ tuyến tính với biến phụ thuộc và mô hình có thể sử dụng được. Mô hình có hệ số R² điều chỉnh là 42,4%, nhỏ hơn 50%, tuy nhiên kết quả này vẫn được chấp nhận và coi là phù hợp. Bên cạnh đó, chỉ số Durbin –

Bảng 4: Bảng ma trận xoay nhân tố

	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
HI5	,797					
HI4	,736					
HI2	,732					
HI3	,731					
HI1	,699					
UT2		,841				
UT1		,806				
UT4		,794				
UT3		,741				
CP2			,845			
CP5			,778			
CP3			,778			
CP4			,770			
CP1			,702			
SD3				,751		
SD2				,735		
SD1				,694		
SD4				,628		
TL3				,525		
TL2					,718	
TL1					,718	
TL4					,700	
XH3					,582	
XH1						,814
XH2						,747
XH4						,713

Watson (DW) = 2,333 thuộc khoảng [1;3] cho nên không tồn tại mối tương quan chuỗi bậc nhất giữa các phần sai số, dữ liệu thu nhập là tốt.

Kết quả hồi quy cũng cho thấy có 3 trong 6 biến có ý nghĩa thống kê ở mức 5% (giá trị Sig. $\leq 0,05$), mô hình lý thuyết phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến đều < 2 , như vậy có thể kết luận rằng không xảy ra tình trạng đa cộng tuyến trong mô hình.

Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa có dạng:

$$QĐ = 0,343.UT + 0,222.TL + 0,313.XH$$

Phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng:

$$QĐ = 0,319.UT + 0,182.TL + 0,312.XH$$

Bảng 5: Kết quả ma trận hệ số tương quan

		QĐ	HI	UT	CP	SD	TL	XH
QĐ	Pearson	1	,372**	,487**	,168*	,454**	,467**	,505**
	Sig,		,000	,000	,024	,000	,000	,000
HI	Pearson	,372**	1	,364**	,189*	,516**	,488**	,247**
	Sig,	,000		,000	,011	,000	,000	,001
UT	Pearson	,487**	,364**	1	,240**	,519**	,245**	,255**
	Sig,	,000	,000		,001	,000	,001	,001
CP	Pearson	,168*	,189*	,240**	1	,293**	,215**	,272**
	Sig,	,024	,011	,001		,000	,004	,000
N		181	181	181	181	181	181	181
SD	Pearson	,454**	,516**	,519**	,293**	1	,515**	,354**
	Sig,	,000	,000	,000	,000		,000	,000
TL	Pearson	,467**	,488**	,245**	,215**	,515**	1	,490**
	Sig,	,000	,000	,001	,004	,000		,000
XH	Pearson	,505**	,247**	,255**	,272**	,354**	,490**	1
	Sig,	,000	,001	,001	,000	,000	,000	

Trong việc dò tìm sự vi phạm các giả định hồi quy tuyến tính, Biểu đồ phân tán Scatterplot (Hình 2) cho thấy phân dư chuẩn hóa phân bố tập trung xung quanh tung độ 0, do vậy giả định quan hệ tuyến tính không vi phạm.

Biểu đồ Histogram (Hình 3) cho thấy đường cong này có dạng hình chuông, phù hợp với dạng đồ thị của phân phối chuẩn, giá trị trung bình Mean xấp xỉ 0,04, độ lệch chuẩn là 0,983 gần bằng 1, như vậy có thể nói, phân phối phân dư xấp xỉ chuẩn, không bị vi phạm.

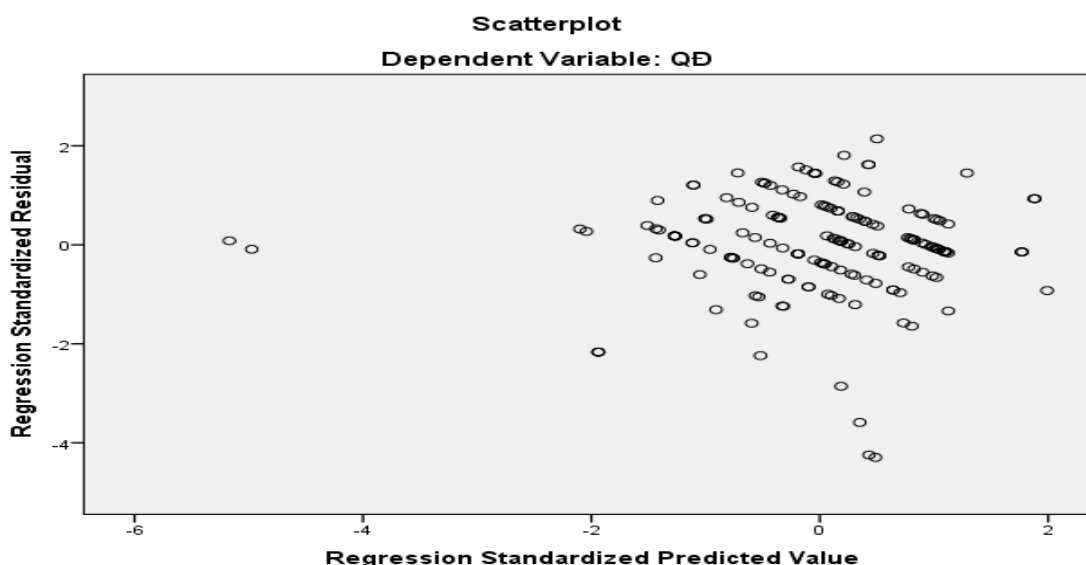
Đồ thị P-P Plot (Hình 4) biểu diễn các điểm quan sát thực tế tập trung khá sát đường chéo giữa giá trị kỳ vọng, có nghĩa là dữ liệu phân dư có phân phối chuẩn.

Bảng 6: Hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số HQ chưa chuẩn hóa		Hệ số HQ chuẩn hóa	t	Sig,	Thống kê đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Hệ số phóng đại phương sai	
Hằng số	-,019	,338		-,055	,956		
HI	,070	,072	,068	,963	,337	,650	1,539
UT	,343	,073	,319	4,705	,000	,698	1,432
CP	-,061	,056	-,066	-1,088	,278	,874	1,145
SD	,085	,097	,069	,878	,381	,521	1,921
TL	,222	,092	,182	2,421	,017	,564	1,774
XH	,313	,067	,312	4,656	,000	,715	1,399

R² điều chỉnh: 42,4%
 Thông kê Durbin – Watson: 2,333
 Thông kê F (ANOVA): 23,077
 Mức ý nghĩa (Sig, của ANOVA): 0,000

Hình 2: Biểu đồ phân tán Scatterplot



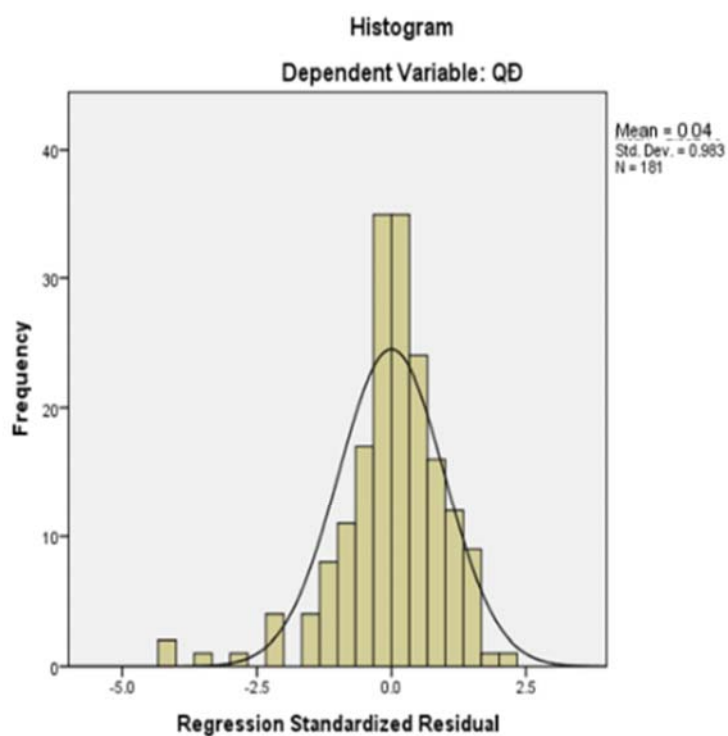
4.6. Kiểm định sự khác biệt

Kiểm định Levene giá trị Sig. = 0,199 > 0,05 nên sử dụng kiểm định t-test ở dòng Equal variances assumed. Kết quả giá trị Sig. ở dòng này > 0,05, do vậy không có sự khác biệt về Quyết định sử dụng VCB Digibank giữa nam và nữ.

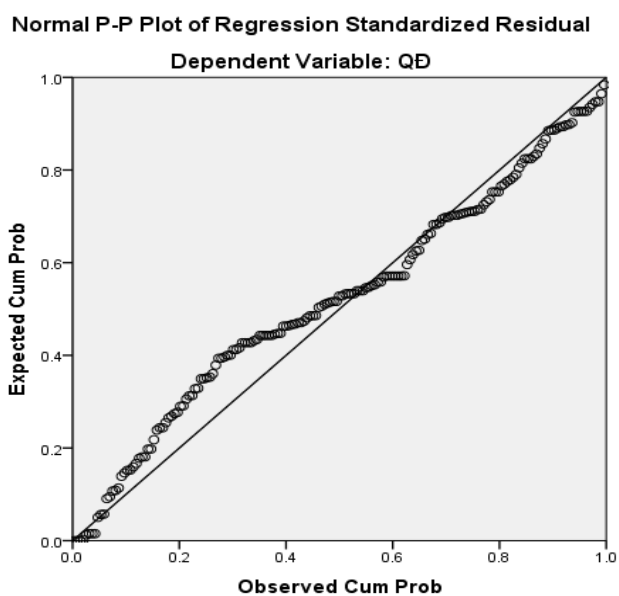
Sig. của kiểm định Test of Homogeneity of Variances (Bảng 7) đều lớn hơn 0,05 đồng nghĩa với mức tin cậy 95%, chứng tỏ rằng phương sai các biến quan sát phụ thuộc cùng một nhân tố định tính là như nhau, vì thế có thể tiến hành áp dụng kết quả phân tích Oneway ANOVA phân biệt.

Kết quả kiểm định One-way ANOVA (Bảng 8) cho thấy không có sự khác biệt về việc quyết định sử dụng của khách hàng đối với VCB Digibank giữa các đối tượng khách hàng về độ tuổi, nghề nghiệp và trình độ học vấn nhưng có sự khác biệt giữa các đối tượng có mức thu nhập khác nhau.

Hình 3: Biểu đồ Histogram



Hình 4: Đồ thị P -P Plot



Bảng 7: Kết quả Sig. của kiểm định Test of Homogeneity of Variances

	Độ tuổi	Nghề nghiệp	Thu nhập	Trình độ
Sig.	0,762	0,481	0,296	0,510

Bảng 8: Kết quả kiểm định Oneway ANOVA

		Tổng các bình phương	Df	Trung bình bình phương	F	Sig.
Độ tuổi	Giữa các nhóm	6,983	3	2,328	4,380	0,005
	Trong nhóm	94,079	177	0,532		
	Tổng cộng	101,062	180			
Nghề nghiệp	Giữa các nhóm	4,914	5	0,983	1,789	0,117
	Trong nhóm	96,148	175	0,549		
	Tổng cộng	101,062	180			
Thu nhập	Giữa các nhóm	4,550	3	1,517	2,782	0,042
	Trong nhóm	96,512	177	0,545		
	Tổng cộng	101,062	180			
Trình độ	Giữa các nhóm	1,762	4	0,431	0,764	0,550
	Trong nhóm	99,336	176	0,564		
	Tổng cộng	101,062	180			

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Sau quá trình phân tích, kết quả nghiên cứu cho thấy 3/6 nhân tố, bao gồm “Điều kiện thuận lợi”, “Mức độ uy tín” và “Ảnh hưởng xã hội” có ý nghĩa và tác động đến biến phụ thuộc, 3 nhân tố còn lại, bao gồm “Tính hữu ích”, “Tính dễ sử dụng” và “Cảm nhận chi phí” được đánh giá không gây ảnh hưởng đến quyết định sử dụng của khách hàng. Đây là cơ sở để các nhà quản trị ngân hàng Vietcombank lưu ý khi xây dựng chiến lược phát triển chiến lược ngân hàng số.

Thứ nhất, mức độ uy tín

Theo mô hình hồi quy đạt được, yếu tố “uy tín” được coi là quan trọng nhất khi khách hàng quyết định sử dụng VCB Digibank. Chính vì thế, Vietcombank cần phải chú trọng phát huy điểm mạnh này thông qua:

Một là, xây dựng tầm nhìn và lộ trình cải tiến bài bản cho chiến lược phát triển ngân hàng số Digibank.

“Tầm nhìn, mục tiêu rõ ràng; lộ trình bài bản và khả thi”. Đây là hai yếu tố tiên quyết xác định khả năng thành công của quá trình chuyển đổi ngân hàng số trong mỗi Ngân hàng. Mục tiêu cần được xác định dựa trên đầy đủ các khía cạnh, càng chi tiết và dễ dàng lượng hóa thì khả năng thực hiện thành công sẽ càng cao. Ví dụ, xác định rõ tỷ lệ các giao dịch sử dụng kênh Digibank (trên 70%), tỷ trọng doanh thu từ kênh Digibank (chiếm 50% doanh thu toàn ngân hàng)

Hai là, phát triển Digibank như một hệ sinh thái sản phẩm tài chính hoàn thiện và toàn diện cho khách hàng,

Digibank cần đáp ứng từ nhu cầu truyền thống như chuyển tiền, gửi tiết kiệm, cho tới các sản phẩm mang tính giá trị gia tăng cao như quản lý dòng tiền tập trung, quản lý tài chính cá nhân, cung cấp các sản phẩm đầu tư, khuyến nghị chi tiêu hiệu quả...

Như đã phân tích ở trên, điều kiện thuận lợi là một trong những yếu tố hàng đầu để khách hàng lựa chọn sản phẩm Digibank của các ngân hàng. Thế giới ngày càng phát triển và nhu cầu của con người gia tăng, hướng tới những sản phẩm tài chính tiên tiến và có giá trị thặng dư cao.

Đối với khách hàng cá nhân, các nhu cầu mới phát sinh về khẳng định cá tính, quản lý tài chính thông minh, tích hợp đầy đủ các tính năng đáp ứng nhu cầu chi tiêu hàng ngày như thanh toán điện nước, đặt vé máy bay, vé xem phim, nhà hàng, du lịch đã là một xu thế tất yếu. Đối với khách hàng doanh nghiệp, việc đưa lên nền tảng số tất cả giao dịch về quản lý dòng tiền, thanh toán quốc tế, tài trợ thương mại, thậm chí tài trợ trọn gói chuỗi cung ứng sẽ giúp giảm thiểu tối đa thời gian đi lại tới ngân hàng, nâng cao tính bảo mật thông qua blockchain, giảm thiểu tác nghiệp thủ công qua đó giảm số lượng nhân viên và tối ưu chi phí lương, làm giàu cho doanh nghiệp. Nắm được các nhu cầu tác động tới hành vi khách hàng sẽ giúp ngân hàng cải tiến Digibank lên một tầm cao mới, phục vụ và đáp ứng tối đa nhu cầu khách hàng.

VCB cũng cần không ngừng cải thiện và nâng cấp hệ thống dịch vụ số, cùng với đó là tăng cường bảo mật thông tin, giảm thiểu tối đa nguy cơ tấn công an ninh mạng, xây dựng hệ thống công nghệ thông tin vững

manh, đội ngũ nhân sự công nghệ thông tin cần có kiến thức sâu rộng về ngân hàng và công nghệ.

Thứ hai, ảnh hưởng của xã hội

Ảnh hưởng của xã hội được đánh giá tác động mạnh thứ hai đến quyết định sử dụng của khách hàng. Vietcombank cần đầu tư chi phí mạnh mẽ cho marketing, đưa sản phẩm phủ khắp đời sống thường nhật, đem sản phẩm đến mọi nhà, đặc biệt là marketing qua các kênh mạng xã hội, qua người nổi tiếng, qua kênh bán chéo sản phẩm. Đồng thời, luôn quan tâm đến nhu cầu của người dùng, cố gắng phát huy tạo ấn tượng, vừa để thu hút khách hàng mới, vừa để giữ chân các khách hàng cũ. Chính vì vậy, để VCB Digibank có thể đột phá trong khi các ngân hàng đều có chiến lược và cạnh tranh gay gắt thì việc bắt lên, dẫn dắt thị hiếu nhu cầu khách hàng là điểm trọng yếu trong mắt xích xây dựng vị thế VCB Digibank trên thị trường. Để làm được điều đó, VCB cần:

- Nghiên cứu thị hiếu và hành vi khách hàng dựa trên các khảo sát, tận dụng nguồn dữ liệu lớn nội bộ (các giao dịch chuyển tiền, chi tiêu thẻ) đồng thời kết nối với các nguồn dữ liệu lớn Bigdata từ Facebook, Google.
- Dự báo nhu cầu và hành vi tiêu dùng, đầu tư sản phẩm tài chính.
- Truyền thông, Marketing nhằm dẫn dắt thị trường hướng vào sản phẩm mục tiêu.
- Liên tục đánh giá hiệu quả và cải tiến các ứng dụng, sản phẩm trên Digibank.

Thứ ba, điều kiện thuận lợi

Một là, nâng cao cơ sở hạ tầng và công nghệ kỹ thuật số.

Để đáp ứng được các nhu cầu phát triển đối với Digibank, cơ sở hạ tầng chính là nền tảng quan trọng. Một cơ sở hạ tầng kỹ thuật số mạnh, có khả năng kết nối tích hợp giữa các ngành, lĩnh vực sẽ góp phần mở rộng hệ sinh thái số, triển khai trơn tru và mượt mà các dịch vụ trên nền tảng số, đáp ứng số lượng lớn khách hàng mà không có các lỗi giật, lag, ảnh hưởng tới trải nghiệm người dùng. Chính vì vậy, VCB cần lưu ý:

- Dự toán ngân sách đầu tư cải thiện cơ sở hạ tầng kỹ thuật số thường xuyên;
- Nâng cấp hạ tầng xử lý, phân loại dữ liệu, làm sạch và xóa bỏ các điểm lãng phí tài nguyên kỹ thuật số;
- Nâng cấp công kết nối với Trung tâm thông tin tin dụng quốc gia và với hệ thống quản lý rủi ro và đánh giá tín dụng của các tổ chức tín dụng.

Ngân hàng cần đảm bảo đáp ứng đúng nhu cầu và hỗ trợ cho người dùng đúng thời điểm, đúng mục đích. Ngoài ra, thường xuyên tổ chức bồi dưỡng đào tạo, kiểm tra giám sát nhân viên nhằm đảm bảo trình độ làm việc chất lượng, hiệu quả cũng là một vấn đề ngân hàng nên quan tâm.

Hai là, chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển ngân hàng số.

- Đối với công tác tuyển dụng, ngân hàng cần chủ động và tích cực phối hợp với các đơn vị đào tạo trong việc xác định nhu cầu, phẩm chất và các kỹ năng cần thiết của cán bộ khi tuyển dụng, qua đó góp phần định hình công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngân hàng. Tổ chức các đợt truyền thông, quảng bá hình ảnh và hỗ trợ các gói học bổng cho sinh viên các trường đại học trong khối ngành tài chính - ngân hàng.

- Có cơ chế, chính sách đãi ngộ đặc thù đối với các vị trí chuyên môn đòi hỏi khả năng thích ứng chuyên đổi số cao ví dụ các chuyên gia phân tích dữ liệu lớn, chuyên gia mô hình hóa nhằm thu hút nhân tài trên thị trường.

- Đối với nguồn lực hiện tại: đào tạo các kỹ năng trong thời đại chuyển đổi số mới như: mô hình Agile, nhận thức về dữ liệu, design thinking.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ananda, S., Devesh, S. & Al Lawati, A.M. (2020), 'What factors drive the adoption of digital banking? An empirical study from the perspective of Omani retail banking', *Journal of Financial Services Marketing*, 25, 14-24, <https://doi.org/10.1057/s41264-020-00072-y>

-
- Bollen, K.A. (1998), *Structural Equation Models*, John Wiley & Sons, Ltd.
- Davis, F. (1989), 'Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology', *MIS Quarterly*, 13, 319-340.
- Foon, Y.S. & Fah, B.C.Y. (2011), 'Internet Banking Adoption in Kuala Lumpur: An Application of UTAUT Model', *International Journal of Business and Management*, 6 (5), 161-167.
- Fortes. N & Rita. P. (2016), 'Privacy concerns and online purchasing behaviour: Towards an integrated model', *European Research on Management and Business Economics*, 22(3), 167-176, 0.1016/j.iedeen.2016.04.002
- Gu, Ja-Chul & Lee, Sang-Chul & Suh, Yung. (2009), 'Determinants of behavioral intention to mobile banking', *Expert Systems with Applications*, 36, 11605-11616, 10.1016/j.eswa.2009.03.024.
- Hair J.F., Tatham R.L., Anderson R.E. and Black W. (1998), *Multivariate Data Analysis, 5th Edition*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Jeong, B. K & Yoon, T. E. (2013), 'An Empirical Investigation on Consumer Acceptance of Mobile Banking Service', *Business and Management Research*, 2, 31- 40.
- Kaur, S.J., Ali, L., Hassan, M.K., Al-Emran, M. (2021), 'Adoption of digital banking channels in an emerging economy: exploring the role of in-branch efforts', *Journal of Financial Services Marketing*, 26, 107-121.
- Luarn, P., & Lin, H.H. (2005), 'Toward an understanding of the behavioral intention to use mobile banking', *Computers in Human Behavior*, 21, 873-891. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.003>.
- Nguyen, N.D., Nguyen, D.D., Nguyen, V.D. (2020), 'Distribution information safety and factors affecting the intention to use digital banking in Vietnam', *Journal of Distribution Science*, 18-6, 83-91.
- Nguyen, Thanh D. & Cao, Thi (2011), 'Proposing the E-banking Adoption Model in Vietnam', *Journal of Science and Technology Development*, 14, 97-105, 10.32508/stdj.v14i2.1934.
- Singh. S & Srivastava. R. K. (2020), 'Understanding the intention to use mobile banking by existing online banking customers: an empirical study', *Journal of Financial Services Marketing, Palgrave Macmillan*, 25(3), 86-96, 10.1057/s41264-020-00074-w
- Sripalawat, J., Thongmak, M., & Ngarmyarn, A. (2011), 'M-Banking in Metropolitan Bangkok and a Comparison with other Countries', *Journal of Computer Information Systems*, 51, 67 - 76.
- Tran, N.A. (2021), 'Intention to Use Digital Banking Services of Young Retail Customers in Vietnam', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(8), 387-397.
- 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.
- Vũ Hồng Thanh (2020), 'Số hóa hoạt động ngân hàng, cần một tư duy đổi mới', *Tạp chí ngân hàng*, 13, <https://tapchinganhang.gov.vn/so-hoa-hoat-dong-ngan-hang-can-mot-tu-duy-phat-trien-moi.htm>
- Wu, J.-H. & Wang, S.-C. (2005), 'What drives mobile commerce? An empirical evaluation of the revised technology acceptance model', *Information & Management*, 42, 719- 729.
- Yu, Chian-Son (2012), 'Factors affecting individuals to adopt mobile banking: Empirical evidence from the utaut model', *Journal of Electronic Commerce Research*, 13(2), 104-121.
- Zhou, T., Lu, Y., & Wang, B. (2010), 'Integrating TTF and UTAUT to Explain Mobile Banking User Adoption', *Computers in Human Behavior*, 26, 760-767.

PHƯƠNG THỨC LÀM VIỆC TẠI NHÀ VÀ KẾT QUẢ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KINH DOANH TRONG BỐI CẢNH COVID-19

Nguyễn Thị Phương Linh

Khoa Quản Trị kinh doanh – Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: linhnp@neu.edu.vn

Mã bài: JED - 779

Ngày nhận bài: 11/07/2022

Ngày nhận bài sửa: 19/09/2022

Ngày duyệt đăng: 26/09/2022

Tóm tắt

Đại dịch Covid-19 đã làm thay đổi phương thức làm việc tại nhà của các doanh nghiệp trên toàn thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Sử dụng kết hợp phương pháp định tính – phỏng vấn sâu và phương pháp định lượng với cuộc khảo sát 304 nhân viên một số doanh nghiệp ở Việt Nam, nghiên cứu này tìm hiểu mối quan hệ trực tiếp giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc và vai trò trung gian của sự thỏa mãn trong công việc, động lực làm việc trong mối quan hệ này. Các giả thuyết của mô hình nghiên cứu đều được chấp nhận, ngoại trừ giả thuyết về mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và động lực làm việc, giả thuyết về vai trò trung gian của động lực làm việc. Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một vài đề xuất cho nhà quản trị và nhân viên doanh nghiệp Việt Nam nhằm cải thiện kết quả công việc của nhân viên.

Từ khóa: Covid-19, Kết quả công việc, Phương thức làm việc tại nhà.

Mã JEL: C91, J81, M11

Work from home and job performance of enterprises employees in the context of Covid-19

Abstract

The Covid-19 pandemic has changed enterprises' work methods around the world in general and Vietnam in particular. Using a combination of qualitative methods - in-depth interviews and quantitative methods with a survey of 304 employees in some enterprises in Vietnam, this study explores the direct relationship between work from home and job performance and the mediating role of job satisfaction and work motivation in this relationship. Hypotheses of the research model are accepted, except hypotheses about the relationship between work from home and work motivation, the mediating role of work motivation. Based on the research results, the author makes a few suggestions for managers and employees of Vietnamese enterprises in order to improve their job performance.

Keywords: Covid-19, job performance, work from home.

JEL Codes: C91, J81, M11

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh Covid-19, phương thức làm việc tại nhà càng trở nên quan trọng (Acemoglu & cộng sự, 2020) vì nó cho phép nhân viên tiếp tục làm việc và nhận được tiền lương, còn người sử dụng lao động tiếp tục sản xuất dịch vụ và thu về doanh thu. Khi dịch bệnh diễn biến phức tạp và lây lan rộng rãi, Chính phủ Việt Nam đã ra chỉ thị 15 và 16 về phòng chống dịch Covid-19 (Bộ Y Tế, 2020a và 2020b). Nhiều doanh nghiệp đã tuân theo các chỉ thị của Chính phủ và đẩy mạnh phương thức làm việc tại nhà. Cho đến nay, các biến chứng nguy hiểm của Covid-19 liên tục được ghi nhận làm gia tăng số lượng những người bị mắc và

mắc lại virus Covid-19 nên phương thức làm việc tại nhà vẫn được áp dụng trong một số những tình huống.

Theo Savić (2020), phương thức làm việc tại nhà là cách mà các nhân viên làm việc bên ngoài văn phòng công ty. Nó bao gồm 4 đặc trưng cơ bản: (1) một người là nhân viên của một công ty hay một thành viên của tổ chức; (2) tham gia thực hiện công việc cho một công ty hoặc tổ chức; (3) công việc được thực hiện bên ngoài trụ sở công ty và (4) sử dụng các thiết bị điện tử có ứng dụng công nghệ thông tin để trao đổi công việc với người quản lý và đồng nghiệp. Phương thức làm việc tại nhà được chứng minh có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả công việc của nhân viên (Allen & cộng sự, 2015) cũng như gián tiếp thông qua sự thỏa mãn trong công việc, động lực làm việc (Susilo, 2020; Hutajulu, 2021). Do đó, khi các mối quan hệ này được nghiên cứu, các học giả và nhà quản trị doanh nghiệp sẽ xác định được các quy luật và cách thức thúc đẩy kết quả công việc của nhân viên trước tác động của đại dịch.

Các nghiên cứu về phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên ở bối cảnh Covid-19 là một chủ đề mới và còn nhiều tranh luận. Do đó, mục tiêu của nghiên cứu này là tìm hiểu ảnh hưởng trực tiếp của phương thức làm việc tại nhà đến kết quả công việc của nhân viên; đồng thời tìm hiểu vai trò trung gian của sự thỏa mãn trong công việc và động lực làm việc trong mối quan hệ này ở các doanh nghiệp Việt Nam khi đại dịch Covid-19 diễn ra.

2. Cơ sở lý thuyết

Campbell & cộng sự (1993) cho rằng kết quả công việc được giải thích từ hai quan điểm là hành vi và kết quả. Từ quan điểm hành vi, kết quả công việc đề cập đến những gì nhân viên làm hoặc cách cư xử của họ khi làm việc. Từ quan điểm kết quả, kết quả công việc đề cập đến kết quả của hành vi của nhân viên. Susilo (2020) đã chỉ ra rằng phương thức làm việc tại nhà giúp cho nhân viên có kết quả làm việc tốt hơn. Mehdi & Morissette (2021) đã nghiên cứu kết quả công việc của nhân viên khi làm việc tại nhà, kết quả cho thấy có tới 90% những người làm việc tại nhà đạt được hiệu quả ít nhất là ngang bằng so với bản thân họ ở môi trường làm việc văn phòng. Trong số 90% này có 58% đạt được hiệu quả ngang bằng và 32% đạt được hiệu quả cao hơn so với môi trường làm việc văn phòng. Vì vậy, giả thiết được đề xuất nghiên cứu là:

Giả thuyết 1 (H1): Phương thức làm việc tại nhà có tác động cùng chiều đến kết quả công việc của nhân viên.

Spector (1997) cho rằng sự thỏa mãn trong công việc có liên quan đến cách mọi người cảm nhận về công việc của họ và các khía cạnh khác nhau của công việc, liên quan đến mức độ mà họ thích hoặc không thích công việc của họ. Hu & cộng sự (2019) định nghĩa sự thỏa mãn trong công việc xuất phát từ sự so sánh giữa những gì nhân viên nhận được so với những gì được mong đợi. Bối cảnh Covid-19 diễn ra trong vài năm trở lại đây nên mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và sự thỏa mãn trong công việc chưa được đề cập nhiều. Tuy nhiên một số nghiên cứu đã đề cập đến phương thức làm việc tương tự như làm việc từ xa và ảnh hưởng của nó tới sự thỏa mãn trong công việc. Phương thức làm việc từ xa có ảnh hưởng tích cực hay làm tăng sự thỏa mãn trong công việc (Dubrin, 1991; Norman & cộng sự, 1995) chủ yếu là vì những người làm việc tại nhà có thể điều chỉnh, sắp xếp các nhiệm vụ cần làm trong công việc (Pierce & Newstrom, 1983; Baltes & cộng sự, 1999). Một số nghiên cứu gần đây của Susilo (2020), Hutajulu (2021), Bùi Nhất Vương (2021) đã chứng minh phương thức làm việc tại nhà ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến sự thỏa mãn trong công việc trong bối cảnh Covid-19. Bên cạnh đó, sự thỏa mãn trong công việc có mối quan hệ tích cực với kết quả công việc của nhân viên (Velnampy, 2008). Trong bối cảnh đại dịch Covid – 19, Muttaqin & cộng sự (2020) đã chứng minh được rằng sự thỏa mãn trong công việc có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đối với kết quả công việc. Ở Việt Nam, nghiên cứu của Lê Thị Minh Loan (2020) với quy mô 547 nhân viên tại các doanh nghiệp Việt Nam và Bùi Nhất Vương (2021) với quy mô 325 nhân viên tại thành phố Hồ Chí Minh làm việc tại nhà trong bối cảnh Covid-19 và đưa ra kết luận về ảnh hưởng tích cực và quan trọng của sự thỏa mãn trong công việc đối với kết quả công việc của nhân viên. Ngoài ra, Susilo (2020) và Hutajulu (2021) cũng đã kết luận rằng sự thỏa mãn trong công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên một số doanh nghiệp ở Indonesia.

Từ những nghiên cứu trên, tác giả đề xuất các giả thuyết là:

Giả thuyết 2 (H2): Phương thức làm việc tại nhà có tác động cùng chiều đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên.

Giả thuyết 3 (H3): Sự thỏa mãn trong công việc có tác động cùng chiều đến kết quả công việc của nhân viên.

viên.

Giả thuyết 4 (H4): Sự thỏa mãn trong công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên.

Robbins (2005) định nghĩa động lực làm việc là mong muốn làm điều gì đó với nhiều nỗ lực nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức. Honore (2009) phát hiện ra rằng động lực kích thích nhân viên làm việc chăm chỉ hơn và lâu hơn trong tổ chức, tạo điều kiện cho nhân viên hứng thú với công việc, đồng thời hoàn thành mục tiêu công việc đề ra. Khi nhân viên làm việc tại nhà, động lực làm việc của họ trở nên cao hơn vì hai lý do chính: năng suất và cuộc sống cá nhân. Nhân viên dễ dàng tăng năng suất hơn vì khi làm việc từ xa và có cơ hội giải quyết các công việc riêng tư trong giờ làm việc, cho phép họ tìm kiếm sự hoàn thiện cao hơn trong cuộc sống cá nhân (Akhmetshin & cộng sự, 2018; Olafsen & cộng sự, 2018). Trong nghiên cứu của mình về ảnh hưởng của phương thức làm việc tại nhà đến kết quả công việc của nhân viên trong bối cảnh đại dịch Covid 19, Susilo (2020) đã chứng minh rằng phương thức làm việc tại nhà ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến động lực làm việc của nhân viên. Grant (2008) khẳng định động lực làm việc ảnh hưởng đến kết quả công việc của nhân viên, chẳng hạn như hiệu suất và năng suất. Những nhân viên có động lực phấn đấu rất tích cực làm việc và sẵn sàng chịu trách nhiệm (Kuvaas & Dysvik, 2009). Pawirosumarto & cộng sự (2017) cho rằng động lực làm việc có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến hiệu suất công việc của nhân viên. Hidayah & Tobing (2018) chứng minh rằng động lực làm việc ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả công việc của nhân viên. Susilo (2020) và Hutajulu (2021) cũng đưa ra khẳng định rằng động lực làm việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên một số doanh nghiệp ở Indonesia.

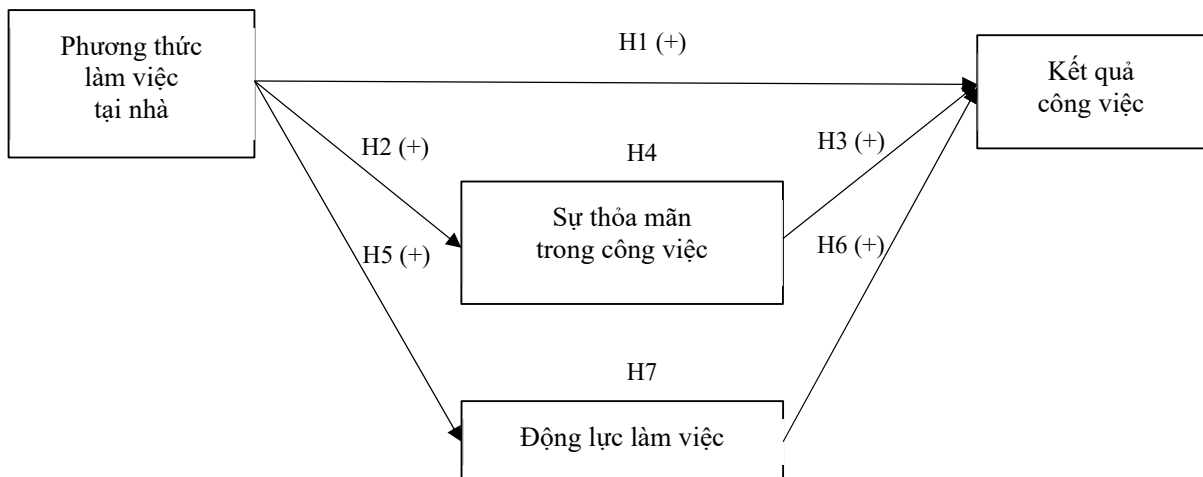
Do đó, tác giả đề xuất các giả thuyết:

Giả thuyết 5 (H5): Phương thức làm việc tại nhà ảnh hưởng cùng chiều đến động lực làm việc của nhân viên.

Giả thuyết 6 (H6): Động lực làm việc có ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả công việc của nhân viên.

Giả thuyết 7 (H7): Động lực làm việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu định tính

Tác giả tiến hành phỏng vấn sâu 10 nhân viên doanh nghiệp. Sự đa dạng về nhân khẩu học là tiêu chí được đưa ra để lựa chọn đối tượng phỏng vấn sâu nhằm đưa đến kết quả mang tính khách quan cho nghiên cứu. Thời gian phỏng vấn sâu của mỗi người diễn ra trong 1 giờ đồng hồ qua ứng dụng điện thoại Zalo và được tác giả cùng cộng tác viên thực hiện trong tháng 10 năm 2021. Nội dung của buổi phỏng vấn sâu được ghi âm, lưu trữ và mã hóa trong máy tính. Sau đó, đoạn ghi âm được gỡ băng, tổng hợp và phân tích để đưa ra

kết luận nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà, sự thỏa mãn trong công việc, động lực làm việc và kết quả công việc của nhân viên trong doanh nghiệp Việt Nam.

3.2. Thang đo

Tác giả đã sử dụng thang đo gồm 4 quan sát của Susilo (2020) để đo lường phương thức làm việc tại nhà (WFH); 5 quan sát của Hutajulu (2021) để đo lường kết quả công việc (JP); 12 quan sát của Smith & cộng sự (1969) để đo lường sự thỏa mãn trong công việc (JS) bao gồm 2 quan sát đo lường sự thỏa mãn về công việc/nhiệm vụ (JS_J), 2 quan sát để đo lường sự thỏa mãn về sự quản lý/giám sát của cấp trên (JS_S), 2 quan sát để đo lường sự thỏa mãn về tiền lương (JS_I), 2 quan sát để đo lường sự thỏa mãn về cơ hội thăng tiến (JS_P), 4 quan sát để đo lường sự thỏa mãn về đồng nghiệp (JS_C); 7 quan sát của Susilo (2020) để đo lường động lực làm việc (WM). Mỗi một quan sát được đo lường bằng thang đo Likert từ 1 (Hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (Hoàn toàn đồng ý).

3.3. Khảo sát định lượng

3.3.1. Thu thập dữ liệu

Phiếu khảo sát được gửi đến nhân viên doanh nghiệp thông qua khảo sát trực tuyến bằng cách gửi link Google Docs vào tháng 10 năm 2021. Tác giả và các cộng tác viên đã liên hệ với một số doanh nghiệp ở Hà Nội, Đà Nẵng và Hồ Chí Minh và đề nghị phối hợp thực hiện nghiên cứu. Link Google Docs Phiếu khảo sát được Phòng Quản lý nhân sự ở các doanh nghiệp này gửi đến các nhân viên. Tác giả thu được 304 phiếu khảo sát hợp lệ trong tổng số 367 phiếu khảo sát thu về, đạt tỷ lệ 82,8%.

3.3.2. Thông tin mẫu nghiên cứu

Thống kê 304 phiếu khảo sát hợp lệ được sử dụng cho nghiên cứu định lượng chính thức được thể hiện ở Bảng 1. Nhân viên nữ tham gia khảo sát chiếm 50,3%. Độ tuổi của người trả lời từ 18 đến 30 chiếm tỷ lệ lớn nhất (chiếm 39,1%), theo sau bởi những người có độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi (chiếm 36,2%). Phần lớn người tham gia khảo sát đã tốt nghiệp Đại học (chiếm 76,0%). Tình trạng hôn nhân của những người tham gia khảo sát là độc thân (chiếm 52,0%), theo sau bởi những người đã kết hôn (chiếm 48,0%). Phần lớn người tham gia khảo sát có thu nhập từ 11 – 15 triệu VND (chiếm 37,5%); theo sau bởi những người có thu nhập từ 5 – 10

Bảng 1: Thông tin mẫu nghiên cứu

Đặc điểm	N	%
<i>Giới tính</i>		
Nam	151	49,7
Nữ	153	50,3
<i>Độ tuổi</i>		
Từ 18 tuổi đến dưới 30 tuổi	119	39,1
Từ 30 tuổi đến dưới 40 tuổi	110	36,2
Từ 40 tuổi đến dưới 50 tuổi	42	13,8
Từ 50 tuổi trở lên	33	10,9
<i>Trình độ học vấn</i>		
Trung học phổ thông	17	5,6
Cao đẳng	21	6,9
Đại học	231	76,0
Thạc sỹ	35	11,5
<i>Tình trạng hôn nhân</i>		
Độc thân	158	52,0
Đã kết hôn	146	48,0
<i>Thu nhập</i>		
Dưới 5 triệu VND	34	11,2
Từ 5 triệu VND đến dưới 10 triệu VND	110	36,2
Từ 10 triệu VND đến dưới 15 triệu VND	114	37,5
Từ 15 triệu VND trở lên	46	15,1
<i>Kinh nghiệm làm việc</i>		
Dưới 5 năm	57	18,8
6-10 năm	131	43,1
11-15 năm	72	23,7
Trên 15 năm	44	14,5

Bảng 2: Giá trị hội tụ và độ tin cậy của thang đo

Biến	Kí hiệu	Giá trị hội tụ		Độ tin cậy	
		Hệ số tải ngoài	AVE	Cronbach's Alpha	CR
Phương thức làm việc tại nhà (WFH)	Anh/chị dành toàn bộ thời gian ở trong nhà làm việc	0,819	0,686	0,847	0,897
	Anh/ chị luôn giao tiếp với người khác từ xa cho công việc của mình	0,798			
	Anh/chị sử dụng Internet để thực hiện công việc của mình nhiều nhất có thể	0,877			
	Anh/chị làm không gặp đồng nghiệp trực tiếp trong quá trình làm việc	0,819			
Kết quả công việc (JP)	Anh/chị bị tăng/giảm năng suất công việc khi thay đổi môi trường làm việc từ văn phòng quen thuộc thành làm việc tại nhà	0,750	0,603	0,836	0,884
	Anh/chị đã hoàn thành tốt tất cả các nhiệm vụ của mình mà không gặp vấn đề gì đáng kể ngay cả khi làm việc tại nhà	0,785			
	Khi làm việc tại nhà, anh/chị hoàn thành các nhiệm vụ như cấp trên mong đợi	0,772			
	Anh/chị hoàn thành các trách nhiệm được nêu trong bản mô tả công việc của mình	0,769			
	Anh/chị cảm thấy cần phải học thêm một số kỹ năng mới khi làm việc tại nhà để giúp thích ứng với sự thay đổi này	0,805			
Sự thỏa mãn trong công việc (JS)	Trong bối cảnh Covid 19, anh/chị cảm thấy thích thú với công việc khi làm việc tại nhà	0,967	0,933	0,928	0,965
	Anh/chị hoàn thành được nhiệm vụ đúng như mong muốn khi làm việc tại nhà	0,965			
	Anh/chị hài lòng với sự quản lý, giám sát từ cấp trên khi làm việc tại nhà	0,965			
	Anh/chị cảm thấy sự quản lý, giám sát từ cấp trên khi làm việc tại nhà rất hiệu quả	0,965			
	Anh/chị cảm thấy hài lòng với mức lương nhận được khi làm việc tại nhà vì dịch COVID 19, trong khi nền kinh tế đi xuống và nhiều người bị mất việc	0,959			
	Anh/chị cảm thấy mức lương hiện tại khi làm việc tại nhà hoàn toàn phù hợp với trách nhiệm gánh vác công việc của từng nhân viên trong công ty	0,960			
Anh/chị cảm thấy hài lòng với cơ hội thăng tiến khi làm việc tại nhà trong bối cảnh dịch COVID 19	0,969	0,936	0,932	0,967	
Khi làm việc tại nhà, anh/chị cảm thấy sự thăng tiến hiện tại hoàn toàn dựa theo khả năng làm việc.	0,967				

Động lực làm việc (WM)	Anh/chị hợp tác với đồng nghiệp rất tốt khi làm việc tại nhà trong bối cảnh dịch COVID 19	0,884	0,766	0,898	0,929
	Đồng nghiệp khiến anh/chị có thêm động lực làm việc khi làm việc tại nhà	0,852			
	Mỗi ngày, anh/chị đều cảm thấy tràn đầy năng lượng khi làm việc tại nhà	0,885			
	Sau khi đại dịch kết thúc, nếu anh/chị phải quyết định làm việc tại nhà một lần nữa, anh/chị sẽ chọn nó	0,878			
	Công ty của anh/chị trả lương đủ lương cho anh/chị khi làm việc tại nhà trong đại dịch COVID-19	0,777	0,649	0,924	0,937
	Công ty của anh/chị cho phép anh/chị hoàn toàn tự do sắp xếp lịch trình làm việc của mình	0,850			
	Công ty của anh/chị cho phép làm việc độc lập mà không cần giám sát	0,821			
	Anh/chị có thể làm việc hiệu quả hơn vì không cần phải đến văn phòng	0,743			
	Công ty của anh/chị vẫn thuê anh/chị trong khi nền kinh tế đi xuống và nhiều người mất việc làm	0,796			
	Công ty của anh/chị cơ hội thăng tiến trong đại dịch COVID-19	0,819			
Anh/chị cơ hội phát triển bản thân (khác phục điểm yếu, phát triển các kỹ năng khác,...) khi làm việc tại nhà trong đại dịch covid 19	0,829				

triệu VND (chiếm 36,2%). Những người tham gia khảo sát phần lớn có kinh nghiệm làm việc từ 6 – 10 năm (chiếm 43,1%).

Để kiểm tra tính phù hợp của mô hình và giả thuyết nghiên cứu, các tác giả đã tiến hành kiểm định giá trị hội tụ và độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha), kiểm định giá trị phân biệt, kiểm định đa cộng tuyến, kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu bằng các công cụ SPSS 22.0 và SPL-SEM 3.0.

4. Kết quả

4.1. Kết quả kiểm định giá trị hội tụ và độ tin cậy của thang đo

Thứ nhất, về giá trị hội tụ, tác giả xem xét hệ số tải ngoài (outer loading) của các quan sát và phương sai trích trung bình (average variance extracted - AVE) (Fornell & Larcker, 1981). Nếu hệ số tải ngoài càng cao, điều đó có nghĩa là biến quan sát sẽ cùng đo lường chung một nhân tố. Hair & cộng sự (2016) cho rằng hệ số tải ngoài cần lớn hơn hoặc bằng 0,7 thì biến quan sát đó là chất lượng. Đồng thời, Fornell & Larcker (1981) cho rằng để nhân tố đạt giá trị hội tụ thì AVE đạt từ khoảng 0,5 trở lên. Trong Bảng 2, kết quả thống kê cho thấy tất cả các hệ số nhân tố tải ngoài của các biến quan sát của mô hình nghiên cứu đều lớn hơn 0,7; AVE đều lớn hơn 0,5 và giao động từ 0,603 đến 0,936.

Thứ hai, về độ tin cậy thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (CR). Theo Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhật Vương (2019), hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (CR) nên lớn hơn hoặc bằng 0,7 để đảm bảo độ tin cậy của mô hình nghiên cứu. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo thể hiện trong Bảng 2 cho thấy hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (CR) đều lớn hơn 0,7. Hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (CR) tối thiểu lần lượt là 0,836 và 0,884.

4.2. Kết quả kiểm định giá trị phân biệt

Giá trị phân biệt chính là việc xem xét một khái niệm có thực sự khác với so với các khái niệm nghiên cứu khác bởi những tiêu chuẩn thực nghiệm. Fornell & Larcker (1981) khuyến nghị rằng tính phân biệt được đảm bảo khi căn bậc hai của AVE cho mỗi biến tiềm ẩn cao hơn tất cả tương quan giữa các biến tiềm ẩn với nhau. Bảng 3 cho thấy hệ số Fornell và Larcker

Bảng 3: Thống kê giá trị phân biệt Fornell-Larcker Criterion

	JP	JS	WS	WFH	WM
JP	0,776				
JS	0,265	0,669			
WS	-0,419	-0,032	0,860		
WFH	0,283	0,369	-0,155	0,828	
WM	0,197	-0,006	-0,132	-0,006	0,806

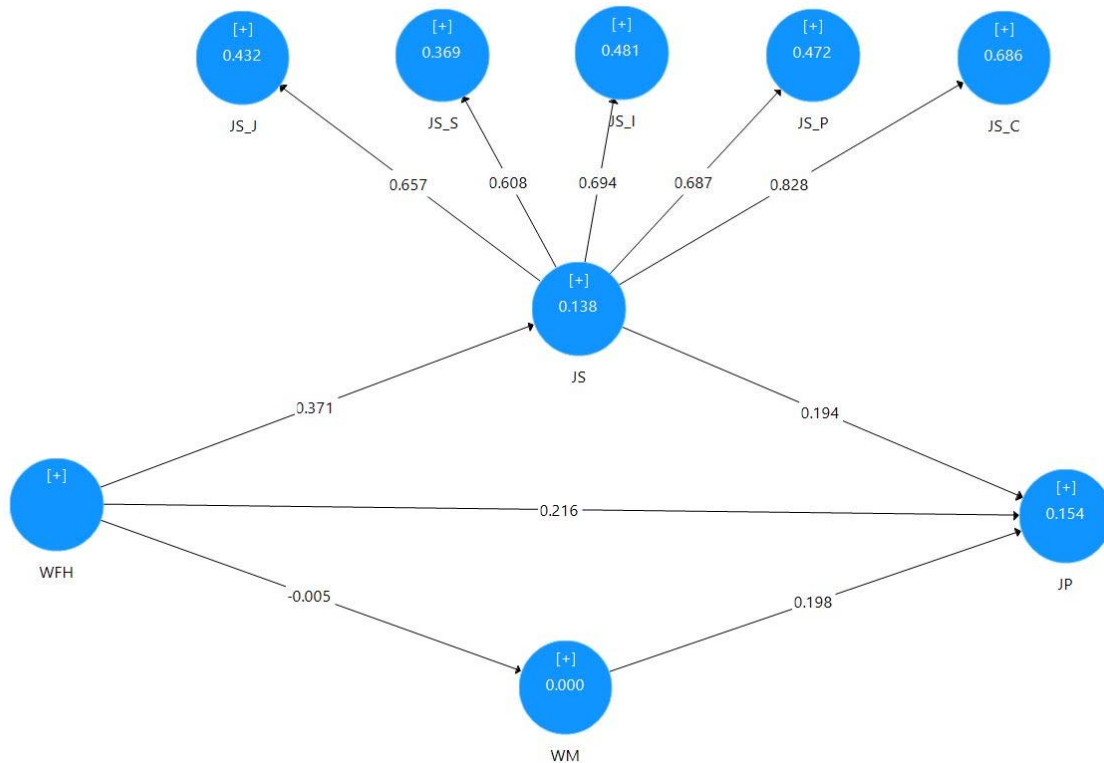
Bảng 4: Thống kê chỉ số HTMT

	JP	JS	WS	WFH	WM
JP					
JS	0,311				
WS	0,478	0,070			
WFH	0,335	0,423	0,177		
WM	0,207	0,089	0,133	0,058	

Bảng 5: Thống kê đa cộng tuyến

	JP	JS	WS	WFH	WM
JP					
JS	1,480				
WS	1,357				
WFH	1,268	1,123	1,000		1,000
WM	1,021				

Hình 2: Kết quả phân tích mô hình cấu trúc (SEM) – Dạng chuẩn hóa



Bảng 6: Kết quả kiểm định các giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Độ lệch chuẩn	Thống kê T	Giá trị P	Kết luận
Tác động trực tiếp						
H1	WFH → JP	0,216	0,048	4,525	0,000	Chấp nhận
H2	WFH → JS	0,371	0,048	7,791	0,000	Chấp nhận
H3	JS → JP	0,194	0,064	3,028	0,002	Chấp nhận
H5	WFH → WM	-0,005	0,063	0,083	0,934	Bác bỏ
H6	WM → JP	0,198	0,046	4,356	0,000	Chấp nhận
Tác động gián tiếp						
H4	WFH → JS → JP	0,072	0,026	2,721	0,007	Chấp nhận
H7	WFH → WM → JP	-0,001	0,013	0,081	0,935	Bác bỏ

của một cấu trúc (in đậm) là lớn hơn mối tương quan với tất cả các cấu trúc khác.

Bên cạnh đó, Henseler & cộng sự (2015) cũng đề xuất một phương pháp giá trị phân biệt và được chấp nhận rộng rãi trong giới nghiên cứu, gọi là chỉ số tương quan Heterotrait-Monotrait (Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations), viết tắt là HTMT. Henseler & cộng sự (2015) đưa ra đề xuất nếu $HTMT_{ij} \leq 0,85$ thì sẽ đạt được giá trị phân biệt giữa hai biến tiềm ẩn i và j . Theo kết quả thể hiện ở Bảng 4, dữ liệu cho thấy các chỉ số đều nhỏ hơn 0,85 và đạt giá trị phân biệt giữa các biến.

4.3 Kiểm định đa cộng tuyến

Theo Hair & cộng sự (2019), nếu $VIF > 5$, mô hình có khả năng rất cao xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến; nếu $VIF < 3$, mô hình có thể không có hiện tượng đa cộng tuyến. Bảng 5 cho thấy giá trị VIF tối đa của các cấu trúc là 1,480 nên có thể kết luận rằng hiện tượng đa cộng tuyến không xuất hiện trong mô hình nghiên cứu này.

4.4. Kết quả kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên kết quả Total Effects và Specific Indirect Effects (Hình 2 và Bảng 6), ta thấy hầu hết các mối quan hệ có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$) ngoại trừ giả thuyết về mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và động lực làm việc ($p = 0,932 > 0,05$) và giả thuyết về vai trò trung gian của động lực làm việc trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên. Do đó, tất cả các giả thuyết của mô hình nghiên cứu đều được chấp nhận, ngoại trừ giả thuyết H5 và H7.

5. Thảo luận và kết luận

5.1. Thảo luận

Trong bối cảnh Covid-19 diễn ra tại Việt Nam, ảnh hưởng của phương thức làm việc tại nhà đến kết quả công việc của nhân viên đã được tác giả làm rõ thông qua các giả thuyết nghiên cứu:

Thứ nhất, phương thức làm việc tại nhà tác động cùng chiều với kết quả công việc của nhân viên. Một số nghiên cứu của Susilo (2020), Galanti & cộng sự (2021), Mehdi & Morissette (2021) và Purwanto & cộng sự (2020) cũng từng đưa ra kết luận tương tự.

Thứ hai, phương thức làm việc tại nhà có tác động cùng chiều với sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên, với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,371, cao nhất trong các mối quan hệ được xem xét. Nhận định này từng được đề cập trong các nghiên cứu của Susilo (2020), Hutajulu (2021) và Bùi Nhất Vương (2021) trong bối cảnh Covid-19.

Thứ ba, sự thỏa mãn trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến kết quả công việc của nhân viên - một kết luận đã từng xuất hiện trong các nghiên cứu của Shore & Martin (1989), Velnampy (2008), Pushpakumari (2008), Susilo (2020), Muttaqin & cộng sự (2020), Lê Thị Minh Loan (2020) và Bùi Nhất Vương (2021).

Thứ tư, phương thức làm việc tại nhà không ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân viên. Khẳng định này phù hợp với kết luận của Howard-Grenville (2020), Williams & cộng sự (2020) nhưng lại trái ngược với kết luận của Susilo (2020) và Hutajulu (2021) trong bối cảnh Covid-19.

Thứ năm, động lực làm việc có tác động cùng chiều với kết quả công việc của nhân viên. Nhận định này đồng thuận với kết luận của Grant (2008), Pawirosumarto & cộng sự (2017), Hidayah & Tobing (2018).

Thứ sáu, vai trò trung gian của sự thỏa mãn trong công việc trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên được xác nhận trong nghiên cứu của tác giả cũng tương đồng với các kết luận của Susilo (2020) và Hutajulu (2021). Ngược lại, vai trò trung gian của động lực làm việc trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên lại bị bác bỏ trong nghiên cứu của tác giả, trái ngược với các nhận định của Susilo (2020) và Hutajulu (2021).

5.2. Kết luận và hàm ý

Mục tiêu chính của nghiên cứu là phân tích tác động của phương thức làm việc tại nhà tới kết quả công việc của nhân viên doanh nghiệp Việt Nam. Các mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà, sự thỏa mãn trong công việc, động lực làm việc và kết quả công việc được xác nhận bởi dữ liệu thu thập được ngoại trừ mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và động lực làm việc cũng như vai trò trung gian của động lực làm việc trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên doanh nghiệp Việt Nam.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số hàm ý cho nhà quản trị và nhân viên như sau:

Đối với nhà quản trị, xây dựng hoặc sửa đổi (nếu đã có) quy trình làm việc tại nhà toàn diện để kiểm soát chặt chẽ về chất lượng, số lượng và thời gian hoàn thành công việc; nhận thức đúng về vai trò, mục tiêu của sự giám sát trong công việc và không cần giám sát với tần suất quá cao nhưng cần giám sát đúng công việc và đúng thời điểm, không nên cắt bỏ chính sách thăng tiến của nhân viên khi làm việc tại nhà nhằm thúc đẩy sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên; hạn chế họp đột xuất ngoài giờ làm việc, nắm được năng lực của từng nhân viên để có kế hoạch phân bổ khối lượng công việc một cách hợp lý và khoa học nhằm giảm sự căng thẳng trong công việc của nhân viên.

Đối với nhân viên, cần nhận thức rõ về tính tất yếu của cách thức làm việc tại nhà trong và sau đại dịch Covid-19, rà soát và nhìn nhận lại tình trạng làm việc tại nhà của bản thân, rèn luyện cho bản thân ý thức tự giác, chủ động và loại bỏ sự trì hoãn; nhận thức rõ nguyên nhân gây nên sự căng thẳng trong công việc, tự trau dồi kiến thức, kỹ năng làm việc, dành thời gian khắc phục những thiếu sót mà khi làm tại văn phòng chưa có cơ hội sửa và tự quản lý thời gian làm việc một cách tối ưu nhất nhằm làm giảm sự căng thẳng trong công việc của bản thân.

Nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, nghiên cứu mới tập trung vào vai trò trung gian của sự thỏa mãn trong công việc và động lực làm việc mà chưa đề cập đến các nhân tố khác. Thứ hai, các nhận định trái ngược với các kết luận trước về mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và động lực làm việc cũng như vai trò trung gian của động lực làm việc trong mối quan hệ giữa phương thức làm việc tại nhà và kết quả công việc của nhân viên doanh nghiệp Việt Nam chưa được phân tích và xác định nguyên nhân. Các hạn chế này sẽ là định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo của tác giả.

Tài liệu tham khảo

- Acemoglu, D., Chernozhukov, V., Werning, I., & Whinston, M. D. (2020), *A multi-risk SIR model with optimally targeted lockdown*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Akhmetshin, E., Morozov, I., Pavlyuk, A., Yumashev, A., Yumasheva, N., & Gubarkov, S. (2018), 'Motivation of personnel in an innovative business climate', *European Research Studies Journal*, 21(1), 352-361.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S. & Sutton, M. (2000), 'Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research', *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Baltes, B.B., Briggs, T.E., Huff, J.W., Wright, J.A. & Neuman, G.A. (1999), 'Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria', *Journal of applied psychology*, 84(4), 496-513. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Bộ Y Tế (2020a), *Chỉ thị số 15/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Về quyết liệt thực hiện đợt cao điểm phòng, chống dịch COVID-19*, ban hành ngày 27 tháng 3 năm 2020.

-
- Bộ Y Tế (2020b), *Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 về thực hiện các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch COVID-19*, ban hành ngày 31 tháng 3 năm 2020.
- Bùi Nhất Vương (2021), ‘Ảnh hưởng của làm việc tại nhà đến hiệu quả công việc trong bối cảnh đại dịch COVID-19: Bằng chứng thực nghiệm tại Thành phố Hồ Chí Minh (The Impact of Work from Home on Job Performance During the COVID-19 Pandemic: Evidence from Ho Chi Minh City, Vietnam)’, *Tạp chí Quản lý và Kinh tế Quốc tế*, 139, 120-140.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. & Sager, C.E. (1993), ‘A theory of performance’, in Schmitt, C.W. & Borman, W.C.A. (eds), *Personnel Selection in Organizations*, JosseyBass, San Francisco, 35–70.
- Dubrin, A.J. (1991), ‘Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in-house employees: A research note on work in progress’, *Psychological Reports*, 68, 1223-1234.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981), ‘Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error’, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021), ‘Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees’ remote work productivity, engagement, and stress’, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002236.
- Grant, A.M. (2008), ‘Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity’, *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58. DOI: 10.1037/0021-9010.93.1.48.
- Hair Jr, Joseph F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarteedt, M. (2016), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*, SAGE Publications Ltd, Los Angeles.
- Hair, J.F., Ringle, C.M., Gudergan, S.P., Fischer, A., Nitzl, C. & Menictas, C. (2019), ‘Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice’, *Business Research*, 12, 115-142.
- Hà Nam Khánh Giao & Bùi Nhất Vương (2019), *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh cập nhật SmartPLS*, Nhà xuất bản Tài chính, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2015), ‘A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling’, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hidayah, T. & Tobing, D.S.K. (2018), ‘The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance’, *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122-127.
- Honore, J. (2009), ‘Employee motivation’, *Consortium Journal of Hospitality & Tourism*, 14(1), 63–75
- Howard-Grenville, J. (2020), ‘How to sustain your organization’s culture when everyone is remote’, *MIT Sloan Management Review*, 62(1), 1-4.
- Hu, B., Liu, J., & Qu, H. (2019), ‘The employee-focused outcomes of CSR participation: The mediating role of psychological needs satisfaction’, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 129–137.
- Hutajulu, R.S. (2021), *Evaluating the impact of “work from home policy” on job performance (Study Case in Indonesia)*, Jakarta State University, Indonesia.
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2009), ‘Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance’, *Human Resource Management Journal*, 19(3), 217-236.
- Lê Thị Minh Loan (2020), ‘The influence of organizational commitment on employees’ job performance: The mediating role of job satisfaction’, *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Mehdi, T. & Morissette, R. (2021), *Working from home: Productivity and preferences*, Statistics Canada, last retrieved on July 10th 2022, from <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-eng.htm>>.
- Muttaqin, G.F., Taqi, M. & Arifin, B. (2020), ‘Job performance during COVID-19 pandemic: A study on Indonesian startup companies’, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1027-1033.
- Norman, P., Collins, S., Conner, M., Martin, R. & Rance, J. (1995), ‘Attributions, Cognitions, and Coping Styles: Teleworkers’ Reactions to Work-Related Problems’, *Journal of Applied Social Psychology*, 25(2), 117-128. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1995.tb01587.x
- Olafsen, A.H., Deci, E.L. & Halvari, H. (2018), ‘Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test

of directionality', *Motivation and Emotion*, 42(2), 178-189.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. & Gunawan, R. (2017), 'The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia', *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Pierce, J.L. & Newstrom, J.W. (1983), 'The design of flexible work schedules and employee responses: Relationships and process', *Journal of Occupational Behaviour*, 4(4), 247-262.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y. & Suryani, P. (2020), 'Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study', *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Pushpakumari, M. (2008), 'The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis', *City Forum*, 9(1), 89-105.
- Robbins, S.P. (2005), *Organizational Behavior*, Pearson Education International, San Diego State University, Upper Saddle River, New Jersey.
- Savić, D. (2020), 'COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce', *Grey Journal (TGJ)*, 16(2), 101-104.
- Shore, L.M. & Martin, H.J. (1989), 'Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions', *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago, IL.
- Spector, P.E. (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Susilo, D. (2020), 'Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia', *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.
- Velnampy, T. (2008), 'Job attitude and employees' performance of public sector organizations in Jaffna district, Sri Lanka', *GITAM Journal of Management*, 6(2), 66-73.
- Williams, S. N., Armitage, C. J., Tampe, T. & Dienes, K. (2020), 'Public perceptions and experiences of social distancing and social isolation during the COVID-19 pandemic: A UK-based focus group study', *BMJ open*, 10(7), e039334. DOI: doi:10.1136/bmjopen-2020-039334

TÁC ĐỘNG CỦA UKVFTA ĐẾN XUẤT KHẨU HÀNG MAY MẶC CỦA VIỆT NAM SANG THỊ TRƯỜNG VƯƠNG QUỐC ANH

Ngô Thị Tuyết Mai

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: ngothituyetmaineu@gmail.com

Đỗ Thị Trang

Công ty cổ phần Giáo dục và Đào tạo Quốc tế Sydney

Email: trangdo.ibd@gmail.com

Mã bài: JED-780

Ngày nhận: 11/07/2022

Ngày nhận bản sửa: 31/08/2022

Ngày duyệt đăng: 22/09/2022

Tóm tắt:

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá tác động của Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên hiệp Vương quốc Anh và Bắc Ireland (UKVFTA) đến xuất khẩu hàng dệt may của Việt Nam sang thị trường Vương quốc Anh (Anh). Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phương pháp phân tích định lượng thông qua phương pháp SMART với nguồn dữ liệu từ Ngân hàng thế giới (WB) và kịch bản thuế quan nhập khẩu cắt giảm về 0% khi Hiệp định có hiệu lực. Kết quả phân tích cho thấy, có sự gia tăng của xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang thị trường Anh. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp chính sách nhằm thúc đẩy xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh trong thời gian tới.

Từ khóa: Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Vương quốc Anh (UKVFTA), may mặc, tác động tạo lập thương mại, tác động chuyển hướng thương mại.

Mã JEL: F15; F53

Impact of the Vietnam – UK Free Trade Agreement on the Export of Vietnam’s Textile and Garment to the UK market

Abstract

The study aims to evaluate the impact of the Vietnam – UK Free Trade Agreement (UKVFTA) on Vietnam’s garment exports to the UK market. The research employs qualitative methods combined and quantitative analysis methods through the SMART model with data sources from the World Bank and a scenario in which tariffs are reduced to 0% once the UKVFTA comes into force. The results show an increase in Vietnam’s garment exports to the UK market. Based on the finding, the study proposes some policy suggestions to promote Vietnam’s garment exports to the UK in the coming time.

Keywords: UKVFTA, garment, trade creation effects, trade diversion effects.

JEL Codes: F15; F53

1. Giới thiệu chung

Dệt, may là một trong những mặt hàng xuất khẩu chủ lực của Việt Nam, chiếm khoảng 10% tổng kim ngạch xuất khẩu của cả nước năm 2021. Trong đó, Anh xếp vị trí thứ 8 trong số 10 thị trường xuất khẩu lớn nhất hàng dệt, may của Việt Nam (sau Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc,...) (Thông tấn xã Việt Nam, 2022).

Anh hiện đang là thị trường nhập khẩu hàng may mặc đứng thứ 7 trên thế giới và hàng may mặc nằm trong số 5 mặt hàng nhập khẩu lớn nhất của Anh từ Việt Nam (P.Smith, 2022; Department of International

Trade UK, 2022). Song, thị phần xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam tại Anh mới chỉ chiếm khoảng 2,4% (VCCI, 2022). Do đó, dư địa để Việt Nam gia tăng xuất khẩu hàng may mặc vào thị trường Anh sau khi UKVFTA có hiệu lực là rất có triển vọng. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là mức độ tác động của UVFTA đến xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh như thế nào? Những nguyên nhân nào gây ra những hạn chế trong xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh trong thời gian qua? Trên cơ sở đánh giá tác động tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại của UKVFTA đến xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh, bài viết đề xuất một số giải pháp chính sách nhằm thúc đẩy xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh trong thời gian tới.

Bài nghiên cứu gồm 6 nội dung chính: (i) Lý thuyết tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại; (ii) Phương pháp nghiên cứu; (iii) Khái quát về UKVFTA; (iv) Thực trạng xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh; (v) Tác động của UKVFTA đến xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh; (vi) Kết luận và khuyến nghị chính sách.

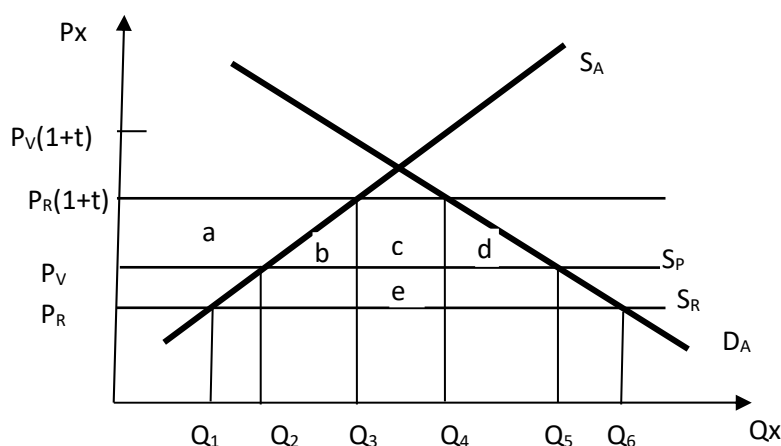
2. Lý thuyết tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại

Với mục tiêu nghiên cứu tác động tĩnh (static effects) của hiệp định thương mại tự do (FTA) đến ngành hàng (may mặc) và thị trường cụ thể (Anh), bài viết vận dụng mô hình phân tích cân bằng cục bộ (PGE), đặc biệt là lý thuyết tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại của Viner (1950).

Các nghiên cứu về tác động tĩnh của FTA đến xuất khẩu hàng hóa thường được xem xét dưới hai góc độ: tác động tạo lập thương mại (trade creation effects) và tác động chuyển hướng thương mại (trade diversion effects). Đây là hai khái niệm lần đầu tiên được Viner đưa ra trong tác phẩm nổi tiếng: “The Customs Union Issue” xuất bản năm 1950. Theo đó, tạo lập thương mại xảy ra khi sản xuất trong nước được thay thế bởi nhập khẩu rẻ hơn từ quốc gia thành viên khác trong liên minh. Chuyển hướng thương mại được xác định khi hàng hóa sản xuất với chi phí thấp ở một quốc gia không phải là thành viên bị thay thế bởi nhập khẩu hàng hóa sản xuất với chi phí cao hơn ở quốc gia thành viên. Sau nghiên cứu của Viner (1950), nhiều nhà nghiên cứu đã quan tâm và phát triển lý thuyết này. Về tạo lập thương mại, một số nghiên cứu điển hình phải kể đến Meade (1955), Akitken (1973), Krugman P.(1991), Magee (2004) đều cho rằng việc hình thành các FTA có tác động thúc đẩy thương mại giữa các nước thành viên. Về chuyển hướng thương mại, FTA có thể làm tăng phúc lợi của quốc gia (Lipse, 1957), hoặc làm giảm phúc lợi của các thành viên, nhưng mức độ là khác nhau giữa các FTA, các mặt hàng (Urata, S., Okabe, M., 2007; Craig R. MacPhee, Wanasin Sattayanuwat, 2014; Duong, B., 2016).

Như vậy, không phải lúc nào tác động của liên minh thuế quan cũng tạo ra lợi ích cho các nước thành viên, thậm chí nó có thể làm giảm phúc lợi của quốc gia, và điều đó còn phụ thuộc vào mức độ tác động tương quan giữa tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại (Hình 1).

Hình 1: Tác động của tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại



Nguồn: Cheong, D. (2010); Ngô Thị Tuyết Mai & Nguyễn Như Bình (2019).

Hình 1 với giả định S_A và D_A biểu thị đường cung và đường cầu đối với hàng hoá X của quốc gia A (quốc

gia quá nhỏ, không ảnh hưởng giá cả thế giới). Chi phí sản xuất ra một đơn vị X ở quốc gia V là P_V và ở quốc gia R (phần còn lại của thế giới, sản xuất hàng hoá X có hiệu quả hơn so với quốc gia A, V) là P_R .

Trước FTA, quốc gia A đánh thuế quan như nhau đối với hàng hóa X nhập khẩu từ các quốc gia, quốc gia A sẽ nhập khẩu hàng hoá X từ quốc gia R bởi vì $P_{R(1+t)} < P_{V(1+t)}$. Khi đó, quốc gia A sản xuất và tiêu dùng tương ứng là Q_3 và Q_4 và nhập khẩu Q_3Q_4 đơn vị hàng hoá X.

Sau FTA giữa quốc gia A và quốc gia V, và quốc gia A chỉ xoá bỏ thuế nhập khẩu hàng hoá X từ quốc gia V, quốc gia A sẽ chuyển nhập khẩu hàng hoá X từ quốc gia R sang quốc gia V do $P_V < P_{R(1+t)}$. Khi đó, sản lượng sản xuất và tiêu dùng hàng hoá X trong nước của quốc gia A tương ứng là Q_2 và Q_5 , mức tăng thặng dư của người sản xuất là diện tích a, mức tăng thặng dư của người tiêu dùng là diện tích (a+b+c+d), chính phủ mất đi phần thu nhập từ thuế nhập khẩu X là diện tích c. Lợi ích ròng của tạo lập thương mại đối với quốc gia A là tổng diện tích (b+d) (trong đó, b là lợi ích đạt được do thu hẹp phần sản xuất trong nước kém hiệu quả hơn và thay thế bằng nhập khẩu với chi phí thấp hơn, và d là kết quả của việc tăng chi tiêu tiêu dùng do giá cả nhập khẩu thấp hơn). Một phần tổn thất thuế thu nhập của quốc gia A sau khi thành lập FTA là diện tích e do tác động của chuyển hướng thương mại, đó là chuyển một phần nhập khẩu hàng hoá X từ quốc gia R với chi phí thấp hơn sang nhập khẩu với chi phí cao hơn từ quốc gia V. Như vậy, tác động ròng của liên minh hải quan đối với quốc gia A sẽ là (b+d)-e, phản ánh mức độ tương quan của tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng.

Về nghiên cứu định tính, nhóm tác giả thu thập nguồn dữ liệu thứ cấp có liên quan đến chủ đề nghiên cứu được thu thập từ giáo trình, sách, các bài được đăng trên các tạp chí có uy tín ở trong nước và nước ngoài, cổng thông tin điện tử của các cơ quan quản lý nhà nước, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), và ngân hàng thế giới (WB). Việc thu thập và xử lý dữ liệu tuân theo các nguyên tắc đạo đức cơ bản. Dữ liệu sử dụng được thu thập trong khoảng thời gian từ năm 2017-2021 (kể từ khi Việt Nam và Anh bắt đầu trao đổi về FTA song phương từ tháng 7 năm 2017 đến hết năm 2021).

Về nghiên cứu định lượng, có 02 mô hình thường được sử dụng trong các nghiên cứu để đánh giá tác động của FTA đến thương mại, doanh thu thuế quan và phúc lợi của quốc gia gồm: (i) Mô hình cân bằng tổng thể (CGE); (ii) Mô hình cân bằng cục bộ (PGE), đặc biệt là mô hình của Viner. Nhóm nghiên cứu lựa chọn sử dụng PGE vì nó cho phép phân tích tác động của một FTA tới một ngành hàng (Chẳng hạn hàng may mặc), một thị trường cụ thể (thị trường Anh), trong khi đó CGE phân tích đồng thời tất cả các thị trường (Cheong, D., 2010; Marc Bacchetta & cộng sự (2012).

Mô hình PGE sử dụng phương pháp SMART (Phần mềm phân tích thị trường và các hạn chế trong thương mại) giúp định lượng được tác động của việc cắt giảm thuế quan trong UKVFTA đến xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh (HS6). SMART đi kèm với các công cụ mô phỏng là một phần dữ liệu của Hệ thống Cơ sở Dữ liệu và Phần mềm về Thương mại (WITS) do WB cung cấp. Ưu điểm chính của SMART là dễ dàng thực hiện với yêu cầu đầu vào của mô hình đơn giản (gồm giá trị nhập khẩu, thuế quan, độ co giãn) có thể trích xuất cơ sở dữ liệu từ WITS sẵn có (tải miễn phí từ <http://wits.worldbank.org>); nó chỉ ra được kết quả định lượng quan trọng về tác động của một FTA đến thương mại của một ngành hàng khá chi tiết, và phân tích ở cấp độ dữ liệu thương mại được tách biệt nhất (chi tiết các sản phẩm) và doanh thu thuế quan. Tuy nhiên, hạn chế chính của SMART, đó là mô hình PGE, có nghĩa là kết quả của mô hình bị giới hạn ở tác động trực tiếp của sự thay đổi chính sách thương mại đối với một thị trường. Nó bỏ qua sự tác động gián tiếp của việc thay đổi chính sách thương mại ở các thị trường khác (tác động liên ngành) và tác động phản hồi (do sự thay đổi chính sách thương mại ở một thị trường cụ thể lan sang các thị trường liên quan, và sau đó quay trở lại ảnh hưởng tới thị trường đang xem xét) (Cheong, D., 2010; Marc Bacchetta & cộng sự, 2012).

Đã có một số nghiên cứu thực nghiệm tiêu biểu ở nước ngoài và trong nước sử dụng SMART để dự báo tác động của FTA phải kể đến như: Abdelmalki & cộng sự (2007) đánh giá tác động của FTA giữa Hoa Kỳ và Ma Rốc đến thương mại giữa 2 quốc gia; Othieno & Shinyekwa (2011) đánh giá tác động của Liên minh Thuế quan Đông Phi (EACU) đến thương mại, doanh thu thuế và phúc lợi trong các ngành hàng nhạy cảm của Uganda; Lang (2006) nghiên cứu tác động của Hiệp định Đối tác Kinh tế giữa EU và Cộng đồng Kinh tế Tây Phi (ECOWAS) đến dòng chảy thương mại theo ngành và doanh thu thuế của các nước ECOWAS;

Bao, Ha cong Anh (2016) đánh giá tác động của Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam-EU (EVFTA) đối với xuất khẩu gỗ và sản phẩm gỗ của Việt Nam sang EU; Vo Tat Thang & cộng sự (2018) phân tích tác động của EVFTA đối với xuất khẩu giày, dép của Việt Nam sang EU; Tran, D. T., & cộng sự. (2021) nghiên cứu tác động của EVFTA tới dòng chảy thương mại của sản phẩm hoa quả giữa Việt Nam và EU; Jame Cassing & cộng sự (2010) đánh giá tổng thể tác động của các FTA mà Việt Nam đã tham gia.

Nhìn chung, các nghiên cứu thực nghiệm trước đây sử dụng SMART đều đi đến kết luận rằng các nước tham gia FTA đều được hưởng lợi nhờ quy mô xuất khẩu và phúc lợi gia tăng thông qua tác động của tạo lập thương mại và chuyển hướng thương mại. Giá trị thương mại tăng lên do tác động của tạo lập thương mại thường lớn hơn tác động của chuyển hướng thương mại, nhưng trong một số trường hợp có kết quả ngược lại.

Có thể thấy, cho đến nay, mặc dù UKVFTA đã có hiệu lực được hơn 1 năm, nhưng chưa có nghiên cứu nào chuyên sâu về tác động của Hiệp định này đến xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh.

4. Khái quát về UKVFTA

UKVFTA được chính thức ký kết vào ngày 29/12/2020 tại Anh. Chính phủ hai nước đã hoàn tất thủ tục trong nước cho phép áp dụng tạm thời Hiệp định kể từ ngày 01/01/2021 (theo giờ Việt Nam). Hiệp định chính thức có hiệu lực từ ngày 01/05/2021.

UKVFTA là FTA thế hệ mới với tiêu chuẩn cao và mức độ tự do hóa sâu. Hiệp định được đàm phán dựa trên các nền tảng cam kết trong EVFTA. Do đó, UKVFTA về cơ bản gần như toàn bộ các cam kết về hàng hóa, dịch vụ, mở cửa thị trường đầu tư kế thừa EVFTA với một số điều chỉnh cho phù hợp với mối quan hệ thương mại song phương giữa Việt Nam và Anh. UKVFTA gồm có 9 điều khoản, 01 Phụ lục sửa đổi một số điều của lời văn EVFTA, 01 Nghị định thư về quy tắc xuất xứ và 02 Bản Chú giải. Về thương mại hàng hóa, Anh cam kết sẽ xóa bỏ 85,6% số dòng thuế cho hàng hóa của Việt Nam ngay khi Hiệp định có hiệu lực, xóa bỏ đến 99,2% số dòng thuế từ ngày 01/01/2027, và 0,8% số dòng thuế còn lại sẽ được hưởng mức thuế ưu đãi trong hạn ngạch thuế quan là 0%. Với các cam kết này, nhiều sản phẩm Việt Nam có thể mạnh như hàng may mặc, cà phê, tôm, đồ gỗ,... sẽ có lợi thế khi tiếp cận thị trường Anh.

Đối với hàng may mặc, Hiệp định UKVFTA được kỳ vọng đem lại lợi ích cho xuất khẩu của Việt Nam sang Anh, cụ thể:

Về cam kết cắt giảm thuế quan, Anh cam kết cắt giảm thuế suất nhập khẩu 100% các mặt hàng dệt may của Việt Nam về 0% trong vòng 7 năm kể từ khi Hiệp định có hiệu lực. Chỉ một số ít loại trong các nhóm sản phẩm may mặc thuộc Chương 61-62 Biểu thuế (như bộ đồ vest hoàn chỉnh, đồ ngủ nữ, áo len trẻ em, đồ bơi, chăn, rèm cửa, ..) được loại bỏ thuế nhập khẩu ngay khi Hiệp định có hiệu lực (Bảng 1).

Bảng 1: Lộ trình giảm thuế theo Hiệp định UKVFTA cho hàng may mặc Việt Nam

	Đơn vị: Triệu USD	
	Kim ngạch XK	Tỷ trọng (%)
Nhóm A (thuế cắt giảm về 0% sau khi Hiệp định có hiệu lực)	802,6	18,0%
Nhóm B3 (-3%/năm, về 0% sau 3 năm)	254,8	5,7%
Nhóm B5 (-1,5%, về 0% sau 5 năm, năm đầu ở mức 10%, cao hơn GSP đang hưởng 9,6%)	2480,7	55,7%
Nhóm B7 (-1,5%, về 0% sau 7 năm, năm đầu ở mức 10,5%, cao hơn GSP đang hưởng 9,6%)	920,9	20,7%

Nguồn: Bộ Công Thương (2020).

Về quy tắc xuất xứ, đối với hàng dệt may, UKVFTA yêu cầu quy tắc xuất xứ “2 công đoạn”, tức là “từ vải trở đi”. Điều đó có nghĩa là để được hưởng mức thuế quan ưu đãi theo Hiệp định, hàng may mặc Việt Nam phải được làm từ vải có xuất xứ Việt Nam. Ngoài ra, nguyên tắc cộng gộp trong Hiệp định cho phép doanh nghiệp Việt Nam sử dụng vải nhập khẩu từ các nước đã ký hiệp định FTA với Anh hoặc ký với cả Anh và Việt Nam. Theo đó, Anh cho phép các doanh nghiệp được sử dụng vải nhập khẩu từ Hàn Quốc, Nhật Bản để sản xuất sản phẩm cuối cùng sang Anh và vẫn được hưởng thuế suất ưu đãi của Hiệp định. Như vậy, các

doanh nghiệp xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sẽ có lợi thế cạnh tranh về thuế so với các đối thủ cạnh tranh khác tại thị trường Anh khi chưa ký FTA với Anh như Trung Quốc, Ấn Độ,...

Tuy nhiên, để được hưởng mức thuế quan ưu đãi trong UKVFTA, các doanh nghiệp Việt Nam phải đáp ứng được những yêu cầu kỹ thuật cao và kiểm soát nghiêm ngặt của Anh, đặc biệt là (i) nhóm yêu cầu về hóa chất trong thành phần sản phẩm như vải, sợi, quần áo, các phụ kiện dệt may,...; (ii) nhóm yêu cầu về quy trình sản xuất ra sản phẩm gồm xử lý nguyên liệu và các chất độc hại sinh ra trong quá trình từ trồng nguyên liệu đến nhuộm, in ấn,...; (iii) nhóm yêu cầu về quy cách đóng gói, bảo quản, ghi nhãn sản phẩm (Bộ Công Thương, 2020).

5. Thực trạng xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh

Về kim ngạch xuất khẩu, Việt Nam hiện đang nằm trong số 10 thị trường nhập khẩu hàng may mặc lớn nhất của Anh (Bảng 2).

Bảng 2: 10 thị trường nhập khẩu hàng may mặc lớn nhất của Anh (2017-2021)

<i>Đơn vị tính: Triệu USD</i>						
Thị trường	2017	2018	2019	2020	2021	Thị phần (%)
Trung Quốc	6367,6	6039,8	5736,6	11472,4	5830,7	26,1
Bangladesh	3381,2	3536,3	3721,0	2866,3	3083,8	12,2
Thổ Nhĩ Kỳ	1893,7	1909,4	1796,5	1749,5	1816,6	6,8
Ý	1364,2	1605,8	1838,6	1558,5	1702,3	5,9
Ấn Độ	1718,9	1692,3	1699,2	1194,6	1419,1	5,7
Đức	1388,8	1411,3	1384,6	1226,0	1047,4	4,8
Pakistan	1232,8	1251,2	1248,9	1172,4	1525,3	4,7
Hà Lan	953,6	1272,4	1456,5	1559,3	930,7	4,5
Pháp	639,9	1114,2	1046,2	802,7	780,7	3,2
Việt Nam	711,0	733,9	757,5	585,8	530,0	2,4
Thị trường khác	6995,8	6909,9	6822,5	5892,3	5316,2	23,5
Tổng	26647,5	27476,4	27508,1	30079,9	23982,9	100

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của UN's COMTRADE và tính toán của nhóm tác giả.

Bảng 1 cho thấy, kim ngạch xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh tăng lên trong giai đoạn 2017-2019. Sang năm 2020 và 2021, do tác động của đại dịch Covid-19 và chuỗi cung ứng toàn cầu bị đứt gãy, kim ngạch xuất khẩu giảm xuống từ 757,5 triệu USD năm 2019 đến 585,8 triệu USD năm 2020 và tiếp tục giảm đến 530 triệu USD năm 2021.

Tỷ lệ tận dụng ưu đãi về thuế quan từ Hiệp định còn thấp (chỉ chiếm 17,2% tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa của Việt Nam sang Anh năm 2021) (VCCI, 2022). Điều đó cho thấy, năm đầu tiên thực hiện Hiệp định UKVFTA chưa thực sự hiệu quả, mặc dù nhiều mặt hàng may mặc được hưởng mức thuế ưu đãi về 0%. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó là do mức độ hiểu biết các doanh nghiệp về FTA nói chung còn rất hạn chế, trung bình chỉ đạt 23% VCCI (2020).

Về thị phần xuất khẩu, thị phần xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam tại Anh chiếm tỷ lệ rất nhỏ (chỉ chiếm 2,4%), thấp hơn nhiều so với các đối thủ cạnh tranh mạnh như Trung Quốc (chiếm khoảng 26,1%), Bangladesh (12,2%), Thổ Nhĩ Kỳ (6,8%), Ấn Độ (5,7%), Pakistan (4,7%).

Về chủng loại hàng xuất khẩu, các sản phẩm hàng may mặc của Việt Nam xuất khẩu nói chung, sang Anh nói riêng còn ít chủng loại, mẫu mã còn nghèo nàn, chưa đáp ứng kịp thời nhu cầu “mốt” thời trang mà thị trường đòi hỏi. 10 mặt hàng có kim ngạch xuất khẩu lớn nhất chiếm tới hơn 70% tổng kim ngạch xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh (Bảng 3).

Về mức độ tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu ngành dệt may, các doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu tham gia vào công đoạn sản xuất, theo phương thức gia công theo mẫu (CMT) (chiếm 65%), và hình thức sản xuất theo kiểu hợp đồng mua đứt bán đoạn (FOB) (30%) nên giá trị gia tăng của toàn ngành còn thấp (đạt 5-10%). Phần lớn các doanh nghiệp thực hiện gia công xuất khẩu, phụ thuộc nhiều vào các công ty nước ngoài làm

Bảng 3: 10 mặt hàng may mặc xuất khẩu lớn nhất của Việt Nam sang Anh (2017-2021)*Đơn vị tính: Triệu USD*

Mã HS	Mặt hàng	2017	2018	2019	2020	2021
6204	Bộ comlê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, váy dài, váy, chân váy, quần dài, quần yếm có dây đeo, quần ống chèn, và quần soóc (trừ quần áo bơi) dùng cho phụ nữ hoặc trẻ em gái.	127,2	124,0	129,4	74,4	58,7
6109	Áo phông, áo ba lỗ (singlet) và các loại áo lót khác, dệt kim hoặc móc.	32,0	33,9	39,6	38,7	49,7
6203	Bộ comlê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, quần dài, quần yếm có dây đeo, quần ống chèn và quần soóc (trừ quần áo bơi) dùng cho nam giới hoặc trẻ em trai.	110,1	105,2	98,5	54,0	47,4
6202	Áo khoác ngoài, áo choàng mặc khi đi xe (carcoats), áo khoác không tay, áo choàng không tay, áo khoác có mũ (kể cả áo jacket trượt tuyết), áo gió, áo jacket chống gió và các loại tương tự, dùng cho phụ nữ hoặc trẻ em gái, trừ loại thuộc nhóm 62.04.	67,4	68,5	64,2	44,1	43,7
6104	Bộ comlê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, áo váy dài, váy, chân váy, quần dài, quần yếm có dây đeo, quần ống chèn và quần soóc (trừ quần áo bơi), dùng cho phụ nữ hoặc trẻ em gái, dệt kim hoặc móc.	42,7	39,5	39,0	37,4	39,7
6303	Rèm cửa, bao gồm màn và rèm nội thất; rèm hoặc diềm giường bằng tất cả các loại vải dệt...	14,8	18,8	22,4	32,2	37,5
6110	Áo bó, áo chui đầu, áo cài khuy (cardigans), gilê và các mặt hàng tương tự, dệt kim hoặc móc.	37,5	42,2	50,7	42,2	36,1
6201	Áo khoác ngoài, áo choàng mặc khi đi xe (carcoats), áo khoác không tay, áo choàng không tay, áo khoác có mũ trùm (kể cả áo jacket trượt tuyết), áo gió, áo jacket chống gió và các loại tương tự, dùng cho nam giới hoặc trẻ em trai, trừ các loại thuộc nhóm 62.03	35,0	38,7	34,2	26,2	27,9
6307	Các mặt hàng đã hoàn thiện khác, kể cả mẫu cắt may.	22,4	19,2	23,0	41,3	27,0
6212	Áo lót, dây đai, áo nịt ngực, nẹp, dây treo, nịt bít tất và các sản phẩm tương tự và các bộ phận của chúng, ...	13,3	22,5	22,9	19,4	19,7
Các mặt hàng khác		208,4	221,3	233,6	175,8	142,9
Tổng		711,0	733,9	757,5	585,8	530,0

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của WITS.

trung gian về thiết kế, marketing, nguồn cung nguyên phụ liệu (tỷ lệ nội địa hóa toàn ngành dệt may mới đạt khoảng 46%, tỷ lệ nguyên phụ liệu nhập khẩu tới 60%, chủ yếu do công nghiệp hỗ trợ còn kém phát triển) (Đăng Anh Đào & cộng sự, 2021).

6. Tác động của UKVFTA đến xuất khẩu hàng dệt may của Việt Nam sang Anh

6.1. Tác động tạo lập thương mại

Mô phỏng của SMART cho thấy một số kết quả về tác động tạo lập thương mại từ Hiệp định UKVFTA (Bảng 4).

Bảng 4 cho thấy, tổng tác động tạo lập thương mại từ UKVFTA đối với mặt hàng may mặc xuất khẩu của Việt Nam sang Anh là 36,8 triệu USD. Riêng 10 mặt hàng may mặc xuất khẩu chủ lực của Việt Nam sang Anh đã chiếm gần 70% tổng tác động tạo lập thương mại.

Bảng 4: Giá trị tạo lập thương mại tính theo từng nhóm hàng

Nước NK	Mã HS	Nước XK	Kim ngạch (Triệu USD)	Tạo lập thương mại (triệu USD)	% trong tổng tác động
826	6204	704	14,8	5,8	15,7%
826	6109	704	7,9	2,9	7,9%
826	6203	704	10,2	4,4	11,9%
826	6202	704	9,2	4,1	11,1%
826	6104	704	5,1	2,2	5,9%
826	6303	704	0	0	0,0%
826	6110	704	8,9	3,4	9,3%
826	6201	704	5,2	2,0	5,5%
826	6307	704	0	0	0,0%
826	6212	704	2,3	0,9	2,4%
Tổng tác động từ 10 mã hàng			63,6	25,7	69,8%
Khác			25,9	11,1	30,2%
Tổng tác động			89,5	36,8	100%

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả.

Trong đó, mã HS 6204 (Bộ com lê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, váy dài, váy, chân váy, quần dài, ...) được dự báo xuất khẩu sang Anh tăng mạnh nhất, đạt 5,8 triệu USD (chiếm 15,7% tổng tác động tạo lập thương mại). Tiếp theo sau là mã HS 6203 (Rèm cửa, bao gồm màn và rèm nội thất; rèm hoặc diềm giường bằng tất cả các loại vải dệt ...) và HS 6202 (Áo khoác ngoài, áo choàng mặc khi đi xe (carcoats), áo khoác không tay, áo choàng không tay, áo khoác có mũ, ...) lần lượt tăng xuất khẩu sang Anh sẽ đạt 4,4 triệu USD (chiếm 11,9%) và 4,1 triệu USD (chiếm 11,1%).

Tuy nhiên, mã HS 6303 (Rèm cửa, bao gồm màn và rèm nội thất; rèm hoặc diềm giường bằng tất cả các loại vải dệt,...) và HS 6307 (Các mặt hàng đã hoàn thiện khác, kể cả mẫu cắt may) được mô hình dự báo không đem lại tác động tạo lập thương mại. Nguyên nhân có thể do các mặt hàng này đều đã được hưởng mức thuế 0% ngay từ 01/8/2020 (khi EVFTA có hiệu lực, Anh vẫn được kế thừa các cam kết trong Hiệp định này ngay cả khi đã ra khỏi EU).

Bảng 5: Giá trị chuyển hướng thương mại tính theo từng nhóm hàng

Mã HS	Kim ngạch (triệu USD)	Chuyển hướng thương mại (triệu USD)	% trong tổng tác động
6204	14,8	9,0	17,1%
6109	7,9	5,0	9,5%
6203	10,2	5,8	11,1%
6202	9,2	5,2	9,8%
6104	5,1	2,9	5,5%
6303	0	0	0,0%
6110	8,9	5,5	10,4%
6201	5,2	3,2	6,0%
6307	0	0	0,0%
6212	2,3	1,4	2,6%
Tổng tác động từ 10 mã hàng		37,9	71,9%
Khác		14,8	28,1%
Tổng tác động từ hàng may mặc		52,7	100%

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả.

Bảng 6: 10 nước giảm xuất khẩu các mặt hàng sang Anh

Nước	Kim ngạch trước UKVFTA (triệu USD)	Kim ngạch sau UKVFTA (triệu USD)	Thay đổi (triệu USD)	Được hưởng các chương trình ưu đãi thuế quan của Anh (*)
Trung Quốc	484,0	480,7	-3,2	MFN
Bangladesh	417,6	415,7	-1,9	GSP+ (thuế NK 0%)
Thổ Nhĩ Kỳ	211,1	210,3	-0,8	FTA
Ấn Độ	191,0	190,3	-0,7	GSP (thuế NK 9,6%)
Sri Lanka	83,4	82,9	-0,5	GSP+ (thuế NK 0%)
Myanmar	38,5	38,1	-0,3	EBA (miễn thuế)
Campuchia	44,7	44,4	-0,3	EBA (miễn thuế)
Pakistan	71,9	71,6	-0,2	GSP+ (thuế NK 0%)
Morocco	27,9	27,7	-0,1	FTA
Indonesia	23,7	23,52	-0,1	GSP (thuế NK 9,6%)

Ghi chú: (*) Nhóm tác giả tổng hợp thông tin từ các trang web của GOV.UK

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả.

6.2. Tác động chuyển hướng thương mại

Tổng tác động của chuyển hướng thương mại từ UKVFTA đối với hàng may mặc xuất khẩu của Việt Nam sang Anh là 52,7 triệu USD (Bảng 5).

Bảng 5 trên cho thấy, 10 nhóm hàng may mặc xuất khẩu chủ lực của Việt Nam sang Anh được dự báo tăng đến 37,9 triệu USD, chiếm tới 71,9% tổng tác động chuyển hướng thương mại. Trong đó, dẫn đầu là mã HS 6204 (Bộ com lê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, váy dài, váy, chân váy, quần dài,...)

Bảng 7: Tổng tác động từ Hiệp định UKVFTA

Tác động	Giá trị (triệu USD)	Tỷ lệ
Tạo lập thương mại	36,8	41,1%
Chuyển hướng thương mại	52,7	58,9%
Tổng	89,5	100%

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả.

chịu tác động của chuyển hướng thương mại mạnh nhất, ước tính chiếm 17,1%, đạt 9,0 triệu USD. Đứng vị trí thứ hai và thứ ba là mã HS 6203 (Bộ com lê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, quần dài, quần yếm có dây đeo,...) và mã HS 6110 (Áo bó, áo chui đầu, áo cài khuy (cardigans), gilê và các mặt hàng tương tự,...) với giá trị lần lượt ước tính đạt 5,8 triệu USD (chiếm 11,1%) và 5,5 triệu USD (chiếm 10,4%). Mã HS 6303 (Rèm cửa, bao gồm màn và rèm nội thất; rèm hoặc diềm giường bằng tất cả các loại vải dệt ... và mã HS 6307 (Các mặt hàng đã hoàn thiện khác, kể cả mẫu cắt may) không đem lại tác động chuyển hướng thương mại.

Theo kết quả mô phỏng từ SMART, 10 nước có kim ngạch xuất khẩu các mặt hàng có mã HS 6204 (Bộ com lê, bộ quần áo đồng bộ, áo jacket, áo khoác thể thao, váy dài, váy, chân váy, quần dài,...) sang thị trường Anh biến động mạnh khi UKVFTA được thực thi (Bảng 6).

Trong số 10 quốc gia chịu tác động mạnh từ UKVFTA đối với mã HS 6204, Trung Quốc hiện vẫn chưa ký FTA và không được Anh cho hưởng chế độ ưu đãi thuế quan phổ cập (GSP). Do đó, các sản phẩm thuộc nhóm hàng này của Trung Quốc vẫn chịu mức thuế nhập khẩu của Anh theo quy chế tối huệ quốc hiện là 12%.

Bangladesh, Myanmar và Campuchia được hưởng chế độ miễn thuế nhập khẩu của Anh theo Chương trình EBA (Everything but Arm - Miễn thuế tất cả các mặt hàng trừ vũ khí). Sri Lanka và Parkistan cũng được miễn thuế nhập khẩu theo chế độ GSP+, Ấn Độ và Indonesia được hưởng chế độ GSP tiêu chuẩn

(Standard GSP).

Như vậy, việc thực thi UKVFTA sẽ mang lại những lợi thế cạnh tranh lớn về thuế cho hàng may mặc Việt Nam so với các nước chưa ký FTA hoặc chỉ được hưởng chế độ GSP. Các nước này sẽ chịu tác động của chuyển hướng thương mại do Anh sẽ ưu tiên nhập khẩu hàng hoá của các quốc gia đối tác trong các FTA với Anh như Việt Nam, Thổ Nhĩ Kỳ và Morocco. Tuy nhiên, Thổ Nhĩ Kỳ và Morocco vẫn sẽ chịu tác động của chuyển hướng thương mại do Anh sẽ ưu tiên nhập khẩu hàng may mặc từ Việt Nam do Việt Nam có lợi thế lớn nhờ chi phí nhân công giá rẻ (Bộ Công thương, 2020). Như vậy, khi UKVFTA được thực thi, Anh xoá bỏ thuế quan cho mặt hàng thuộc nhóm HS6204 sẽ tác động chuyển hướng thương mại từ Trung Quốc, Bangladesh, Ấn Độ,... sang Việt Nam.

Từ kết quả nghiên cứu phân tích bằng SMART, nhóm tác giả rút ra được bảng dữ liệu về tổng tác động từ UKVFTA như trình bày ở Bảng 7, theo đó tác động chuyển hướng thương mại vượt trội hơn so với tác động tạo lập thương mại.

7. Kết luận và khuyến nghị chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy UKVFTA có tác động thúc đẩy xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang thị trường Anh, đặc biệt là 10 nhóm mặt hàng may mặc xuất khẩu chủ lực của Việt Nam (chiếm tới 69,8% tổng tác động tạo lập thương mại và 71,9% tác động chuyển hướng thương mại). Đây cũng là những mặt hàng Việt Nam có lợi thế so sánh và mang tính bổ sung trong cơ cấu thương mại của Anh.

Tác động chuyển hướng thương mại lớn hơn tác động tạo lập thương mại, chiếm tới 58,9% tổng tác động. Điều đó có nghĩa là khi cắt giảm thuế quan về 0% theo UKVFTA, Anh chuyển hướng nhập khẩu các mặt hàng may mặc từ các đối thủ cạnh tranh như Trung Quốc, Bangladesh, Ấn Độ,... sang Việt Nam. Tuy nhiên, lợi thế này về dài hạn có thể bị mất đi khi các đối thủ cạnh tranh đang thúc đẩy quá trình đàm phán để ký FTA với Anh. Tác động của tạo lập thương mại là 41,1%, có nghĩa là dưới tác động của UKVFTA, giá hàng may mặc Việt Nam cạnh tranh hơn hàng hóa nội địa Anh.

Kim ngạch xuất khẩu hàng may mặc của Việt Nam sang Anh còn chiếm tỷ trọng rất nhỏ (khoảng 2,4%) trong tổng kim ngạch nhập khẩu hàng may mặc của Anh. Tỷ lệ tận dụng ưu đãi thuế quan từ Hiệp định còn thấp (chiếm 17,2% tổng giá trị xuất khẩu hàng may mặc sang Anh). Hơn nữa, hàng may mặc Việt Nam xuất khẩu sang Anh chủ yếu dưới hình thức gia công thuê, nên giá trị gia tăng còn thấp.

Để có thể hỗ trợ các doanh nghiệp may mặc tận dụng được mức thuế quan ưu đãi từ UKVFTA và vượt qua được các hàng rào kỹ thuật khắt khe của thị trường Anh thì Việt Nam cần phải đưa ra các chính sách, giải pháp phù hợp đó là: (i) Tăng cường hoạt động tuyên truyền, phổ biến thông tin về UKVFTA để các doanh nghiệp hiểu và biết cách tận dụng những tác động tích cực của Hiệp định; (ii) Cần tiếp tục khuyến khích, tạo điều kiện phát triển công nghiệp hỗ trợ ngành dệt may để các doanh nghiệp làm chủ được nguyên phụ liệu, đáp ứng được quy tắc xuất xứ để hưởng ưu đãi từ UKVFTA; (iii) Đào tạo đội ngũ cán bộ đủ khả năng thiết kế mẫu mã và nguồn nhân lực có tay nghề cao trong ngành may mặc; (iv) Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả hoạt động xúc tiến xuất khẩu hàng may mặc vào thị trường Anh, đặc biệt là những mặt hàng mà Việt Nam có lợi thế và dự báo tăng nhanh kim ngạch xuất khẩu do tác động của UKVFTA; (v) Tăng cường liên kết các doanh nghiệp dệt may trong nước và nước ngoài để hình thành chuỗi liên kết giữa các doanh nghiệp trong ngành.

Tài liệu tham khảo

- Abdelmalki, L., Sandretto, S.M. & Jallab, S., (2007), 'The free trade agreement between the United States and Morocco: The importance of a gradual and asymmetric agreement', *Journal of Economic Integration*, 22(4), 852-887, viewed 1st November 2020, from <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00142503/document>>
- Aitken, N.D. (1973), 'The effect of the EEC and EFTA on European trade: A temporal cross-section analysis', *The American Economic Review*, 63 (5), 881-892. <https://doi.org/10.1007/BF02707409>.
- Bao, Ha Cong Anh (2016), 'The Panorama for Vietnam's Timber industry with Vietnam-EU free trade agreement

-
- (EVFTA): Opportunities and challenges', *SECO/WTI Academic Cooperation Project Working Paper Series 2016/05*, SECO/WTI Academic Cooperation.
- Bộ Công Thương (2020), *Thông tin xuất khẩu vào thị trường EU ngành dệt may*, NXB Công Thương.
- Cheong, D. (2010), *Methods for Ex ante economic evaluation of Free Trade Agreements* (No. 52). ADB working paper series on regional economic integration.
- Craig R. MacPhee, Wanasin Sattayanuwat (2014), 'Consequence of Regional Trade Agreements to Developing Countries', *Journal of Economic Integration*, 29(1), 64-94.
- Đặng Anh Đào, Nguyễn Thị Chi, Ngô Thị Tuyết Mai (2021), *Phát triển công nghiệp hỗ trợ ngành dệt-may của Việt Nam trong bối cảnh thực hiện Hiệp định thương mại tự do EVFTA và CPTPP*, Nhà xuất bản Công Thương.
- Department of International Trade, UK (2022), *Trade & Investment Factsheets*, Vietnam, retrieved on 1 August 2022, from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1094914/vietnam-trade-and-investment-factsheet-2022-08-01.pdf
- Duong, B.(2016), *Vietnam-EU free trade agreement: Impact and policy implications for Vietnam*, SECO/WTI Academic Cooperation Project Working Paper Series, 7.
- Jame Cassing, Ray Trewin David Vanzetti, Trương Đình Tuyển, Phạm Lan Hương, Nguyễn Anh Dương, Lê Quang Lân, Lê Triệu Dũng (2010), *Báo cáo đánh giá tác động của các hiệp định thương mại tự do đối với kinh tế Việt Nam*, MUTRAP, truy cập ngày 4/11/2020, <http://vnep.ciem.org.vn/Upload/FTAHOR%20Final%20report_VIE.pdf>
- Krugman, Paul. (1991), 'The Move Toward Free Trade Zones', *Economic Review*, 35, 1-24.
- Lang, R. (2006), *A partial equilibrium analysis of the impact of the ECOWAS-EU, Economic Partnership Agreement*, United Nations Economic Commission for Africa, viewed 06 July 2017, from <<https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/2728.pdf>>
- Lipsey, R.G. (1957), 'The theory of customs unions: trade diversion and welfare', *Economica*, New Series, Vol. 24, No. 93 (Feb., 1957), pp. 40-46.
- Magee, Christopher (2004), 'New Measures of Trade Creation and Trade Diversion', <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.608.584&rep=rep1&type=pdf>
- Marc Bacchetta, Cosimo Beverelli, Olivier Cadot, Marco Fugazza, Jean-Marie Grether, Matthias Helble, Alessandro Nicita, Roberta Piermartini (2012), *A Practical Guide to Trade Policy Analysis*, WTO & UNCTAD, <http://vi.unctad.org/tpa>.
- Meade, J.E. (1955), *The Theory of Customs Unions*, North-Holland, Amsterdam
- Ngô Thị Tuyết Mai & Nguyễn Như Bình (đồng chủ biên, 2019), *Giáo trình Hội nhập kinh tế quốc tế*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Othieno, L., & Shinyekwa, I.(2011), *Trade, revenue and welfare effects of the East African Community Customs Union Principle of Asymmetry on Uganda: an application of Wits-Smart simulation model*, Economic Policy Research Centre.
- P.Smith (2022), *Share in world imports of the leading clothing importers 2020, by country*, truy cập lần cuối ngày 7/3/2022 tại <https://www.statista.com/statistics/1207381/share-of-the-leading-global-apparel-importers/>
- Thông tấn xã Việt Nam (2022), *Các thị trường xuất khẩu chính của dệt, may Việt Nam*, truy cập <https://infographics.vn/interactive-cac-thi-truong-xuat-khau-chinh-cua-det-may-viet-nam/62857.vna>
- Tran, T.D., Bui T.V., Vu M.N., Pham S.T., Truong M.H., Dang T.T. & Trinh V.T. (2021), 'Impact of EVFTA on trade flows of fruits between Vietnam and the EU', *Journal of Asian Finance, Economic and Business*, 8(5), 0607-0616.
- Urata, S., Okabe, M.(2007), 'The impacts of free trade agreements on trade flows: An application of the gravity model approach', *RIETI Discussion Paper Series 07-E-052*, Tokyo: Research Institute of Economy, Trade & Industry.
- VCCI (2020), *Việt Nam sau 02 năm thực thi hiệp định CPTPP từ góc nhìn doanh nghiệp*, <https://trungtamwto.vn/file/20684/bao-cao-danh-gia-tinh-hinh-viet-nam-sau-2-nam-thuc-thi-cptpp-tu-goc-nhin-doanh-nghiep.pdf>
- VCCI (2022), *Tình hình tận dụng ưu đãi thuế quan theo các FTA của Việt Nam năm 2021*, truy cập lần cuối ngày 5/5/2022, tại: <https://trungtamwto.vn/thong-ke/20588-tinh-hinh-tan-dung-uu-dai-thue-quan-theo-cac-fta-cua-viet-nam-nam-2021>.
- Viner, J. (1950), *The customs union issue*, proceeding of Carnegie Endowment for International Peace, ASIN: B0000FG CS0, 41-55.
- Vô Tat Thang, Nguyen Trong Hoai & Nguyen Thi Tuong Vy (2018), 'European-Vietnam Free Trade Agreement and Vietnam's footwear', *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 25 (S02), 29-46.
-

TÁC ĐỘNG CỦA VIỆC TUÂN THỦ CHUẨN MỤC BÁO CÁO TÀI CHÍNH QUỐC TẾ (IFRS) ĐẾN RỦI RO CỦA CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI VIỆT NAM

Phạm Thị Hoàng Anh

Học viện Ngân hàng

Email: anhpth@hvn.edu.vn

Nguyễn Thị Lý

Học viện Ngân hàng

Email: ly.src.hvn.edu@gmail.com

Mã bài: JED - 899

Ngày nhận bài: 08/09/2022

Ngày nhận bài sửa: 13/10/2022

Ngày duyệt đăng: 22/10/2022

Tóm tắt

Bài nghiên cứu nhằm đánh giá tác động của việc tuân thủ chuẩn mực IFRS đến việc ghi nhận rủi ro của các ngân hàng thương mại Việt Nam với biến đại diện là dự phòng rủi ro tín dụng trong giai đoạn 2007 - 2020. Mô hình hồi quy cho thấy, áp dụng IFRS có tác động làm tăng dự phòng rủi ro tín dụng tại ngân hàng thương mại, qua đó tăng khả năng chống đỡ của các ngân hàng. Mô hình nghiên cứu cũng cho thấy mối tương quan mạnh mẽ giữa lợi nhuận trước thuế và dự phòng rủi ro tín dụng. Nói cách khác, dường như các nhà quản lý ngân hàng có động lực để điều chỉnh lợi nhuận thông qua số liệu về dự phòng rủi ro tín dụng. Tuy nhiên, hành vi quản trị lợi nhuận đã giảm sau khi áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế IFRS.

Từ khóa: Ngân hàng thương mại, IFRS, rủi ro, dự phòng rủi ro tín dụng, Việt Nam.

Mã JEL: G21, M48, N25

Impact of compliance with IFRS standards on risk in Vietnamese commercial banks

Abstract

The paper aims at evaluating the impact of compliance with IFRS standards on recording risk figures proxied by loan loss provision in Vietnamese commercial banks during 2007 - 2020. The regression model finds empirical evidence that complying IFRS could lead to an increase in number of loan loss provision at commercial banks, thereby increasing the resilience of banks. The model also provides evidence that there is a strong correlation between profit before tax and loan loss provision. It means that bank managers might have an incentive to manage earnings through loan loss provision figure. However, earnings management behavior has decreased after applying IFRS international financial reporting standards.

Keywords: Commercial bank, IFRS, risk, loan loss provision, Vietnam.

JEL Codes: G21, M48, N25

1. Lời mở đầu

Chuẩn mực kế toán là một tập hợp các nguyên tắc và thủ tục chung để nhằm xác định cơ sở của các chính sách và thông lệ kế toán tài chính, nên tuân thủ đúng các chuẩn mực kế toán được xem như là một trong những yếu tố quản trị ngân hàng (Ekalayake & cộng sự, 2010). Chuẩn mực Báo cáo tài chính quốc tế (IFRS) gồm 17 chuẩn mực kế toán được ban hành bởi Hội đồng chuẩn mực kế toán quốc tế với mục tiêu đặt ra các quy tắc chung để báo cáo tài chính có thể thống nhất, minh bạch và có thể so sánh trên toàn thế giới. Trong đó, các chuẩn mực: IAS 32 về trình bày công cụ tài chính, IFRS 7 về thuyết minh công cụ tài chính, IFRS 9 về việc ghi nhận và đo lường công cụ tài chính được cho có ý nghĩa quan trọng với các tổ chức tín

dụng. Trong quá trình các quốc gia đang nỗ lực hòa hợp và hội tụ với kế toán quốc tế, việc áp dụng IFRS được coi là chiếc chìa khóa mở ra cho các doanh nghiệp nói chung, các ngân hàng Việt Nam nói riêng một hướng đi mới nhằm nâng cao tính minh bạch của thông tin, tính nhất quán giữa số liệu báo cáo và việc ghi nhận chúng. Nhờ đó các nhà đầu tư được bảo vệ bởi hệ thống thông tin chính xác - tin cậy, đồng thời các tiêu chuẩn được đưa ra có ý nghĩa đối với việc cải thiện môi trường kinh doanh, ra quyết định của nhà đầu tư, phát triển nền kinh tế bền vững và thu hút nguồn vốn trong và ngoài nước.

Ngân hàng là doanh nghiệp kinh doanh tiền tệ nên việc áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế lại càng quan trọng. Theo đó, việc áp dụng IFRS giúp cho các ngân hàng tiệm cận chuẩn quốc tế về sự minh bạch thông tin tài chính. Áp dụng IFRS cũng tạo điều kiện cho các ngân hàng nâng cao xếp hạng tín nhiệm cũng như tính cạnh tranh của ngân hàng nội địa so với ngân hàng nước ngoài trên thị trường trong và ngoài nước. Tuy nhiên, việc minh bạch hơn, chuẩn mực hơn trong báo cáo tài chính có thể tác động tới việc ghi nhận lợi nhuận cũng như rủi ro theo hướng mà các ngân hàng không mong muốn như giảm lợi nhuận, tăng rủi ro. Khác với các nghiên cứu trước đây, đây có thể coi đây là một số rất ít nghiên cứu về tác động của áp dụng IFRS tới việc ghi nhận rủi ro tại ngân hàng thể hiện thông qua biến dự phòng rủi ro tín dụng. Nghiên cứu tập trung trả lời các câu hỏi liệu việc áp dụng chuẩn IFRS có làm việc ghi nhận rủi ro tại ngân hàng tăng lên hay không? Việc ghi nhận rủi ro sẽ thay đổi theo thời gian áp dụng IFRS như thế nào?

Bài báo được kết cấu bao gồm: Sau lời mở đầu, nghiên cứu thực hiện tổng quan về tác động của việc áp dụng chuẩn mực IFRS đến việc ghi nhận rủi ro của ngân hàng. Phần thứ 3 mô tả phương pháp nghiên cứu và các dữ liệu nghiên cứu. Phần thứ 4 trình bày kết quả nghiên cứu thu được từ mô hình hồi quy dữ liệu bảng của 25 ngân hàng Việt Nam trong giai đoạn 2007-2020. Phần cuối cùng là kết luận và khuyến nghị chính sách cho các ngân hàng tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

Áp dụng IFRS được coi là xu hướng trong hệ thống ngân hàng nói riêng và của các doanh nghiệp nói chung. Chính vì vậy, nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã tập trung làm rõ chuẩn mực này cũng như là việc đánh giá tác động của chuẩn mực này đến việc ghi nhận rủi ro của các doanh nghiệp, trong đó có ngân hàng.

Việc áp dụng IFRS sẽ làm giảm số liệu rủi ro được ghi nhận tại ngân hàng thông qua việc làm tăng tính minh bạch, hữu ích của báo cáo tài chính. Armstrong & cộng sự (2010) cho thấy phản ứng tích cực về chất lượng thông tin trước và sau khi áp dụng IFRS tại doanh nghiệp cũng như các ngân hàng châu Âu. Bên cạnh đó, Jobair & cộng sự (2014) cho rằng IFRS 7 tạo nên một khung báo cáo chuẩn hóa khi tất cả ngân hàng tuân thủ chuẩn mực quốc tế nhằm thực hiện trách nhiệm giải trình và tính minh bạch trong báo cáo tài chính, qua đó đảm bảo công bố tối đa các thông tin liên quan, đáng tin cậy và hữu ích cho các đối tượng quan tâm. Bischof (2009) làm rõ ảnh hưởng của việc áp dụng IFRS 7 đến chất lượng công bố thông tin tại 171 ngân hàng của 28 quốc gia Châu Âu. Tác giả thấy rằng chất lượng công bố thông tin đã tăng lên trong báo cáo tài chính và báo cáo rủi ro, đặc biệt là ghi nhận mức độ rủi ro thị trường và rủi ro tín dụng.

Bhat & cộng sự (2014) phân tích sâu về các tác động của việc thay đổi chuẩn mực GAAP thành IFRS đến rủi ro tín dụng. Nhóm tác giả nhận thấy bên cạnh các nhân tố truyền thống, việc ghi nhận rủi ro tín dụng bị ảnh hưởng bởi sự khác biệt giữa IFRS và GAAP. Điều này xuất phát khi ngân hàng áp dụng mô hình tổn thất tín dụng dự kiến (Expected Credit Loss - ECL) để ghi nhận rủi ro tín dụng có thể xảy ra trong tương lai, từ đó làm tăng chi phí phòng ngừa rủi ro tại ngân hàng. Papadamou & Tzivinikos (2013) ước tính rủi ro thị trường, lãi suất và tỷ giá của các tổ chức tài chính Hy Lạp thông qua mối quan hệ giữa rủi ro thị trường và các biến số kế toán trước và sau khi áp dụng IFRS. Kết quả cho thấy IFRS củng cố về dữ liệu kế toán, rủi ro hệ thống và phi hệ thống, trong khi quy mô ngân hàng có liên quan tiêu cực đến quy mô rủi ro theo IFRS.

Ở góc độ khác, Bonetti & cộng sự (2012) cho thấy công bố phân tích độ nhạy về rủi ro tiền tệ theo IFRS 7 có truyền tải thông tin hữu ích cho nhà đầu tư trên cả hai biến số là lợi nhuận cổ phiếu và khối lượng giao dịch. Cụ thể, sau khi áp dụng IFRS 7, phản ứng của thị trường đối với sự thay đổi tỷ giá phù hợp với thông tin định lượng do các mẫu cung cấp. Việc thuyết minh công cụ tài chính IFRS 7 đã làm giảm độ nhạy cảm của khối lượng giao dịch cổ phiếu với rủi ro tỷ giá.

Novotny-Farkas (2016) xem xét tác động của mô hình ECL mới trong IFRS 9 với các quy tắc giám sát để

đánh giá sự ổn định tài chính tại Châu Âu. Tác giả nhận thấy so với cách tiếp cận tổn thất phát sinh, mô hình ECL của IFRS 9 kết hợp các khoản dự phòng sớm hơn, lớn hơn và phù hợp hơn với tổn thất dự kiến theo quy định. Việc IFRS 9 ghi nhận các khoản dự phòng sớm hơn sẽ làm giảm tích tụ lỗ và điều chỉnh vốn, góp phần làm tăng tính kỷ luật thị trường và tăng cường ổn định tài chính. Tuy nhiên, do sự phụ thuộc vào ước tính theo thời gian của các tham số đầu vào như xác suất vỡ nợ và tổn thất dự kiến, mô hình ECL sẽ làm tăng sự biến động về vốn đối với một số ngân hàng. Hơn nữa, mô hình này thể hiện tầm quan trọng của người quản lý và giám sát ngân hàng, nếu không có quy trình kiểm soát các giám sát sẽ dễ dẫn đến rủi ro tín dụng và làm ảnh hưởng đến báo cáo tài chính.

Giner & cộng sự (2020) kiểm tra xem liệu các công bố rủi ro tài chính theo yêu cầu của IFRS 7 và Trụ cột 3 có giá trị phù hợp để hỗ trợ các nhà đầu tư ra quyết định hay không. Dựa trên dữ liệu của các ngân hàng niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán London, Paris, Frankfurt, Madrid và Milan trong giai đoạn 2007-2014, tác giả đã xây dựng chỉ số công bố rủi ro tài chính bao gồm rủi ro tín dụng, thanh khoản và thị trường. Kết quả cho thấy có mối liên hệ tích cực giữa giá trị ngân hàng và một số loại rủi ro. Hơn nữa, việc công bố sẽ làm tăng giá trị cho các thước đo rủi ro truyền thống hơn. Leventis & cộng sự (2011) cũng đồng tình với quan điểm cho rằng việc tuân thủ IFRS sẽ giúp tăng cường tính minh bạch của thông tin kế toán tại 91 ngân hàng Châu Âu. Nghiên cứu cho thấy quản trị lợi nhuận qua sử dụng dự phòng rủi ro (Loan Loss Provision - LLP) giảm đáng kể sau khi thực hiện IFRS. Nghiên cứu cũng sự cải thiện chất lượng thu nhập một cách tích cực và quản trị lợi nhuận bằng cách sử dụng dự phòng rủi ro cho vay sẽ trở thành xu hướng trong tương lai. Ozili & Outa (2018) kiểm tra các yếu tố quyết định việc sử dụng các khoản dự phòng rủi ro cho vay nhằm làm ổn định thu nhập của ngân hàng Nam Phi, và thấy rằng các ngân hàng này không sử dụng LLP để điều chỉnh lợi nhuận khi vốn hóa thấp, nợ phải thu khó đòi lớn và quy mô ở mức trung bình.

Các nghiên cứu trong nước chủ yếu giới thiệu tổng quan chung về IFRS, những thuận lợi, khó khăn, các nhân tố ảnh hưởng đến áp dụng chuẩn mực IFRS tại các doanh nghiệp (Lê Trần Hạnh Phương, 2019; Lê Việt, 2020, Nguyễn Thị Kim Hương & cộng sự, 2020). Như vậy, có thể thấy, nghiên cứu này có các đóng góp mới như sau. Thứ nhất, có thể coi đây là nghiên cứu đầu tiên đánh giá tác động của việc tuân thủ IFRS đến việc ghi nhận rủi ro tại các ngân hàng Việt Nam. Thứ hai, nghiên cứu cũng tìm ra bằng chứng liệu các ngân hàng có sử dụng dự phòng rủi ro để quản trị lợi nhuận hay không. Thứ ba, nghiên cứu củng cố thêm bằng chứng về tính minh bạch của IFRS rằng việc áp dụng chúng sẽ làm giảm động thái quản trị lợi nhuận của ngân hàng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên nghiên cứu của Oosterbosch (2009), Adzis (2012), nhóm nghiên cứu xây dựng mô hình đánh giá tác động của việc áp dụng IFRS tới việc ghi nhận rủi ro tại ngân hàng Việt Nam với các biến số được thể hiện tại Bảng 1:

$$LLP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 LLP_{i,t-1} + \beta_2 LnA_{i,t} + \beta_3 LTA_{i,t} + \beta_4 LEV_{i,t} + \beta_5 LTD_{i,t} + \beta_6 EBTP_{i,t} + \beta_7 GDP_{i,t} + \beta_8 CPI_{i,t} + \beta_9 IFRS_{i,t} + \beta_{10} EBTP \times IFRS_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

Nhóm tác giả thu thập 2 nhóm số liệu bao gồm: (i) Dữ liệu vi mô của 25 ngân hàng giai đoạn 2007 – 2020 từ báo cáo tài chính (i) được lập theo chuẩn mực kế toán Việt Nam (VAS) và theo IFRS được công bố trên

Bảng 1: Tác động dự kiến đến dự phòng rủi ro của các ngân hàng thương mại

Biến	Tên biến	Tác động dự kiến
LLP	Dự phòng rủi ro tín dụng/Dư nợ tín dụng	
LLP _{t-1}	Dự phòng rủi ro tín dụng/Dư nợ tín dụng năm t-1	+
LnA	Tổng tài sản	+
LEV	Đòn bẩy tài chính	+
EBTP	Lợi nhuận trước thuế và dự phòng	+
LOAN	Quy mô dư nợ tín dụng	+
LTD	Tỷ lệ thanh khoản	+
IFRS	Biến giá IFRS	+
EBTPxIFRS	Biến tương tác giữa IFRS và lợi nhuận trước thuế và dự phòng	-
GDP	Tăng trưởng GDP	-
CPI	Chỉ số giá tiêu dùng	-

Bảng 2: Thống kê mô tả các biến số

Biến	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
LLP	348	1.118721	1.286333	-1.93668	14.01215
LLP _{L_{t-1}}	323	1.111317	1.309231	-1.93668	14.01215
LnA	348	18.21476	1.397013	13.77442	21.13979
LTA	348	.698713	.845523	.0399908	6.626043
LEV	348	.8560828	.186459	.0425561	1.265827
LTD	348	.9037839	.4100755	0	6.912061
EBTP	348	.022125	.0231413	-.0513589	.198444
GDP	350	6.015085	1.063646	2.91	7.129504
CPI	350	7.301369	6.161137	.6312009	23.11545
IFRS	348	.566092	.4963262	0	1
EBTPxIFRS	348	.0132741	.0240264	0	.198444

website của ngân hàng, bộ dữ liệu S&P Global, (ii) Dữ liệu vĩ mô từ Quỹ tiền tệ thế giới và Ngân hàng thế giới. Thống kê mô tả các biến số trong mô hình được thể hiện trong Bảng 2.

Nghiên cứu đã kiểm tra các khuyết tật của mô hình bao gồm: (i) Kiểm định Hausman cho thấy $Pro > chi^2 < 0,05$ do đó chấp nhận mô hình hồi quy hiệu ứng cố định là tối ưu; (ii) Kiểm định phương sai số thay đổi cho kết quả $p_value < 0,05$, do đó bác bỏ giả thuyết phương sai qua các thực thể là không đổi. Vì vậy, nhóm nghiên cứu đã sử dụng thêm hồi quy ước lượng tác động ngẫu nhiên FGLS với lựa chọn panel (hetero) khắc phục khuyết tật phương sai số thay đổi.

4. Kết quả mô hình và bình luận

Bảng 3 trình bày kết quả hồi quy theo ba phương pháp hồi quy (1) Hồi quy hiệu ứng cố định FEM (2) Hồi quy ước lượng tác động ngẫu nhiên FGLS (3) Hồi quy mô men tổng quát hệ thống S-GMM, đưa đến các kết luận chính như sau:

Thứ nhất, kết quả thu được từ mô hình nghiên cứu cho thấy việc áp dụng chuẩn mực IFRS có tác động cùng chiều tới mức trích lập dự phòng rủi ro của các ngân hàng Việt Nam tại mức ý nghĩa 1%. Kết quả này hoàn toàn nhất quán với nghiên cứu của Leventis & cộng sự (2012), Liu & cộng sự (1997), Gaston & Song (2014). Xét trên mặt lý thuyết, dự phòng rủi ro được coi như một lá chắn để bù đắp những tổn thất cho ngân hàng thương mại khi có rủi ro xảy ra. Vì vậy, các ngân hàng sẽ chủ động điều chỉnh mức dự phòng sao cho phù hợp với mức rủi ro dự kiến từng thời kỳ. Khác với chuẩn mực kế toán VAS, IFRS đã ghi nhận tổn thất tín dụng dự kiến xảy ra đối với cả tài sản nội bảng và ngoại bảng, nhờ đó, những bất cập về chất lượng tín dụng và tổn thất tín dụng sẽ được giải quyết trong các quy định của IFRS khi mà khoản mục dự phòng được giám sát chặt chẽ hơn. Việc áp dụng IFRS sẽ làm tăng việc ghi nhận dự phòng rủi ro, từ đó tăng khả năng chống đỡ của các ngân hàng, qua đó đảm bảo sự an toàn và lành mạnh của hệ thống ngân hàng. Hơn nữa, việc tuân thủ các chuẩn mực quốc tế không những làm giảm rủi ro về bất cân xứng thông tin mà còn giúp tăng uy tín của ngân hàng, tăng niềm tin của nhà đầu tư vào tình hình tài chính của ngân hàng và các doanh nghiệp, từ đó tạo nên hệ thống tài chính vững mạnh.

Kết quả hồi quy thu được từ các dữ liệu của ngân hàng giai đoạn 2007-2020 đúng như kỳ vọng, theo đó triển khai áp dụng IFRS làm tăng dự phòng rủi ro ghi nhận tại các ngân hàng. Hiện tại ở Việt Nam, trước những bất ổn về tác động xấu từ dịch bệnh khiến cho nền kinh tế Việt Nam nói riêng và nền kinh tế toàn cầu nói chung dễ khiến cho các khoản nợ xấu tăng lên thì việc ứng dụng mô hình ghi nhận dự phòng rủi ro theo IFRS là một giải pháp hiệu quả để giảm thiểu rủi ro và cải thiện chất lượng tín dụng của các ngân hàng.

Thứ hai, lợi nhuận trước thuế và dự phòng tác động cùng chiều tới dự phòng rủi ro tín dụng tại các ngân hàng Việt Nam trong giai đoạn 2007-2020 ở mức ý nghĩa 1%. Kết quả về mối quan hệ giữa lợi nhuận trước thuế và dự phòng rủi ro tín dụng là hoàn toàn tương tự với các nghiên cứu của Tsitinidis & Duru

Bảng 3: Tác động của tuân thủ IFRS đến ghi nhận rủi ro tại ngân hàng thương mại Việt Nam

	(1)	(2)	(3)
	LLP	LLP	LLP
L.LLP	0.336*** [6.82]	0.469*** [9.49]	0.223*** [5.49]
LnA	0.0844 [0.62]	0.0228 [0.77]	0.146** [2.13]
LTA	-0.194 [-1.02]	-0.270*** [-3.58]	-0.272*** [-4.05]
LEV	1.311 [1.17]	0.342** [2.17]	0.349 [1.56]
LTD	-2.191*** [-6.82]	-0.452*** [-2.75]	-1.702*** [-3.80]
EBTP	30.54*** [4.28]	20.03*** [3.84]	35.92*** [4.58]
GDP	0.0327 [0.61]	-0.0124 [-0.40]	-0.0119 [-0.41]
CPI	0.0353*** [2.67]	0.00973 [1.53]	0.104*** [3.73]
IFRS	0.765*** [3.07]	0.415** [3.22]	1.037*** [4.15]
EBTPxIFRS	-16.84** [-2.39]	-10.68** [-2.24]	-20.85*** [-2.81]
_cons	-1.177 [-0.46]	-0.0783 [-0.13]	-2.208 [-1.43]
N	323	323	323
t statistics in brackets			
* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01			

Nguồn: Thu được từ phần mềm Stata.

(2013), Oosterbosch (2009) và Al-Khayat (2013). Theo đó, các giả thuyết này giả định rằng các nhà quản lý ngân hàng có động lực để điều chỉnh lợi nhuận. Vì vậy, khi lợi nhuận (trước thuế và dự phòng) dự kiến thấp, chi phí dự phòng rủi ro tín dụng được cố ý điều chỉnh giảm để làm nhẹ bớt những tác động bất lợi của các yếu tố khác lên kết quả lợi nhuận (Mustafa & cộng sự, 2012).

Đối với ngân hàng, hoạt động tín dụng là hoạt động trọng yếu cho nên dự phòng rủi ro tín dụng cũng là yếu tố có sự ảnh hưởng lớn đến các kết quả trên báo cáo tài chính. Do sự khác biệt về tính chất dồn tích của tài khoản này với các yếu tố của dòng tiền hoạt động kinh doanh, các tài khoản về dự phòng rủi ro tín dụng vô hình chung trở thành công cụ hữu hiệu có thể giúp các nhà quản trị điều chỉnh các kết quả kinh doanh theo mong muốn. Trích lập dự phòng sẽ khiến cho chi phí dự phòng rủi ro tín dụng tăng. Ngoài ra, đây là một khoản mục trên báo cáo kết quả kinh doanh của ngân hàng trước khi tính lợi nhuận trước thuế. Vì vậy, khi nhà quản trị tăng trích lập dự phòng rủi ro tín dụng sẽ làm tăng chi phí hoạt động của ngân hàng, làm cho lợi nhuận trước thuế và khoản thuế thu nhập phải nộp sẽ giảm đáng kể. Ngược lại khi khoản trích lập dự

phòng không được trích lập đầy đủ hoặc điều chỉnh giảm sẽ dẫn đến lợi nhuận trước thuế sẽ tăng lên. Quyết định tăng hay giảm trích lập dự phòng dựa trên kết quả đánh giá của nhà quản trị về tổn thất tín dụng gặp phải nếu khách hàng không thanh toán các khoản nợ đến hạn. Khoản trích lập dự phòng trong những trường hợp như vậy được xem là có hai phần: phần không thể tùy chỉnh và phần có thể tùy chỉnh. Phần không thể tùy chỉnh là kết quả của việc xác định cụ thể chất lượng các khoản nợ trong danh mục cho vay như các khoản nợ xấu, các khoản nợ tái cơ cấu, các khoản nợ quá hạn 90 ngày, được phân tích đánh giá là đang gặp khó khăn lớn về mặt tín dụng, thường được thể hiện qua hệ thống chấm điểm xếp hạng tín dụng của ngân hàng. Vì vậy, phần này là phần dự phòng dựa trên những đánh giá tương đối công bằng và khách quan trong điều kiện kinh tế hiện tại. Trong khi đó, phần có thể tùy chỉnh là phần trích lập mà phần lớn dựa trên kết quả từ kỳ vọng về những biến cố không chắc chắn trong tương lai của nhà quản trị ngân hàng (Mohammad & cộng sự, 2011). Đây là phần có thể được can thiệp bởi các nhà quản trị ngân hàng dựa trên những đánh giá định tính và định lượng. Gray & Clarke (2004) chỉ ra rằng phần định tính bao gồm các yếu tố chính trị, kinh tế, các yếu tố địa chính trị, trong khi phần định lượng là phân tích thống kê những khoản cho vay không được đánh giá kỹ lưỡng mà được trích lập vào quỹ dự phòng một cách đặc biệt và do vậy phần lớn là theo chủ ý của những nhà quản trị ngân hàng.

Thứ ba, biến tương tác EBTPxIFRS tác động ngược chiều đến dự phòng rủi ro tín dụng tại mức ý nghĩa 1%. Kết quả này cho thấy các ngân hàng có hành vi sử dụng dự phòng rủi ro tín dụng như một công cụ điều chỉnh lợi nhuận, tuy nhiên hành vi này đã giảm sau khi áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế IFRS. Phát hiện này ủng hộ thêm bởi kết quả từ nghiên cứu của Oosterbosch (2009), Adzis (2012) Leventis & cộng sự (2011), Novotny-Farkas (2016). Điều này được giải thích bởi mục tiêu chính của IFRS là thúc đẩy tính minh bạch và khả năng so sánh của báo cáo tài chính, cải thiện khả năng tiếp cận thị trường vốn quốc tế, phát triển chất lượng báo cáo tài chính và tăng cường công bố thông tin tài chính. Trong ngành ngân hàng, IFRS yêu cầu các ngân hàng phải trình bày một khoản dự phòng chính xác cho các khoản nợ khó đòi, điều này có thể làm giảm cơ hội thao túng quản trị lợi nhuận (Ball, 2006). Điều này đã càng làm nổi bật lên tầm ảnh hưởng và sự quan trọng của việc tuân thủ IFRS.

Thứ tư, kết quả thu được cho thấy tổng tài sản có tác động cùng chiều với dự phòng rủi ro tín dụng tại mức ý nghĩa 5%. Ủng hộ kết quả trên, Mustafa & cộng sự (2012) cho rằng việc tăng tài sản chủ yếu là từ việc mở rộng tín dụng của các ngân hàng. Theo đó, việc tăng cho vay dẫn đến các khoản dự phòng tăng cao để đảm bảo ngân hàng chống đỡ được các rủi ro không thu hồi được từ phía người đi vay. Cùng quan điểm đó, hàng loạt các nghiên cứu chuyên sâu trước như Demsetz & Strahan (1997), Curi & cộng sự (2015), Teshome & cộng sự (2018) đều cho rằng quy mô tài sản của ngân hàng có tác động mạnh mẽ đến dư nợ cho vay khách hàng. Các nhóm tác giả lập luận rằng việc các ngân hàng lớn hơn, có quy mô lớn hơn sẽ có nhiều động lực không chỉ để tăng cường cấp tín dụng mà còn có khả năng cao đầu tư vào các khoản có rủi ro nhiều hơn. Nói cách khác, việc mở rộng cho vay khiến khả năng sinh lời của các tổ chức tín dụng cao hơn, song song với đó là rủi ro tín dụng ngày càng tăng và khoản trích lập dự phòng ngày càng lớn.

Thứ năm, kết quả thu được từ mô hình cho thấy tỷ lệ cho vay trên tổng tài sản có tác động ngược chiều tới dự phòng rủi ro của các ngân hàng ở mức ý nghĩa 1%. Xét về mặt lý thuyết, việc tăng cho vay sẽ đồng thời làm tăng dự phòng rủi ro cho ngân hàng như một số nghiên cứu trước của Pérez & cộng sự (2006), Leventis & cộng sự (2011). Tuy nhiên, dựa vào dữ liệu thực tế, nghiên cứu của Clair (1992), Bikker & Metzmakers (2005) đồng tình với quan điểm của nhóm nghiên cứu và cho rằng việc tăng trưởng tín dụng không phải lúc nào cũng có tác động cùng chiều đến rủi ro tín dụng. Theo tác giả, tăng trưởng tín dụng có thể làm giảm rủi ro trong trường hợp các ngân hàng nâng cao tiêu chuẩn phê duyệt tín dụng hoặc tăng lãi suất cho vay trong thời kỳ nhu cầu tín dụng tăng cao. Khi đó, với sự quản lý, thẩm định chặt chẽ thì sẽ làm rủi ro tín dụng có xu hướng giảm xuống. Trên thực tế, xét trong bối cảnh nền kinh tế phát triển mạnh mẽ, việc mở rộng tín dụng, tạo nhiều cơ hội mở rộng đầu tư, phát triển kinh doanh sẽ làm cho rủi ro tín dụng giảm xuống. Điều này có được là do khi đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh cần nguồn vốn lớn và trong điều kiện kinh tế đang phát triển thì khả năng người đi vay mất khả năng thanh toán được hạn chế xuống mức thấp nhất. Theo đó, khoản trích lập dự phòng sẽ được giảm đi đáng kể, thậm chí có thể hoàn nhập dự phòng vào các năm kế tiếp. Điển hình như các dự án đầu tư hoặc các doanh nghiệp sản xuất, khi mới khởi động dự án, các doanh nghiệp này cần huy động lượng vốn rất lớn, tuy nhiên do đặc thù của một số ngành mà thời gian thu hồi vốn dài nên ban đầu rủi ro từ việc không thu hồi được từ các đối tác này là rất lớn, tuy nhiên sau khi các dự án đi vào hoạt động và có lợi nhuận sẽ làm giảm rủi ro này đi đồng thời làm giảm khoản dự phòng cho vay từ

phía các ngân hàng.

Thứ sáu, kết quả định lượng chỉ ra rằng tỷ lệ cho vay trên tổng tiền gửi có tác động ngược chiều tới dự phòng rủi ro của các ngân hàng tại mức ý nghĩa 1%. Ủng hộ quan điểm trên, Ashour (2011) cũng cho ra kết quả tương tự và tác giả lý giải rằng tỷ lệ cho vay trên tiền gửi của khách hàng cao khiến nhu cầu về vốn bên ngoài càng nhiều. Do đó, các nhà quản lý ngân hàng có động cơ để giảm dự phòng rủi ro cho vay nhằm thu hút nguồn vốn từ bên ngoài. Tác giả cũng nhận thấy rằng việc tỷ số này tăng lên quá mức sẽ khiến các ngân hàng có xu hướng điều chỉnh giảm hạn mức tín dụng xuống trong kỳ kế tiếp và đồng thời kéo theo làm giảm mức dự phòng xuống. Mặt khác, Munteanu (2012) khi nghiên cứu về các yếu tố mang tính quyết định đến thanh khoản của ngân hàng đã chỉ ra rằng tính thanh khoản được biểu thị thông qua tỷ số tổng cho vay khách hàng trên tổng tiền gửi có mối quan hệ chặt chẽ với dự phòng rủi ro của ngân hàng. Theo đó, nếu tỷ số này càng lớn, tức là tốc độ tăng của dư nợ cho vay lớn hơn so với lượng tiền huy động được làm giảm tính thanh khoản của ngân hàng.

Thứ bảy, kết quả thu được cho thấy chỉ số giá tiêu dùng có tác động cùng chiều đến dự phòng rủi ro tại mức ý nghĩa 1%. Imbuga (2012), Khan & cộng sự (2014), Isa và Mohamed (2017) ủng hộ quan điểm này khi cho rằng lạm phát được biểu thị thông qua chỉ số CPI có xu hướng làm tăng lên các khoản nợ xấu của ngân hàng thương mại, điều này dẫn đến việc làm tăng lên các khoản dự phòng rủi ro tín dụng. Trong khi đó, Abdullah & cộng sự (2014) nhấn mạnh rằng bản chất của lạm phát nói chung là do sự gia tăng cung tiền trong nền kinh tế, do đó góp phần vào sự gia tăng chung của giá cả hàng hóa và dịch vụ; Lạm phát tăng lên khiến chi phí đi vay tăng, giá trị đồng tiền bị giảm xuống kéo theo khả năng thanh toán các khoản nợ của khách hàng cũng giảm xuống. Vì lẽ đó, trong thời kỳ lạm phát tăng vượt bậc, các ngân hàng lên kế hoạch tăng dự phòng ở mức cao nhất để bù đắp cho những rủi ro có thể xảy ra khi đối tác lâm vào tình trạng mất khả năng thanh toán.

5. Khuyến nghị và kết luận

Bài nghiên cứu tập trung đánh giá tác động của việc tuân thủ IFRS đến việc ghi nhận chi tiêu rủi ro của các ngân hàng thương mại Việt Nam trong giai đoạn 2007-2020. Mô hình hồi quy cho thấy, áp dụng IFRS có tác động làm tăng dự phòng rủi ro tín dụng tại ngân hàng, qua đó tăng khả năng chống đỡ của các ngân hàng. Nói cách khác, việc tuân thủ các chuẩn mực quốc tế không những làm giảm rủi ro về bất cân xứng thông tin mà còn giúp tăng sức khỏe tài chính của ngân hàng, tăng niềm tin của nhà đầu tư, từ đó tạo nên hệ thống tài chính vững mạnh. Kết luận này hàm ý rằng, các ngân hàng Việt Nam cần chủ động đẩy nhanh tốc độ của việc áp dụng chuẩn mực IFRS trước khi bước vào giai đoạn bắt buộc áp dụng IFRS. Việc triển khai áp dụng IFRS sớm cũng giúp ngân hàng giảm được các loại chi phí liên quan đến quá trình chuyển đổi. Tuy nhiên, các ngân hàng cũng sẽ đối mặt với một số khó khăn khi áp dụng IFRS như sự phức tạp của IFRS, sự khác biệt quá lớn giữa IFRS và VAS, chi phí chuyển đổi từ VAS sang IFRS lớn, cũng như thiếu thông tin và hỗ trợ từ cơ quan quản lý. Mặc dù vậy, việc áp dụng IFRS cũng là một tất yếu khách quan đối với các doanh nghiệp nói chung, và ngân hàng Việt Nam nói riêng.

Thứ hai, mô hình nghiên cứu cũng cho thấy mối tương quan mạnh mẽ giữa lợi nhuận trước thuế và dự phòng. Theo đó, các giả thuyết này giả định rằng các nhà quản lý ngân hàng có động lực để điều chỉnh lợi nhuận. Cụ thể, khi lợi nhuận dự kiến thấp, chi phí dự phòng rủi ro tín dụng được cố ý điều chỉnh giảm để làm nhẹ bớt những tác động bất lợi của các yếu tố khác lên kết quả lợi nhuận, và ngược lại. Tuy nhiên, hành vi quản trị lợi nhuận đã giảm sau khi áp dụng chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế IFRS. Mục tiêu chính của IFRS là thúc đẩy tính minh bạch và khả năng so sánh của báo cáo tài chính, cải thiện khả năng tiếp cận thị trường vốn quốc tế, phát triển chất lượng báo cáo tài chính và tăng cường công bố thông tin tài chính. Kết luận này một lần nữa hàm ý rằng cơ quan quản lý cần yêu cầu các ngân hàng Việt Nam áp dụng IFRS càng sớm càng tốt.

Thứ ba, chuẩn mực báo cáo tài chính quốc tế IFRS 9 đo lường dự phòng rủi ro bằng mô hình đo lường tổn thất dự kiến ECL tương tự với Basel II. Do đó, để nhằm nâng cao chất lượng quản trị rủi ro và hiệu quả hoạt động của hệ thống các ngân hàng tại Việt Nam thì việc tuân thủ theo tiêu chuẩn Basel II, chuẩn bị tiến lên Basel III kết hợp với chuẩn mực IFRS 9 cần được các ngân hàng chú trọng quan tâm. Tính đến thời điểm hiện tại, còn một số ngân hàng chưa hoàn thành việc triển khai đầy đủ các trụ cột của Basel II, đồng thời số lượng ngân hàng thử nghiệm Basel III còn hạn chế. Bên cạnh đó, số lượng ngân hàng áp dụng

IFRS 9 để quản trị rủi ro còn rất ít và cũng không nhiều ngân hàng mới bắt đầu đưa vào triển khai IFRS 9. Vì vậy, các ngân hàng cần theo dõi sát sao các hoạt động để tích cực hoàn thành theo đúng yêu cầu của Ngân hàng Nhà nước, điều này góp phần làm tăng cường kỷ luật thị trường, minh bạch thông tin, làm giảm rủi ro cho hệ thống ngân hàng cũng như bảo vệ nhà đầu tư. Thông qua đó, tạo nên hệ thống tài chính vững mạnh và đáp ứng quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Tài liệu tham khảo

- Abdullah, H., Ahmad, I. & Bujang, I. (2014), 'Loan Loss Provisions And Macroeconomic Factors: The Case Of Malaysian Commercial', *International Business Management*, 9(4), 377-383.
- Adzis, A.A. (2012), 'The Impact of International Financial Reporting Standards (IFRS) on Bank Loan Loss Provisioning Behaviour and Bank Earnings Volatility', PhD Thesis, Banking Studies, Massey University, New Zealand.
- Al-Khayat, Laith (2013), 'The Determinants of Loan Loss Provisions in Islamic Banking', The degree of MSc Finance and Investment, University of Nottingham.
- Armstrong, Christopher & Barth, Mary E. & Jagolinzer, Alan D. & Riedl, Edward J. (2006), 'Market Reaction to Events Surrounding the Adoption of IFRS in Europe', *The Accounting Review*, 85(1), 31-61.
- Ashour, Mahmoud O. (2011), 'Banks Loan Loss Provisions Role in Earnings and Capital Management: Evidence from Palestine', Master thesis, Islamic University Gaza.
- Ball, R. (2006), 'International Financial Reporting Standards (IFRS): Pros and Cons for Investors', *Accounting and Business Research*, 36, 5-27.
- Bikker, Jacob & Metzmakers, Paul (2005), 'Bank provisioning behaviour and procyclicality', *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 15, 141-157. DOI: 10.1016/j.intfin.2004.03.004.
- Bischof, Jannis (2009), 'The Effects of IFRS 7 Adoption on Bank Disclosure in Europe', *Accounting in Europe*, 6(2), 167-194. DOI: 10.1080/17449480903171988.
- Bhat, G., Callen, J.L. & Segal, D. (2014), 'Credit Risk and IFRS: The Case of Credit Default Swaps', *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 29(2), 129-162.
- Bonetti, P. & Mattei, M.M. & Palmucci, Fabrizio (2012), 'Market reactions to the disclosures on currency risk under IFRS 7', *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 16, 13-24.
- Clair, Robert T. (1992), *Loan Growth and Loan Quality: Some Preliminary Evidence from Texas Banks*, Federal Reserve Bank of Dallas.
- Curi, C., Lozano-Vivas, A., & Zelenyuk, V. (2015), 'Foreign Bank Diversification and Efficiency Prior to and During the Financial Crisis: Does one Business Model Fit All?', *Journal of Banking & Finance*, 61, S22-S35.
- Demsetz, Rebecca S. & Strahan, Philip E. (1997), 'Diversification, Size, and Risk at Bank Holding Companies', *Journal of Money, Credit and Banking*, 29(3), 300-313.
- Gaston, Ellen & Song, Inwon (2014), *Supervisory Roles in Loan Loss Provisioning in Countries Implementing IFRS*, IMF Working Papers No. 2014/170, DOI:10.5089/9781484381120.001.
- Giner, B., Allini, A., & Zampella, A. (2020), 'The Value Relevance of Risk Disclosure: An Analysis of the Banking Sector', *Accounting in Europe*, 17(2), 129-157.
- Gray, R.P. & Clarke, F.L. (2004), 'A Methodology for Calculating the Allowance for Loan Losses in Commercial Banks', *Abacus*, 40(3), 321-341.
- Ekanayake, A., Perera, H. & Perera, S. (2010), 'Contextual relativity of the role of accounting in corporate governance: evidence from the banking industry in Sri Lanka', *Asia Pacific Interdisciplinary Research in Accounting Conference*, APIRA 2010 Organising Committee, Sydney, 11 Jul 2010 to 13 Jul 2010.
- Imbuga, Brenda Midecha (2012), 'An assessment of the effect of inflation on loan repayment among commercial banks in Kenya', *Procedia Economics and Finance*, 3(2012), 993 – 998.
- Isa, Mohd Yaziz Bin Mohd & Mohamed, Zulkifflee Bin (2017), 'Unit Roots and Co-Integration Tests: the Effects of

-
- Consumer Price Index (CPI) on Non-Performing Loans (NPL) in the Banking Sector in Malaysia', *Journal of Advanced Statistics*, 2(1), DOI:10.22606/jas.2017.21003.
- Jobair, M., Hossain, M. & Ahmed, M.K. (2014), 'Compliance of IFRS 7: A Study on the State Owned Specialized Banks of Bangladesh', *European Journal of Business and Management*, 6, 46-53.
- Khan, M.M.S., Ijaz, F. & Aslam, E. (2014), 'Determinants of Profitability of Islamic Banking Industry: An Evidence from Pakistan', *Business & Economic Review*, 6(2), 27-46.
- Lê Trần Hạnh Phương (2019), 'Các nhân tố tác động đến áp dụng chuẩn mực kế toán quốc tế (IAS/IFRS) – nghiên cứu ở phạm vi các quốc gia và doanh nghiệp tại Việt Nam', Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh
- Lê Việt (2020), 'Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng IFRS tại các doanh nghiệp Việt Nam', Luận văn tiến sĩ, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.
- Liu, C., Ryan, S.G. & Wahlen, J.M (1997), 'Differential Valuation Implications of Loan Loss Provisions across Banks and Fiscal Quarters', *The Accounting Review*, 72(1), 133-146.
- Leventis, S., Dimitropoulos, P. E. & Anandarajan, A. (2011), 'Loan loss provisions, earnings management and capital management under IFRS: the case of EU commercial banks', *Journal of Financial Services Research*, 40(1-2), 103-122.
- Leventis, S., Dimitropoulos, P. E. & Anandarajan, A. (2012), 'Signalling by banks using loan loss provisions: the case of the European Union', *Journal of Economic Studies*, 39(5), 604-618.
- Mohammad, W.M., Wasiuzzaman, S. & Zaini, R.M. (2011), 'Panel data analysis of the relationship between earnings management, bank risks, loan loss provision and dividend per share', *Journal of Business and Policy Research*, 6(1), 46- 56.
- Munteanu, Ionica (2012), 'Bank liquidity and its determinants in Romania', *Procedia Economics and Finance*, 3(2012), 993 – 998.
- Mustafa, Ahmed Raza ul, Ansari, H.R. & Younis, M.U. (2012), 'Does the Loan Loss Provision affect the Banking profitability in case of Pakistan?', *Asian Economic and Financial Review*, 2, 772-783.
- Nguyễn Thị Kim Hương, Trần Thị Thu Huyền, Nguyễn Ánh Dương (2020), 'So sánh chuẩn mực kế toán Việt Nam 14 (VAS 14) và chuẩn mực kế toán quốc tế (IFRS 15): Những khó khăn và thuận lợi của các doanh nghiệp Việt Nam khi áp dụng IFRS 15', *Tạp chí khoa học và công nghệ*, 2, 131-134.
- Novotny-Farkas, Zoltán (2016), 'The Interaction of the IFRS 9 Expected Loss Approach with Supervisory Rules and Implications for Financial Stability', *Accounting in Europe*, 13(2), 197-227. DOI: 10.1080/17449480.2016.1210180.
- Oosterbosch, R. Van. (2009), *Earnings Management in the Banking Industry: the Consequences of IFRS Implementation on discretionary Use of Loan Loss Provisions*, retrieved on November 25th 2021 from <<http://hdl.handle.net/2105/5611>>.
- Ozili, Peterson & Outa, Erick (2018), 'Bank Income Smoothing in South Africa: Role of Ownership, IFRS and Economic Fluctuation', *International Journal of Emerging Markets*, 13(5), 1372-1394, DOI:10.1108/IJoEM-09-2017-0342.
- Papadamou, Stephanos & Tzivinikos, Trifon. (2013), 'The risk relevance of International Financial Reporting Standards: Evidence from Greek banks', *International Review of Financial Analysis*, 27, 43–54. DOI: 10.1016/j.irfa.2012.09.006.
- Pérez, D., Salas, V. & Saurina, J. (2006), 'Earnings and capital management in alternative loan loss provision regulatory regimes', *European Accounting Review*, 17(3), 423-445. DOI: 10.1080/09638180802016742.
- Teshome, E., Debela, K. & Sultan, M. (2018), 'Determinant of financial performance of commercial banks in Ethiopia: Special emphasis on private commercial banks', *African Journal of Business Management*, 12, 1-10. DOI: 10.5897/AJBM2017.8470.
- Tsitinidis, A. & Duru, K. (2013), 'Managerial Incentives and Earnings Management: An Empirical Examination of the Income Smoothing in the Nordic Banking Industry', Master Thesis, Uppsala University.

CHÍNH SÁCH DỊCH VỤ CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG LĨNH VỰC TRỢ GIÚP XÃ HỘI TẠI CỘNG ĐỒNG VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

Lê Thị Anh Vân

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: vanla@neu.edu.vn

Đoàn Hữu Minh

Chương trình Phát triển Liên hợp quốc

Email: doan.huu.minh@undp.org

Mã bài báo: JED-741

Ngày nhận: 20/06/2022

Ngày nhận bản sửa: 12/07/2022

Ngày duyệt đăng: 19/09/2022

Tóm tắt:

Chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật là một trong bốn nhóm chính của hệ thống chính sách dịch vụ công tác xã hội ở Việt Nam, là nhóm chính sách nhận được nhiều sự quan tâm của dư luận, cũng như nhận được sự đầu tư mạnh mẽ từ phía ngân sách nhà nước. Nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng triển khai 02 chính sách bộ phận của chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật, bao gồm: “Chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội khẩn cấp” và “Chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn” với người khuyết tật trong giai đoạn 2016-2021. Qua đó, nghiên cứu chỉ ra những tồn tại, hạn chế, giải thích nguyên nhân và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện chính sách này trong thời gian tới.

Từ khóa: Dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng, người khuyết tật, chính sách dịch vụ công tác xã hội.

Mã JEL: Z18.

The policy on community based social work services for persons with disabilities under social assistance area in Vietnam: Current situations and recommendations

Abstract:

The policy on community based-social work services for persons with disabilities (PWDs) under social assistance area is one of the four main pillars of the social work policy system in Vietnam. This pillar has been receiving a lot of public attentions, as well as bigger investments from the state budget. This study focuses on analyzing the real situation of implementing the two mechanisms of the policy on community based-social work services for PWDs under social assistance area, which are the “policy mechanism on provision of emergency social work services for PWDs” and the “policy mechanism on provision of long-term social work services for PWDs” in the period 2016-2021. Accordingly, the research finds out some weaknesses, related causes and proposes some suggestions for improving this policy in the coming period.

Keywords: Community based-social work services, persons with disabilities, policy on social work services.

JEL Code: Z18.

1. Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, Đảng, Nhà nước luôn dành cho người khuyết tật sự quan tâm, chăm lo sâu sắc, thể hiện qua rất phong phú các chính sách dịch vụ công tác xã hội đối với người khuyết tật đã được ban hành (bao gồm các nhóm chính sách: trợ giúp xã hội, y tế, giáo dục và tư pháp), và thường xuyên được điều chỉnh để phù hợp với thực tế, thể hiện qua việc ưu tiên bố trí nguồn lực cho việc thực hiện các chính sách đó. Đối với nhóm chính sách trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng đối với người khuyết tật, đây là nhóm chính sách có mức độ phức tạp cao, đòi hỏi nguồn lực đầu tư lớn cho việc cung cấp các dịch vụ như phát hiện, sàng lọc, phân loại, tham vấn, trị liệu, kết nối, chuyển gửi,... Tuy nhiên, hiện nay, hệ thống các chính sách trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật khá rời rạc, thiếu sự đồng bộ, nguồn lực triển khai chính sách ở các địa phương còn hạn hẹp, nhiều vấn đề nổi cộm khó giải quyết triệt để,... hiệu quả của chính sách thấp. Chính vì vậy, việc làm rõ những hạn chế, tìm ra nguyên nhân và có kiến nghị phù hợp để hoàn thiện chính sách này ở thời điểm hiện tại là cần thiết.

2. Cơ sở lý thuyết

- *Dịch vụ công tác xã hội*: là hoạt động chuyên nghiệp công tác xã hội cung cấp các hoạt động hỗ trợ về tinh thần hay vật chất cho những người có hoàn cảnh khó khăn như người nghèo, người khuyết tật, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, người cao tuổi...; hoặc những người có nhu cầu hỗ trợ về mặt tâm lý xã hội, trợ giúp pháp lý nhằm giảm thiểu những rào cản, những bất công và đảm bảo bình đẳng trong xã hội (Đỗ Thị Ngọc Phương, 2012).

- *Chính sách dịch vụ công tác xã hội*:

Chính sách là phương thức hành động được một chủ thể khẳng định và thực hiện nhằm giải quyết những vấn đề lặp đi lặp lại (Đoàn Thị Thu Hà & Nguyễn Thị Ngọc Huyền, 2007, 20).

Chính sách công là thuật ngữ dùng để chỉ một chuỗi các quyết định hoạt động của Nhà nước nhằm giải quyết một vấn đề chung đang đặt ra trong đời sống kinh tế - xã hội theo mục tiêu xác định (Lê Chi Mai, 1999).

Chính sách dịch vụ công tác xã hội là các văn bản quy phạm pháp luật do các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước ban hành, các văn bản này trực tiếp hay gián tiếp điều chỉnh các hoạt động cung cấp dịch vụ công tác xã hội của các cá nhân và/hoặc tổ chức nhằm phục vụ lợi ích của người sử dụng dịch vụ công tác xã hội, quyền và lợi ích của người, tổ chức cung cấp dịch vụ công tác xã hội.

- *Trợ giúp xã hội*: là các biện pháp, giải pháp đảm bảo của Nhà nước và xã hội đối với các đối tượng bảo trợ xã hội (người thiết thòi, người yếu thể hoặc bất hạnh trong cuộc sống) nhằm giúp họ khắc phục những khó khăn trước mắt cũng như lâu dài trong cuộc sống. Việc đảm bảo này thông qua các hoạt động cung cấp tài chính, vật phẩm, các điều kiện vật chất khác cho đối tượng (Nguyễn Văn Hải, 2016, 33).

- *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).

- *Chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật*: là tổng thể các quan điểm, các nguyên tắc, công cụ và giải pháp của Nhà nước nhằm tạo ra và vận hành hệ thống dịch vụ trợ giúp xã hội dành cho người khuyết tật tại cộng đồng.

Nội dung chính của chính sách được chia thành hai nhóm sau đây:

+ Chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội khẩn cấp, bao gồm: (1) Tiếp nhận các thông tin và yêu cầu cần trợ giúp khẩn cấp của người khuyết tật, gia đình người khuyết tật và các đơn vị, cá nhân liên quan đến người khuyết tật; (2) Đánh giá các nhu cầu của người khuyết tật, sàng lọc và phân loại đối tượng. Trường hợp cần thiết thì chuyển gửi người khuyết tật tới các cơ sở y tế, giáo dục, cơ quan công an, tư pháp hoặc các cơ quan, tổ chức phù hợp khác; (3) Bảo đảm sự an toàn và đáp ứng các nhu cầu khẩn cấp của người khuyết tật, gồm: nơi cư trú tạm thời, thức ăn hoặc quần áo, chi phí đi lại. Thời gian lưu trú tạm thời không quá 30 ngày, trường hợp cần thiết phải kéo dài thời gian chăm sóc tại trung tâm sẽ có quyết định của thủ trưởng cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của trung tâm công tác xã hội.

+ Chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn: (1) Tham vấn, trị liệu thực hiện 04 chức năng của dịch vụ công tác xã hội, gồm phòng ngừa, can thiệp, phục hồi và phát triển cả thể chất lẫn tinh thần cho người khuyết tật, đặc biệt là nhóm người khuyết tật về vận động, tâm thần, rối nhiễu tâm trí; (2) Tư vấn và

trợ giúp đối tượng thụ hưởng các chính sách trợ giúp xã hội, phối hợp với các cơ quan, tổ chức phù hợp khác để bảo vệ, trợ giúp người khuyết tật, tìm kiếm, sắp xếp các hình thức chăm sóc, phục hồi chức năng dài hạn cho người khuyết tật; (3) Thực hiện các biện pháp phòng ngừa người khuyết tật rơi vào hoàn cảnh khó khăn, bị phân biệt đối xử, kỳ thị và bị xâm hại, bạo lực, ngược đãi; (4) Hỗ trợ người khuyết tật hòa nhập cộng đồng sau quá trình can thiệp trợ giúp; (5) Quản lý người khuyết tật được cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng; (6) Cung cấp các dịch vụ về giáo dục xã hội và nâng cao năng lực; (7) Cung cấp dịch vụ phát triển cộng đồng; (8) Tổ chức các hoạt động truyền thông, nâng cao nhận thức về việc phòng ngừa và giảm thiểu nguy cơ rủi ro bị tổn thương đến người khuyết tật và gia đình người khuyết tật.

3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp tiếp cận: Bài viết dùng phương pháp tiếp cận tổng quan, phân tích; vận dụng phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử để phân tích luận giải các vấn đề nghiên cứu.

- Phương pháp nghiên cứu:

+ Phương pháp thu thập thông tin tài liệu sẵn có liên quan đến cơ sở lý thuyết, khung khổ chính sách, pháp luật; thông tin tài liệu về thực trạng thực hiện chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam trong giai đoạn 2016-2021 trong các báo cáo có liên quan của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục Bảo trợ xã hội, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, và thông tin từ các nguồn khác.

+ Phương pháp phân tích được sử dụng để đánh giá vấn đề nghiên cứu thông qua hệ thống số liệu thống kê - Phân tích biến động số liệu theo thời gian.

+ Phương pháp tổng hợp được sử dụng để tìm ra những hạn chế, những nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong thực hiện chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam.

+ Phương pháp suy luận, dự báo để đề xuất các kiến nghị hoàn thiện chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam.

4. Phân tích thực trạng chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam

Trong giai đoạn 2016-2021, Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội rất chú trọng đẩy mạnh công tác nghiên cứu, xây dựng và trình ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền rất nhiều văn bản chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật.

4.1. Thực trạng chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội khẩn cấp

Theo khoản 2 điều 25 Nghị định số 136/2013/NĐ-CP ngày 21/10/2013 (Chính phủ, 2013), những đối tượng cần bảo vệ khẩn cấp bao gồm: (Nhóm 1) Nạn nhân của bạo lực gia đình, nạn nhân bị xâm hại tình dục, nạn nhân bị buôn bán, nạn nhân bị cưỡng bức lao động; (Nhóm 2) Trẻ em, người lang thang xin ăn trong thời gian chờ đưa về nơi cư trú; (Nhóm 3) Đối tượng cần bảo vệ khẩn cấp khác theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Trong những năm gần đây, các địa phương đã tổ chức triển khai chính sách này cơ bản đã theo đúng quy định, đồng thời cũng có những linh hoạt nhất định trong quá trình tổ chức thực hiện để phù hợp với hoàn cảnh thực tế:

- Việc tiếp nhận các trường hợp trẻ em là nạn nhân của bạo lực gia đình, nạn nhân bị xâm hại tình dục, nạn nhân bị buôn bán, nạn nhân bị cưỡng bức lao động, trẻ em lang thang xin ăn (đối tượng cần bảo vệ khẩn cấp quy định tại khoản 2 Điều 25 Nghị định số 136/2013/NĐ-CP của Chính phủ (2013) vào cơ sở trợ giúp xã hội cơ bản đã được các địa phương thực hiện theo thủ tục hành chính này. Mỗi địa phương hiện nay đều đã công khai hóa thủ tục hành chính tiếp nhận vào cơ sở bảo trợ xã hội đối với đối tượng cần bảo vệ khẩn cấp, và theo quan sát về cơ bản các bước trong thủ tục hành chính này ở các địa phương có sự tương đồng.

- Đối với các trường hợp trẻ em bị xâm hại hoặc có nguy cơ bị xâm hại, các địa phương đã áp dụng biện pháp can thiệp khẩn cấp hoặc tạm thời cách ly trẻ em khỏi môi trường hoặc người gây tổn hại cho trẻ em. Các cơ quan chịu trách nhiệm thực hiện bao gồm: cơ quan Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội các cấp, cơ quan công an các cấp, Ủy ban nhân dân cấp xã, người làm công tác bảo vệ trẻ em cấp xã, Tổng đài điện thoại quốc gia bảo vệ trẻ em, các cơ quan, tổ chức, cơ sở giáo dục, gia đình, cá nhân. Các bước được các địa

phương thực hiện theo thủ tục hành chính “Áp dụng các biện pháp can thiệp khẩn cấp hoặc tạm thời cách ly trẻ em khỏi môi trường hoặc người gây tổn hại cho trẻ em” công bố tại Quyết định số 847/QĐ-LĐTBXH ngày 09 tháng 06 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017).

Bảng 1: Kết quả thực hiện chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội khẩn cấp trong giai đoạn 2010-2021

Stt	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Số lượng đối tượng tiếp nhận	Người	153.190	165.763	173.127	196.821	264.015	338.691
	<i>Trong đó, đối tượng là người khuyết tật</i>	<i>Người</i>	<i>80.037</i>	<i>89.105</i>	<i>94.926</i>	<i>105.293</i>	<i>170.782</i>	<i>234.793</i>
	- Nhóm 1	<i>Người</i>	<i>52.723</i>	<i>59.860</i>	<i>61.360</i>	<i>70.247</i>	<i>130.804</i>	<i>189.852</i>
	- Nhóm 2	<i>Người</i>	<i>21.374</i>	<i>23.107</i>	<i>27.309</i>	<i>27.720</i>	<i>31.513</i>	<i>34.650</i>
	- Nhóm 3	<i>Người</i>	<i>5.940</i>	<i>6.138</i>	<i>6.257</i>	<i>7.326</i>	<i>8.465</i>	<i>10.291</i>
2	Tỷ lệ tiếp nhận đối tượng kịp thời (tránh được hậu quả xấu)	%	74,1	74,7	77,0	78,2	81,7	83,3
	<i>Trong đó, đối tượng là người khuyết tật</i>	<i>%</i>	<i>65,3</i>	<i>67,1</i>	<i>70,4</i>	<i>70,2</i>	<i>73,9</i>	<i>73,0</i>

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ dữ liệu Bộ lao động - Thương binh và xã hội năm 2022.

Bảng 1 cho thấy số lượng đối tượng chính sách là người khuyết tật nhận được trợ giúp theo thống kê hàng năm là không lớn. Tuy nhiên, đây không phải là con số thực tế chính xác, vì các con số này chỉ là kết quả thống kê của các cơ sở trợ giúp xã hội ở các địa phương. Còn con số thực tế (bao gồm cả những trường hợp không được phát hiện và trợ giúp) trên thực tế có thể nhiều hơn con số thống kê nhiều lần. Nguyên nhân của vấn đề này xuất phát từ tình trạng hầu hết các địa phương không có hệ thống nhân viên công tác xã hội thường xuyên nắm bắt tình hình về người khuyết tật nói chung và các trường hợp người khuyết tật cần bảo vệ khẩn cấp nói riêng. Vậy nên, những năm gần đây, có nhiều trường hợp đáng tiếc đã xảy ra, sau đó chính quyền địa phương mới phát hiện được.

4.2. Thực trạng chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn

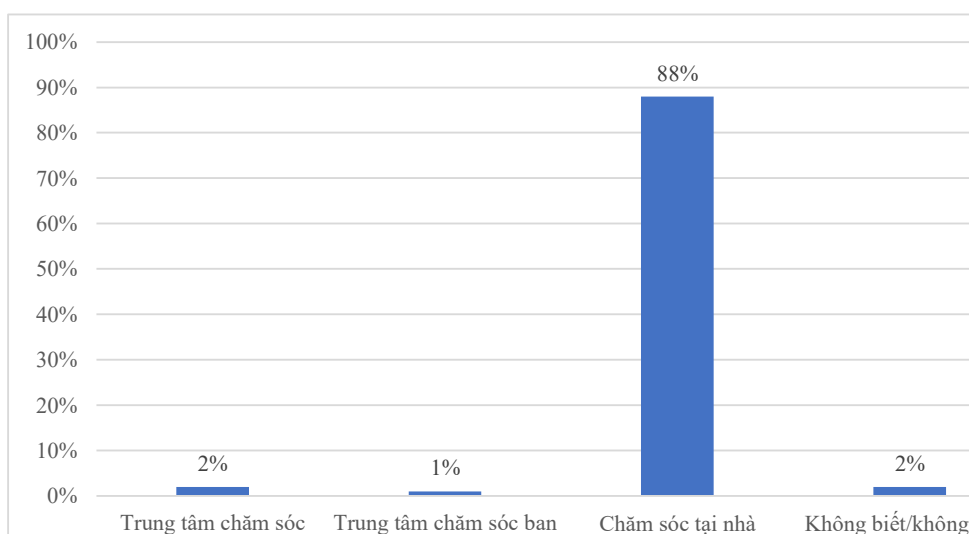
Ở nước ta hiện nay, mạng lưới dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng mới chỉ phát triển ở một số tỉnh: Hà Nội, Sơn La, Ninh Bình, Hòa Bình, Việt Trì, Thái Nguyên, Quảng Ninh, Thanh Hóa, Đà Nẵng, Khanh Hòa, Thành Phố Hồ Chí Minh, Bến Tre, Vĩnh Long, Long An, Hậu Giang. Các tỉnh còn lại mới chỉ có kế hoạch, đề án thiết lập mạng lưới cung cấp công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2021). Cụ thể, đến hết năm 2021, đã có 09 Bộ, ngành, đoàn thể (gồm Bộ: Công an, Tài chính, Y tế, Giáo dục và đào tạo, Tư pháp, Thông tin truyền thông, Tòa án nhân dân tối cao, Đài Truyền hình Việt Nam, Trung ương Hội nông dân) và 60 tỉnh, thành phố đã xây dựng và phê duyệt Kế hoạch thực hiện Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2025.

Đội ngũ công chức, viên chức, nhân viên và cộng tác viên cung cấp dịch vụ công tác xã hội hiện có khoảng 235.000 người. Trong đó có 35.000 công chức, viên chức và người lao động làm việc tại các cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội công lập và ngoài công lập, gần 100.000 người làm việc tại các hội, đoàn thể các cấp; trên 100.000 cộng tác viên giảm nghèo, phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ trẻ em và phát triển cộng đồng... tạo thành một mạng lưới cán bộ, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội trợ giúp người khuyết tật ở các cơ sở và cộng đồng (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2021).

Theo điều tra biến động dân số năm 2021 của Tổng cục Thống kê, trong số 1,258 triệu người khuyết tật được khảo sát, có đến 88% tức (trên 1,107 triệu người khuyết tật) có mong muốn được chăm sóc tại gia đình, cộng đồng, chỉ có 3% có nguyện vọng được chăm sóc tại các trung tâm chăm sóc bán trú hoặc cả ngày.

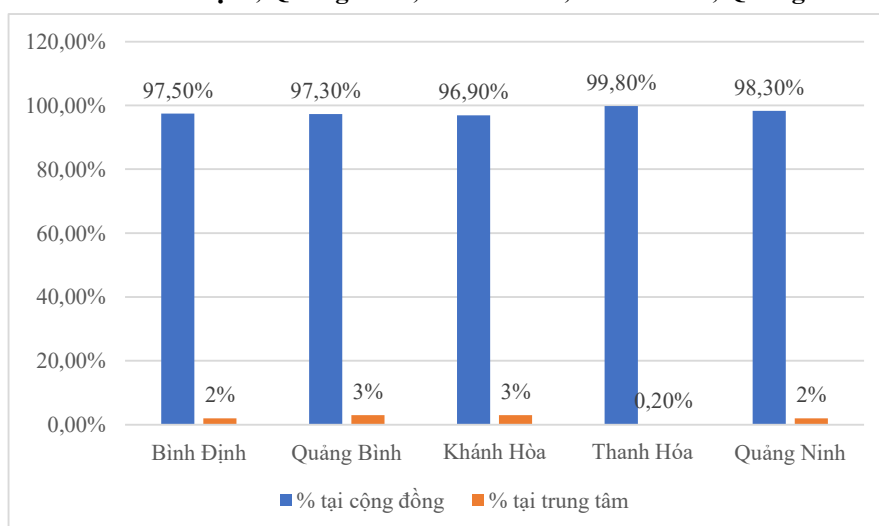
Hình 1 và 2 cho thấy tỷ trọng người khuyết tật có nguyện vọng và thực tế sinh sống, được chăm sóc tại nhà (hay tại cộng đồng) trong tổng số người khuyết tật là rất cao. Điều này tạo ra rất nhiều áp lực cho hệ thống cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng còn rất mỏng, yếu của các địa phương. Mặc dù hàng

Hình 1: Tỷ lệ người khuyết tật có nguyện vọng được chăm sóc tại gia đình



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2016).

Hình 2: Tỷ lệ người khuyết tật sống ở cộng đồng và trung tâm trợ giúp xã hội tại 05 tỉnh khảo sát Bình Định, Quảng Bình, Khánh Hòa, Thanh Hóa, Quảng Ninh năm 2021



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2016).

năm số tiền ngân sách chi cho thực hiện các chính sách trợ giúp xã hội đối với người khuyết tật là không hề nhỏ. Riêng năm 2021, ngân sách đã bố trí 18.546 tỷ đồng thực hiện Nghị định số 136/2013/NĐ-CP ngày 21 tháng 10 năm 2013 của Chính phủ (nay là Nghị định số 20/2021/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2021) bao gồm trợ cấp hàng tháng và mua thẻ bảo hiểm y tế cho đối tượng bảo trợ xã hội; và trên 356 tỷ đồng thực hiện chính sách hỗ trợ về giáo dục đối với người khuyết tật theo Thông tư liên tịch số 42/2013/TTLT-BGDĐT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 12 năm 2013 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính. Tuy nhiên, nguồn ngân sách này chủ yếu vẫn dùng cho chi trợ cấp, còn nhiều dịch vụ dịch vụ công tác xã hội dài hạn vẫn chưa nhận được nguồn đầu tư đúng mức.

Bảng 2 cho thấy, số lượng đối tượng thụ hưởng và kinh phí thực hiện chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn trong giai đoạn 2016-2021 ở Việt Nam có sự gia tăng nhanh qua các năm. Chỉ tiêu về “Tỷ lệ đối tượng thụ hưởng chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn trên tổng số người khuyết tật” cho thấy sự tăng trưởng, nhưng vẫn còn cách xa tỷ lệ 100%. Bên cạnh đó, chỉ tiêu về “Kinh phí hỗ trợ trung bình cho 01 người khuyết tật của chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn” cho thấy sự sụt giảm

Bảng 2: Kết quả thực hiện chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn trong giai đoạn 2016-2021

Stt	Danh mục dịch vụ	Đơn vị	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Tổng đối tượng thụ hưởng	Người	802.496	878.317	923.383	961.464	1.035.115	1.273.018
1.1	Tham vấn, trị liệu thực hiện 04 chức năng của dịch vụ công tác xã hội	Lượt người	98.630	111.828	119.982	128.524	137.472	156.626
1.2	Tư vấn và trợ giúp, bảo vệ, tìm kiếm, sắp xếp các hình thức chăm sóc, phục hồi chức năng dài hạn cho người khuyết tật	Lượt người	134.497	139.785	153.577	158.184	183.296	205.786
1.3	Thực hiện các biện pháp phòng ngừa người khuyết tật rơi vào hoàn cảnh khó khăn, bị phân biệt đối xử...	Lượt người	224.161	237.635	245.724	257.050	305.494	400.140
1.4	Hỗ trợ người khuyết tật hòa nhập cộng đồng sau quá trình can thiệp trợ giúp	Lượt người	98.631	111.828	124.782	133.468	142.564	171.489
1.5	Quản lý người khuyết tật được cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng	Lượt người	44.832	102.509	115.183	123.582	132.381	160.056
1.6	Cung cấp các dịch vụ về giáo dục xã hội và nâng cao năng lực	Lượt người	143.463	149.104	153.577	158.184	162.930	182.921
1.7	Cung cấp dịch vụ phát triển cộng đồng	Lượt người	251.060	265.592	274.519	283.743	293.274	331.545
1.8	Tổ chức các hoạt động truyền thông	Lượt người	609.718	638.352	659.422	680.193	712.819	937.472
2	Kinh phí thực hiện	Tỷ đồng	10.329,45	11.221,65	11.558,24	11.905,04	12.262,21	13.692,54
2.1	Tham vấn, trị liệu thực hiện 04 chức năng của dịch vụ công tác xã hội	Tỷ đồng	929,65	1.009,95	1.040,24	1.071,45	1.103,60	1.232,323
2.2	Tư vấn và trợ giúp, bảo vệ, tìm kiếm, sắp xếp các hình thức chăm sóc, phục hồi chức năng dài hạn cho người khuyết tật	Tỷ đồng	1.446,12	1.571,03	1.618,15	1.666,71	1.716,71	1.916,96
2.3	Thực hiện các biện pháp phòng ngừa người khuyết tật rơi vào hoàn cảnh khó khăn, bị phân biệt đối xử...	Tỷ đồng	1.342,83	1.458,81	1.502,57	1.547,66	1.594,09	1.780,03
2.4	Hỗ trợ người khuyết tật hòa nhập cộng đồng sau quá trình can thiệp trợ giúp	Tỷ đồng	1.549,42	1.683,25	1.733,74	1.785,76	1.839,33	2.053,88
2.5	Quản lý người khuyết tật được cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng	Tỷ đồng	2.995,54	3.254,28	3.351,89	3.452,46	3.556,04	3.970,84
2.6	Cung cấp các dịch vụ về giáo dục xã hội và nâng cao năng lực	Tỷ đồng	1.136,24	1.234,38	1.271,41	1.309,55	1.348,84	1.506,18
2.7	Cung cấp dịch vụ phát triển cộng đồng	Tỷ đồng	516,47	561,08	577,91	595,25	613,11	684,63
2.8	Tổ chức các hoạt động truyền thông	Tỷ đồng	413,18	448,87	462,33	476,20	490,49	547,70
3	Tỷ lệ đối tượng thụ hưởng chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn trên tổng số người khuyết tật	%	12,94	14,16	14,88	15,48	16,67	20,49
4	Kinh phí hỗ trợ trung bình cho 01 người khuyết tật của chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn	Triệu đồng	6,44	6,39	6,26	6,19	5,92	5,38

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ dữ liệu Bộ Lao động - Thương binh và xã hội năm 2022.

qua từng năm trong giai đoạn này.

Nguyên nhân của tình trạng này là do công tác truyền thông chưa thực hiện tốt. Nhiều người khuyết tật và gia đình của người khuyết tật chưa nắm được quyền lợi của mình trong tiếp cận các dịch vụ công tác xã hội dài hạn tại cộng đồng. Trước đây, Thông tư số 37 (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2012) về hướng dẫn quy trình xác định mức độ khuyết tật còn nhiều hạn chế, ngay cả Thông tư 01 (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019) (thay thế Thông tư số 37) mới nhất cũng chưa thực sự rõ ràng và còn nhiều bất cập trong công tác xác định mức độ khuyết tật. Đặc biệt, vẫn còn sự khác biệt - chưa thống nhất giữa kết quả xác định mức độ khuyết tật theo Thông tư số 01 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Thông tư số 34 (Bộ Y tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2012) về xác định y khoa đối với người khuyết tật của Bộ Y tế. Điều này gây nhiều khó khăn cho chính quyền địa phương và bản thân người khuyết tật. Ngoài ra, nhận thức của bản thân người khuyết tật, gia đình người khuyết tật, chính quyền địa phương chưa thực sự đúng đắn. Ví dụ như, những người khuyết tật nhẹ không có nhu cầu xác định và cấp giấy chứng nhận khuyết tật. Do không có giấy xác nhận nên họ không được hưởng các chính sách dịch vụ công tác xã hội dài hạn tại cộng đồng có áp dụng cho người khuyết tật nhẹ. Ngoài ra, nhiều người khuyết tật đang hưởng chế độ thương binh, nạn nhân chất độc da cam nên không xác định mức độ khuyết tật.

5. Kiến nghị hoàn thiện chính sách dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực trợ giúp xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam

5.1. Kiến nghị hoàn thiện chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội khẩn cấp

5.1.1. Nhóm giải pháp chính sách đối với tổ chức cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng

Một là, tăng cường truyền thông vận động thay đổi nhận thức: Xây dựng chương trình truyền thông tổng thể, trong đó xác định rõ đối tượng truyền thông, nội dung/thông điệp truyền thông, hình thức truyền thông cụ thể, phù hợp để tạo ra sự đồng thuận trong các cấp, các ngành (đặc biệt là các cơ quan của Đảng, Quốc hội, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch & Đầu tư) cùng các đối tác phát triển có quan tâm về thực trạng đời sống và các đặc trưng của người khuyết tật ở Việt Nam; và thống nhất quán triệt quan điểm đầu tư cho phát triển mạng lưới dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng là đầu tư cho phát triển bền vững.

Hai là, xây dựng đề án dựa trên minh chứng thực tế và khoa học để trình Chính phủ đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục hồi chức năng với người khuyết tật tại cộng đồng. Một trong những lý do chính cần đầu tư đề án này là vì hầu hết người khuyết tật đang sinh sống, lao động tại cộng đồng. Chỉ có đầu tư mạng lưới dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật và ưu tiên đầu tư cho các tỉnh nghèo, vùng sâu, vùng xa, vùng miền núi, dân tộc thiểu số nhằm thu hẹp khoảng cách về cung cấp và thụ hưởng giữa các khu vực, vùng, miền trong cả nước, từ đó nhằm mở rộng diện bao phủ của chính sách hỗ trợ của Nhà nước và bảo đảm “không ai bị bỏ lại phía sau”.

Ba là, rà soát, quy hoạch lại mạng lưới cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật theo Quyết định số 1520/QĐ-LĐTBXH ngày 20 tháng 10 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các cơ sở trợ giúp xã hội giai đoạn 2016-2025. Cụ thể, thiết lập, đổi mới tổ chức hệ thống cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật, bao gồm: (1) tổ chức cung cấp dịch vụ công tác xã hội công lập do nhà nước quản lý, cấp kinh phí và thực hiện cung cấp dịch vụ công tác xã hội gồm: cơ quan nhà nước ở Trung ương (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) giữ chức năng quản lý; hình thành các cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội ở địa phương (tỉnh, huyện) và (2) các tổ chức thực hiện cung cấp dịch vụ công tác xã hội (ngoài nhà nước) có đủ điều kiện theo quy định, ký hợp đồng với cơ quan quản lý nhà nước về công tác xã hội ở địa phương (Sở Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) để cung cấp dịch vụ công tác xã hội (thông qua hình thức Nhà nước chi trả tiền dịch vụ). Đồng thời, xã hội hóa hoạt động công tác xã hội theo hướng huy động sự tham gia của các nguồn lực (nhân lực và tài lực) vào công tác xã hội (cung cấp dịch vụ miễn phí); quy định tiêu chuẩn cụ thể của cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội (điều kiện thành lập, hoạt động, giải thể, chấm dứt hoạt động, quyền hạn, trách nhiệm,...) và quy định quy trình, tiêu chuẩn cung cấp dịch vụ công tác xã hội.

5.1.2. Nhóm giải pháp chính sách đối với đội ngũ nhân viên cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng

Một là, chuyên nghiệp hóa hoạt động công tác xã hội nhằm can thiệp kịp thời và hỗ trợ hiệu quả đối với

cá nhân, nhóm, gia đình, cộng đồng, người dân gặp hoàn cảnh khó khăn hoặc có nhu cầu trợ giúp khẩn cấp. Đề làm được điều đó, cần chuẩn hóa công tác đào tạo, chương trình đào tạo công tác xã hội: Tiến hành đánh giá nhu cầu đào tạo, qua đó điều chỉnh, nâng cấp và chuẩn hóa nội dung, phương thức đào tạo. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ thực hành trong đào tạo, đặt mục tiêu “Đào tạo theo kết quả đầu ra” bảo đảm sinh viên khi ra trường có thể đáp ứng ngay với đòi hỏi của xã hội về thực hành nghề công tác xã hội chuyên nghiệp, chuẩn hóa cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Hai là, đẩy mạnh xã hội hóa và thúc đẩy hợp tác công tư nghề công tác xã hội nhằm tăng khả năng tiếp cận của nhân dân đối với các dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật. Trong đó, cần chú trọng đến các vấn đề: thiết kế chương trình đào tạo về công tác xã hội ở các bậc học; chất lượng đội ngũ giảng viên cho các cơ sở giáo dục đào tạo về công tác xã hội; gắn kết giữa đào tạo với kiểm huấn, thực hành, thực tập, phát triển các trung tâm dịch vụ về công tác xã hội;...

Ba là, kiện toàn, chuẩn hóa đội ngũ cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật: Mở rộng đối tượng hành nghề công tác xã hội cung cấp dịch vụ tại cộng đồng không chỉ là viên chức, đồng thời bổ sung quy định cụ thể về quyền, vai trò, nghĩa vụ của nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội và chế độ, chính sách đối với người hành nghề công tác xã hội. Quy định cụ thể các tiêu chuẩn, điều kiện hành nghề (phải qua đào tạo, tập sự hành nghề công tác xã hội; có chứng chỉ hành nghề công tác xã hội); quy định việc sử dụng, thu hồi chứng chỉ hành nghề công tác xã hội; quy định quy trình hoạt động, nâng cao năng lực, đào tạo, bồi dưỡng đối với người hành nghề công tác xã hội chuyên nghiệp và những người làm công tác xã hội.

Bốn là, thiết lập ban hành cơ chế điều phối, kết nối mạng lưới dịch vụ giữa các ngành liên quan (công tác xã hội, y tế, giáo dục, dạy nghề, tạo việc làm, tư pháp...). Trong đó, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội là cán bộ đầu mối thực hiện cơ chế kết nối, chuyên gửi dịch vụ đối với người khuyết tật tại cộng đồng.

5.2. Kiến nghị hoàn thiện chính sách cung cấp dịch vụ công tác xã hội dài hạn

Một là, tiếp tục hoàn thiện luật pháp, thể chế, chính sách thực hiện xã hội hóa và cơ chế hợp tác công - tư trong cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật: Xây dựng, ban hành cơ chế cụ thể. Trong đó, cơ quan quản lý nhà nước tập trung làm nhiệm vụ quản lý nhà nước, hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra, bảo đảm các cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật hoạt động theo đúng quy định của pháp luật. Việc cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật thuộc diện bảo trợ xã hội và người dân có nhu cầu do mạng lưới các cơ sở cung cấp dịch vụ công lập và ngoài công lập thực hiện theo cơ chế thu phí, cơ chế đặt hàng hoặc ký hợp đồng cung cấp dịch vụ. Các cơ sở này cung cấp dịch vụ ra ngoài cộng đồng, quản lý đối tượng ngoài cộng đồng. Ban hành một cơ chế quản lý hệ thống cung cấp dịch vụ công tác xã hội nói chung, dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật nói riêng theo cơ chế thị trường, bảo đảm cạnh tranh công bằng giữa cơ sở công lập và ngoài công lập. Trong đó, Nhà nước đóng vai trò quản lý giám sát chất lượng dịch vụ và đặt hàng, chi trả cho các đối tượng bảo trợ xã hội, trong đó có người khuyết tật; trong khi người dân có nhu cầu sử dụng dịch vụ thỏa thuận lựa chọn dịch vụ theo yêu cầu và chi trả theo cơ chế thị trường dưới sự quản lý nghiệp vụ của Nhà nước.

Hai là, đổi mới cơ chế tài chính: Nhà nước chủ động thay đổi cơ bản cách thức hỗ trợ từ ngân sách nhà nước trong cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, từng bước chuyển từ giao dự toán khoán chi hoạt động thường xuyên theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP như trước đây, sang thực hiện Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, Nhà nước đặt hàng, đấu thầu cung cấp dịch vụ công. Trên cơ sở hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng của từng loại hình dịch vụ công cung cấp, nguồn tài chính công được phân phối công khai, minh bạch cho các đơn vị sử dụng có hiệu quả nhất, không phân biệt cơ sở công lập hay ngoài công lập. Qua đó, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, bảo đảm cho các cơ sở công lập và ngoài công lập phát triển bình đẳng. Nhà nước chủ động tạo lập thị trường cung cấp dịch vụ công theo hướng nâng cao chất lượng, đa dạng hóa các loại hình dịch vụ công, cắt giảm các chi phí hành chính, phục vụ nhanh và có lợi nhất cho toàn thể người dân trong xã hội. Từng bước chuyển chính sách phí, lệ phí như hiện nay chưa bù đắp đủ chi phí cần thiết cho việc cung cấp dịch vụ công sang thực hiện cơ chế giá dịch vụ.

Ba là, xây dựng, ban hành các công cụ quản lý số lượng, chất lượng dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật: Hiện nay, Chính phủ đã ban hành khung định mức kinh tế - kỹ thuật dịch vụ công tác xã hội. Trên cơ sở đó, tiếp tục nghiên cứu ban hành khung định mức kinh tế - kỹ thuật đối với dịch

vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật và xây dựng khung giá tối đa dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật theo ba nhóm dịch vụ, gồm: dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật trong trường hợp khẩn cấp; dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật trong trường hợp bán trú (tại các cơ sở/địa điểm chăm sóc bán trú tại cộng đồng) và dịch vụ chăm sóc dài hạn (long-term care) tại gia đình.

Bốn là, tăng cường phân cấp và thực hiện trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở công lập, tiến tới thống nhất một cơ chế quản lý thống nhất giữa cơ sở công lập và ngoài công lập. Đồng bộ về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính trên cơ sở có tính đến đặc điểm từng loại hình đơn vị, khả năng và nhu cầu thị trường, trình độ quản lý. Các cơ sở phải chịu trách nhiệm giải trình với xã hội, Nhà nước về việc thực hiện tự chủ và có cơ chế giám sát, kiểm tra các đơn vị tự chủ bảo đảm thực hiện đúng nhiệm vụ được giao. Thực hiện minh bạch hóa các hoạt động liên doanh, liên kết của các cơ sở công lập.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Quyết định số 847/QĐ-LĐTBXH Về việc công bố thủ tục hành chính mới ban hành lĩnh vực trẻ em thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*, ban hành ngày 09 tháng 06 năm 2017.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), *Thông tư số 01/2019/TT-BLĐTBXH Quy định về việc xác định mức độ khuyết tật do Hội đồng xác định mức độ khuyết tật thực hiện*, ban hành ngày 02 tháng 01 năm 2019.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021), *Báo cáo Tổng kết công tác trợ giúp xã hội năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022*, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Y tế & Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Thông tư liên tịch số 37/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT-BTC-BGDĐT Quy định về việc xác định mức độ khuyết tật do Hội đồng xác định mức độ khuyết tật thực hiện*, ban hành ngày 28 tháng 12 năm 2012.
- Bộ Y tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), *Thông tư số 34/2012/TTLT-BYT-BLĐTBXH Quy định chi tiết về việc xác định mức độ khuyết tật do Hội đồng Giám định y khoa thực hiện*, ban hành ngày 28 tháng 12 năm 2012.
- Chính phủ (2013), *Nghị định số 136/2013/NĐ-CP Quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội*, ban hành ngày 21 tháng 10 năm 2013.
- Đoàn Thị Thu Hà & Nguyễn Thị Ngọc Huyền (2007), *Chính sách kinh tế- xã hội*, Nhà xuất bản Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
- Đỗ Thị Ngọc Phương (2012), ‘Một số kinh nghiệm quốc tế và những vấn đề đặt ra đối với việc phát triển dịch vụ công tác xã hội trong công tác bảo vệ trẻ em’, *Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc tế*, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- Lê Chi Mai (1999), *Quản lý khu vực công*, Nhà xuất bản Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
- Nguyễn Văn Hồi (2016), ‘Chính sách trợ giúp xã hội trong chăm sóc sức khỏe tâm thần tại Việt Nam’, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- Quốc hội (2010), *Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12*, ban hành ngày 17 tháng 06 năm 2010.
- Tổng cục Thống kê (2021), *Việt Nam Điều tra quốc gia người khuyết tật 2016*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG TƯ TƯỞNG ĐỆ TỬ QUY CỦA LÃNH ĐẠO VÀ VĂN HÓA ĐỆ TỬ QUY CỦA TỔ CHỨC ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VÀ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN TRONG TỔ CHỨC

Nguyễn Hồng Quân

Trường Đại học Ngoại thương

Email: quannah@ftu.edu.vn

Nguyễn Lê Ngọc Hà

Trường Đại học Ngoại thương

Email: nguyendlengocha01@gmail.com

Hoàng Linh Chi

Trường Đại học Ngoại thương

Email: chihoangcv13@gmail.com

Phan Thị Thanh Hậu

Trường Đại học Ngoại thương

Email: phanthanhhauu@gmail.com

Đặng Thị Phương Hoa

Trường Đại học Ngoại thương

Email: dtphuonghoa0208@gmail.com

Ngô Mỹ Bình Phương

Trường Đại học Ngoại thương

Email: Bpnm99@gmail.com

Mã bài báo: JED-623

Ngày nhận: 8/4/2022

Ngày nhận bản sửa: 25/7/2022

Ngày duyệt đăng: 26/08/2022

Tóm tắt

Các nước phương Đông có nền văn hóa rất phong phú và tác động đến sự gắn kết với tổ chức. Mục tiêu của bài báo là nghiên cứu sự tác động của văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức và tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo tới sự gắn kết và sự hài lòng trong tổ chức. Nghiên cứu thực hiện khảo sát với 408 nhân viên (Ban quản lý cấp trung, công nhân viên và giáo viên) của 05 cơ sở giáo dục mang văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy. Kết quả cho thấy văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy của tổ chức và tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo có tác động tích cực đến sự gắn kết và sự hài lòng của nhân viên với tổ chức, từ đó làm dày thêm lý thuyết cho các khái niệm trên. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp cho sự mở rộng của tư tưởng văn hóa Đệ Tử Quy.

Từ khóa: Tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo, văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức, sự gắn kết với tổ chức, sự hài lòng trong tổ chức.

Mã JEL: D23, M12, M14.

Effects of Confucian ideology leadership and Confucian organizational culture on organizational engagement and organizational satisfaction

Abstract:

Eastern countries have an abundant culture and impact on work engagement. This study is to investigate the impact of the Confucian organizational culture and the Confucian ideology leadership on organizational engagement and organizational satisfaction. The research is conducted on a survey with 408 samples (middle management level, first-line manager, office staff, and teachers) of five kindergartens. The results show that Confucian organizational culture and Confucian ideology leadership have a positive relation to organizational engagement and organizational satisfaction. Therefore, this study shows a positive relationship between these theories. Based on the findings, some solutions are proposed for the expansion of Confucian culture.

Keywords: Confucian ideology leadership, Confucian organizational culture, organizational engagement, organizational satisfaction.

JEL Codes: D23, M12, M14.

1. Giới thiệu

Văn hoá tổ chức ảnh hưởng đến cách mọi người suy nghĩ một cách có ý thức và tiềm thức, sau đó đưa ra quyết định và cuối cùng là cách họ nhận thức, cảm nhận và hành động (Schein, 1990). Sự gắn kết với tổ chức và sự hài lòng trong tổ chức đã nhận được sự quan tâm đáng kể trong các nghiên cứu về môi trường làm việc (Angle & Perry, 1981; Riketta, 2002). Khi nhân viên không hài lòng trong công việc, có thể họ cảm thấy ít gắn kết hơn và sẽ tìm kiếm một cơ hội để nghỉ việc. Một số nghiên cứu khác cũng đã chỉ ra mối tương quan giữa sự gắn kết và sự hài lòng trong tổ chức (Shimazu & cộng sự, 2015; Yang & cộng sự, 2009). Tuy nhiên, những nghiên cứu này hầu hết tập trung vào phân tích văn hóa của tổ chức hoặc tư tưởng của lãnh đạo mà ít phân tích đến mối tương quan giữa yếu tố văn hóa và tư tưởng của lãnh đạo đến sự gắn kết và sự hài lòng trong tổ chức. Trong đó, tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo đã có tác động tích cực đến sự gắn kết ở các doanh nghiệp Trung Quốc (Chao, 1990; Yong 2014). Từ đó, tác giả cho rằng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy đã giúp doanh nghiệp phát triển bền vững hơn. Bên cạnh đó, những nghiên cứu về các tư tưởng văn hóa khác ở phương Đông đã chứng minh sự tác động của tư tưởng đó đến sự gắn kết trong công việc (Basharat & cộng sự, 2016; Mohammed & cộng sự, 2017). Do vậy, nghiên cứu của nhóm tác giả chỉ ra mối quan hệ giữa sự gắn kết với tổ chức và sự hài lòng trong tổ chức với văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức, tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo để phát triển thêm về hành vi của nhân viên trong công việc và tổ chức tại các cơ sở giáo dục, từ đó, đề xuất một số giải pháp cho sự mở rộng của tư tưởng văn hóa Đệ Tử Quy đến doanh nghiệp.

Phần tiếp theo của bài viết có cấu trúc như sau: phần 2 trình bày tổng quan cơ sở lý thuyết, các giả thuyết và mô hình nghiên cứu; phần 3 trình bày về phương pháp nghiên cứu; phần 4 kết quả và thảo luận, và phần 5 trình bày đóng góp của nghiên cứu, hàm ý quản trị và đề xuất của nghiên cứu.

2. Cơ sở lý thuyết, các giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Cơ sở lý thuyết về tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo

Tư tưởng của lãnh đạo giúp phát hiện ra mối quan hệ giữa hiệu quả lãnh đạo và hiệu quả hoạt động của tổ chức, nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp (Yong, 2014). Nghiên cứu này chỉ ra rằng hành vi lãnh đạo mang tư tưởng Đệ Tử Quy bao gồm “đạy cách lãnh đạo”, “sự lãnh đạo nhân từ” và “sự biết ơn”, “lòng trung thành và kỷ luật”. Vì vậy, nó hình thành mối quan hệ tương ứng 1-1 giữa hành vi của lãnh đạo với phản ứng của nhân viên. Đệ Tử Quy được kết hợp với quản lý doanh nghiệp hiện đại chính là bởi vì các chuẩn mực hành vi được phổ biến bởi Đệ Tử Quy có thể được hướng dẫn một cách hiệu quả cho nhân viên của doanh nghiệp, giúp nhân viên hình thành các giá trị và đạo đức đúng đắn, kiểm chế bản thân với các chuẩn mực đạo đức và trau dồi khả năng tự quản lý của nhân viên. Hình thức quản lý theo Đệ Tử Quy là lãnh đạo sẽ đóng một vai trò to lớn nhằm có được sự hài lòng và gắn kết của tất cả nhân viên với doanh nghiệp, từ đó giảm chi phí quản lý và mang lại lợi ích cho doanh nghiệp.

Tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo ảnh hưởng trực tiếp lên phong cách lãnh đạo của người đó. Các quy tắc của Đệ Tử Quy được tích hợp vào trong phong cách lãnh đạo và người lãnh đạo này có năm đức tính sau: đạo đức, nhân ái, ham học hỏi, quan tâm mọi người và trọng dụng nhân tài (Wah, 2010).

2.1.2. Cơ sở lý thuyết về văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức

Văn hóa là nhân tố chính ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế và ổn định xã hội. Văn hóa của một quốc gia tốt có thể giải thích lý do tại sao một quốc gia đó làm việc tốt hơn, hợp pháp hơn và tạo ra các hệ thống quản lý doanh nghiệp hiệu quả hơn (Coffee, 2001; Dahlquist & cộng sự, 2003). Theo Yang (2002) đã tổng kết văn hóa Trung Quốc và áp dụng những tư tưởng chủ đạo của nhiều trường phái khác nhau như Nho giáo, Đạo giáo và chủ nghĩa quân sự vào nghiên cứu và thực hành quản lý hiện đại.

Đệ Tử Quy xuất phát từ Trung Quốc, là tư tưởng theo giáo huấn của chí thánh Khổng Tử mà viết thành phép tắc cho cuộc sống (Cai, 2011). Toàn văn có 360 câu và tổng cộng 1080 từ, ghi lại 108 lời nói và việc làm của Khổng Tử. Ngày nay, có rất nhiều doanh nhân Trung Quốc đã áp dụng Đệ Tử Quy vào quản lý kinh doanh, tuân theo đức tính “hiếu thuận”. Từ đó, doanh nghiệp thực hiện tư tưởng quản lý Nho giáo “hướng về con người” và thiết lập văn hóa doanh nghiệp dựa trên Đệ Tử Quy. Đạo đức cốt lõi là rèn luyện phẩm chất lịch sự, chính trực, liêm khiết, trách nhiệm và kiên trì của các thành viên trong tổ chức, đồng thời thiết lập các giá trị và quy tắc ứng xử “lễ phép, chân thành, yêu thương đồng nghiệp” (Yong, 2014). Nghiên cứu giải thích rằng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy có tác động mạnh mẽ đến tinh thần tự giác và lòng trung thành, gắn kết với tổ chức, qua đó nâng cao hiệu suất của doanh nghiệp một cách đáng kể. Zhu & cộng sự (2022)

đã so sánh giữa tác động của văn hóa Đệ Tử Quy trong Nho giáo với các lý thuyết doanh nghiệp phương Tây trong vấn đề quản lý tổ chức. Có thể thấy văn hóa Đệ Tử Quy đã hình thành các giá trị và chuẩn mực xã hội, ảnh hưởng lớn đến văn hóa tổ chức.

2.2. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.2.1. Mối quan hệ giữa văn hóa Đệ Tử Quy, tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo và sự hài lòng trong tổ chức

Sự hài lòng trong tổ chức của nhân viên được thể hiện qua niềm tin, hành vi của họ. Hành vi và nhân cách được thể hiện qua nhiều khía cạnh khác nhau và một trong số những yếu tố quan trọng là vai trò của lãnh đạo và văn hóa của tổ chức (Smith & cộng sự, 1969; Vũ Thị Ngọc Thúy & cộng sự, 2017). Khi xem xét mối quan hệ giữa tư tưởng lãnh đạo, đặc biệt là những nhà lãnh đạo giỏi với sự hài lòng cho thấy tư tưởng lãnh đạo có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng trong tổ chức của nhân viên (Babcock-Roberson & Strickland, 2010). Một nghiên cứu nữa cũng đã chỉ ra tư tưởng lãnh đạo kém sẽ khiến sự nhiệt tình của nhân viên ngày càng giảm xuống theo thời gian (Jha & Kumar, 2016).

Nho giáo là nhân tố văn hóa quan trọng trong việc đóng góp đến sự thành công của các quốc gia châu Á như Trung Quốc, Singapore, Nhật Bản. Sự trỗi dậy của các doanh nghiệp Trung Quốc trong những năm gần đây đã cho thấy tầm quan trọng của văn hóa doanh nghiệp và tư tưởng của lãnh đạo chịu ảnh hưởng bởi Đệ Tử Quy. Nghiên cứu của Yong (2014) cũng đã chỉ ra sự phát triển bền vững của doanh nghiệp khi áp dụng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy.

Do đó, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết về văn hóa Đệ Tử Quy và tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo tác động đến sự hài lòng của nhân viên với tổ chức.

H1a: Văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp và thuận chiều với sự hài lòng với tổ chức.

H2a: Tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo có ảnh hưởng trực tiếp và thuận chiều với sự hài lòng với tổ chức.

2.2.2. Tác động của văn hóa Đệ Tử Quy và tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo đến sự gắn kết với tổ chức

Kahn (1990) cho rằng sự gắn kết đề cập đến cảm giác trách nhiệm thực hiện công việc và trung thành với tổ chức để báo đáp lại những gì công ty đã cho mình. Như vậy, sự gắn kết công việc hay tổ chức có thể hiểu là một trạng thái tâm lý, cảm xúc của nhân viên, thể hiện sự gắn bó lâu dài, cống hiến vì mục tiêu của tổ chức. Sự gắn kết bị ảnh hưởng bởi rất nhiều yếu tố, trong đó yếu tố văn hoá truyền thống có mối quan hệ tương quan tích cực đến sự cam kết ở lại và phục vụ lợi ích của tổ chức. Theo một nghiên cứu được thực hiện tại một trường học ở Iran, các đạo đức Hồi giáo có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa đến sự gắn kết nhân viên cũng như đến ba khía cạnh của gắn kết công việc là sự cống hiến, tiếp thu và nghị lực (Basharat & cộng sự, 2016).

Văn hóa Đệ Tử Quy dạy một nhà lãnh đạo cần tạo phúc lợi cho nhân viên của mình, chứ tuyệt đối không thể chỉ vì lợi ích của mình (Húc, 2014). Khi các lãnh đạo chỉ biết đến cái túi tiền của mình mà không tôn trọng, chăm lo cho nhân viên, thì nhất định sẽ giữ không nổi nhân viên. Bài nghiên cứu về văn hóa Đệ Tử Quy của doanh nghiệp Huitong Huili (Yong, 2014) cũng tuân theo hệ thống phân cấp vật chất, hành vi, hệ thống và tinh thần văn hóa doanh nghiệp do Hofstede (1991) đề xuất và nhận thấy rằng doanh nghiệp có sự phát triển bền vững hơn. Cũng theo Hofstede (1991), văn hóa của tổ chức phụ thuộc rất nhiều vào văn hóa truyền thống và tư tưởng của người lãnh đạo.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H1b: Văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp và thuận chiều với sự gắn kết trong tổ chức.

H2b: Tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo có ảnh hưởng trực tiếp và thuận chiều với sự gắn kết trong tổ chức.

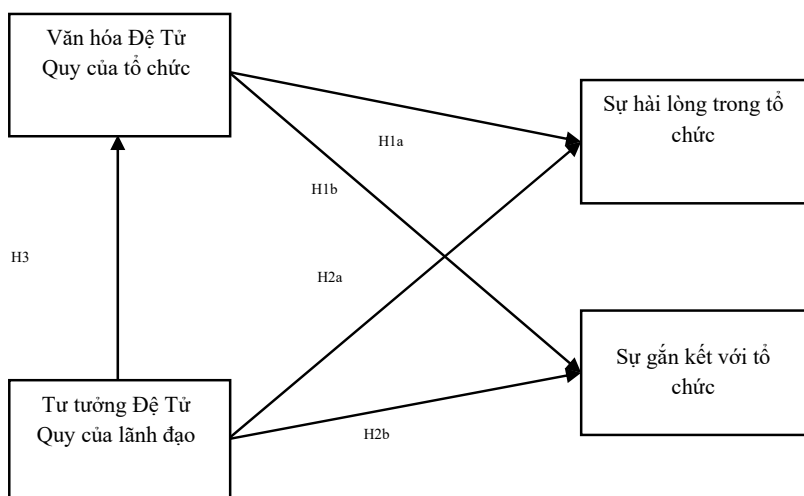
2.2.3. Tác động của tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo đến văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức

Nghiên cứu của Hofstede (1991) đã chỉ ra rằng văn hóa của tổ chức chịu sự phụ thuộc mạnh mẽ của văn hóa truyền thống và tư tưởng của lãnh đạo. Những giá trị về văn hóa của tổ chức sẽ được truyền lại từ những người lãnh đạo cũ sang lãnh đạo mới (Schein, 2010). Những phẩm chất cá nhân và tư tưởng của người lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn đến phong cách lãnh đạo của họ. Lok & Crawford (1999) cho rằng những hành vi lãnh đạo cụ thể có mối liên hệ với những đặc điểm văn hoá riêng biệt của tổ chức. Schein (1992) cũng chỉ ra rằng những hành vi hàng ngày của quản lý trực tiếp gửi thông điệp mạnh mẽ đến nhân viên về những đặc điểm văn hoá chính của một tổ chức.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả:

H3: Tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo có ảnh hưởng trực tiếp và thuận chiều với văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp lấy mẫu, thu thập số liệu và xây dựng thang đo

Nghiên cứu với mục đích là tổng hợp, phân loại và xác định mối quan hệ giữa các biến và các mô hình từ những nghiên cứu trước đó để đưa ra đề xuất mô hình nghiên cứu phù hợp. Sau khi tham khảo các ý kiến từ chuyên gia, kinh nghiệm từ những tổ chức mang văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy ở Việt Nam, từ đó nhóm tác giả đã đưa ra các thang đo và đề xuất mô hình phù hợp với văn hóa và bối cảnh nghiên cứu của Việt Nam. Khảo sát được tiến hành trong thời gian dịch bệnh Covid-19 ảnh hưởng sâu sắc đến nhiều ngành nghề trong thị trường lao động tại Việt Nam, từ đó chứng minh tác động sâu sắc của tư tưởng Đệ Tử Quy đến hành vi của các nhân viên trong tổ chức. Dữ liệu được thu thập từ khảo sát cơ sở giáo dục bằng phương pháp chọn mẫu phân tầng qua hình thức trực tuyến. Đối tượng khảo sát là quản lý cấp trung, công nhân viên và giáo viên làm việc tại cơ sở giáo dục theo văn hoá truyền thống Đệ Tử Quy ở Hà Nội. Nhóm tác giả chọn ngẫu nhiên 5 cơ sở, từ đó chọn ngẫu nhiên các đối tượng khảo sát trong 5 tổ chức đó. Kết quả thu được 408 quan sát trên tổng số 450 phiếu được trả lời có đầy đủ thông tin cần thiết cho nghiên cứu.

3.2. Phân tích số liệu

Để phân tích tác động của văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức, tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo đến sự gắn kết và sự hài lòng trong tổ chức, phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi dựa trên cơ sở ứng dụng thang đo Likert 5 cấp độ. Các biến quan sát đo 5 mức độ với 1-Rất không đồng tình, và 5-Rất đồng tình.

Đối với thông tin khảo sát từ 408 nhân viên trên, nghiên cứu sử dụng các phương pháp phân tích: (1) Kiểm định Cronbach's Alpha để kiểm định độ tin cậy và đánh giá chất lượng thang đo; (2) Phân tích nhân tố khám phá (EFA) để xác định các nhóm nhân tố đo lường cho khái niệm văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy của tổ chức, tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo, sự gắn kết với tổ chức và sự hài lòng trong tổ chức; (3) Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) để xác định sự phù hợp của dữ liệu thu thập với mô hình nghiên cứu lý thuyết; và (4) Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) thông qua phần mềm AMOS.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Mô tả mẫu khảo sát

Theo kết quả khảo sát, về tỉ lệ giới tính cho thấy trong những nhân viên của tổ chức theo văn hóa Đệ Tử Quy thì nữ giới chiếm phần lớn hơn với 89,0% (là điểm phù hợp với cơ sở giáo dục). Về độ tuổi, nhóm tuổi từ 26 đến 35 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất với 48,1%, tiếp theo là đến nhóm tuổi từ 18 đến 25 tuổi với 26,7%. Về thu nhập, nhóm người làm khảo sát nhiều nhất có thu nhập từ 5 đến dưới 10 triệu đồng chiếm 58,8%, nhóm thu nhập dưới 5 triệu đồng cao thứ hai với 36,2%. Trong 408 mẫu khảo sát, hầu hết người làm khảo sát làm việc tại tổ chức theo tư tưởng văn hóa truyền thống trên 1 năm, nhóm làm việc từ 1 đến 3 năm chiếm

Bảng 1: Đặc điểm mẫu khảo sát

	Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ
Giới tính	Nam	45	11,0%
	Nữ	363	89,0%
Độ tuổi	18-25	109	26,7%
	26-35	196	48,1%
	36-45	81	19,8%
	46-60	21	5,1%
	>60	1	0,3%
Tình hình học vấn	Tiểu học	3	0,8%
	Phổ thông/trung cấp	104	25,5%
	Đại học/cao đẳng	280	68,6%
	Sau đại học	21	5,1%
Thu nhập (triệu đồng)	<5	148	36,2%
	5-10	240	58,8%
	10-20	19	4,7%
	>20	1	0,3%
Thời gian làm việc (năm)	<1	87	21,3%
	1-3	206	50,5%
	4-5	75	18,4%
	>5	40	9,8%

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp.

hiều nhất với 50,5%. Tổ chức mới thành lập và phát triển trong thời gian gần đây nên số lượng nhân viên làm việc trên 1 năm và dưới 5 năm nhiều. Nhìn chung, mẫu khảo sát tương đối dàn trải, bao quát được tất cả các nhóm đối tượng của tổng thể.

4.2. Đánh giá thang đo

4.2.1. Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy thang đo của các khái niệm trong mô hình nghiên cứu đạt được độ tin cậy ở mức tốt do hệ số Cronbach's Alpha đều lớn hơn 0,8 và hệ số tương quan biến tổng của các biến đều lớn hơn 0,3 (Hair & cộng sự, 2010). Vì vậy, các biến đều đạt được độ tin cậy về dữ liệu và đưa vào bước phân tích tiếp theo.

4.2.2. Kiểm định độ tin cậy và phân tích nhân tố khám phá EFA

Sau khi chạy phân tích nhân tố EFA cho toàn bộ mô hình với phép trích xuất PAF và phép quay Promax, kết quả thu được hoàn toàn đáp ứng các tiêu chuẩn kiểm định. Hệ số KMO = 0,933 > 0,5 nên phân tích nhân tố là phù hợp, Sig. (Bartlett's Test) = 0,000 (sig. < 0,05) chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể; và giá trị Eigenvalue là 1,448 (>1).

Tổng phương sai trích: Extraction Sums of Squared Loadings (Cumulative %) = 54,497% > 50%. Điều này chứng tỏ 54,497% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 6 nhân tố ứng với số nhân tố được đưa vào mô hình; mỗi nhóm nhân tố đều hội tụ với các biến quan sát như thang đo ban đầu và đều có hệ số tải lớn hơn 0,5.

4.3. Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

4.3.1. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả sau khi tiến hành phân tích CFA lần 1, kiểm định độ tin cậy và tính hội tụ của thang đo lần 1 cho thấy nhân tố WEC có phương sai trung bình được trích (AVE) là 0,499 < 0,5; chưa đáp ứng được tiêu chuẩn về tính hội tụ. Do vậy, dựa vào bảng Standardized Regression Weights, nhóm nghiên cứu quyết định loại bỏ hai biến có Estimate nhỏ nhất là WEC3 và WEC6 để đảm bảo tính hội tụ.

Kết quả kiểm định CFA lần 2 tại Hình 2 cho thấy mô hình có Chi-square/df = 2,014; TLI = 0,951; CFI = 0,958; RMSEA = 0,050; GFI = 0,926; PCLOSE = 0,495 đều đạt mức tốt và rất tốt theo Hair & cộng sự (2010). Từ đây cho thấy sự phù hợp của mô hình nghiên cứu lý thuyết với dữ liệu thu thập.

Nghiên cứu tiếp tục kiểm định độ tin cậy, tính phân biệt và hội tụ thu được kết quả cuối cùng hoàn toàn đáp ứng được các tiêu chuẩn kiểm định theo Hair & cộng sự (2010) được thể hiện tại Bảng 4 và Bảng 5.

4.3.2. Kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Kết quả mô hình SEM được trình bày ở Hình 2 cho thấy các chỉ số phù hợp đều đạt tiêu chuẩn kiểm

Bảng 2: Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha của các nhân tố

Nhân tố	Ký hiệu/ Tóm tắt biến quan sát	Nguồn	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's Alpha
Tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo (WL)	WL1: Lãnh đạo luôn tôn trọng và quan tâm từng cá nhân	Nhóm nghiên cứu đề xuất dựa trên tư tưởng Đệ Tử Quy	0,742	0,848	0,879
	WL2: Lãnh đạo là một người đáng để tin tưởng		0,689	0,857	
	WL3: Lãnh đạo làm gương trong hành động, lời nói	Schein (2010)	0,692	0,857	
	WL4: Lãnh đạo lan tỏa tư tưởng đổi mới đến mọi cán bộ		0,679	0,859	
	WL5: Lãnh đạo lan tỏa niềm tin của mình		0,685	0,858	
	WL6: Lãnh đạo cư xử bình đẳng và cởi mở		0,624	0,868	
Văn hóa Đệ Tử Quy của tổ chức (WEC)	WEC1: Lễ nghi giao tiếp tuân thủ theo văn hóa Đệ Tử Quy	Nhóm nghiên cứu đề xuất dựa trên tư tưởng Đệ Tử Quy	0,644	0,822	0,849
	WEC2: Tinh thần học hỏi và lan tỏa tư tưởng văn hóa Đệ Tử Quy được duy trì thường xuyên		0,668	0,818	
	WEC3: Không gian làm việc được bài trí mang văn hóa Đệ Tử Quy		0,620	0,827	
	WEC4: Các thành viên nắm rõ giá trị cốt lõi của tổ chức	Goffee & Jones (1998)	0,661	0,819	
	WEC5: Môi trường văn hóa làm việc thân thiện, chuẩn mực và nhân văn		0,613	0,828	
	WEC6: Văn hóa tại tổ chức kết nối và hoà hợp với văn hóa gia đình	Nhóm nghiên cứu đề xuất dựa trên tư tưởng Đệ Tử Quy	0,588	0,833	
Sự gắn kết với tổ chức (WE)	WE1: Muốn gắn bó lâu dài với tổ chức	Carmona-Halty & cộng sự (2019)	0,697	0,802	0,845
	WE2: Không có ý định “nhảy việc” kể cả khi nơi khác trả lương cao hơn		0,669	0,810	
	WE3: Sẵn sàng bảo vệ tổ chức nếu có cá nhân/tổ chức khác bôi nhọ danh dự tổ chức của tôi		0,665	0,810	
	WE4: Sẵn sàng trở lại làm việc sau dịch bệnh Covid-19	Nhóm nghiên cứu đề xuất dựa trên tư tưởng Đệ Tử Quy	0,667	0,810	

	WE5: Là một phần không thể tách rời của tổ chức	Birnbaum & Edelson (1989)	0,577	0,837	
Sự hài lòng trong tổ chức (WS)	WS1: Yêu thích và say mê công việc hiện tại	Jha & Kumar (2016)	0,700	0,845	0,872
	WS2: Tổ chức là nơi tôi có thể phát triển bản thân		0,676	0,851	
	WS3: Tạo động lực làm việc mỗi ngày		0,727	0,838	
	WS4: Văn hóa làm việc hòa hợp với tôi		0,710	0,843	
	WS5: Phong cách làm việc của lãnh đạo thích hợp với tôi		0,682	0,849	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ SPSS.

định ở mức tốt (Hair & cộng sự, 2010): Chi-square/df = 2,222; GFI = 0,919; CFI = 0,949, TLI = 0,941 và RMSEA = 0,055.

Bảng 6 cho thấy tất cả các giả thuyết nhóm nghiên cứu đưa ra đều được chấp nhận, có ý nghĩa thống kê với p-value rất nhỏ (< 0,001). Giả thuyết H1a, H1b ($\beta = 0,551$; $\beta = 0,506$) đã chứng minh ảnh hưởng của văn hóa Đề Tử Quy là sự kết hợp, sự cải biên dựa trên những lý luận, những truyền thống đạo đức Nho giáo. Do vậy, môi trường áp dụng văn hoá Đề Tử Quy luôn thân thiện, thoải mái và đáp ứng được nhu cầu, mong muốn của nhân viên trong tổ chức.

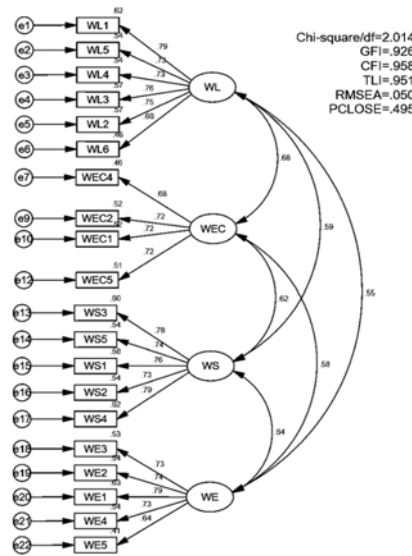
Lãnh đạo đóng vai trò rất quan trọng trong việc truyền cảm hứng, tạo ra môi trường làm việc thân thiện để nhân viên thỏa sức sáng tạo và làm việc hiệu quả. Giả thuyết H2a và H2b ($\beta = 0,297$; $\beta = 0,258$) cũng được chấp nhận (p-value < 0,001), cho thấy tác động nhẹ từ tư tưởng Đề Tử Quy của lãnh đạo lên sự hài lòng và sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Kết quả này cho thấy sự hài lòng và sự gắn kết của nhân viên với tổ

Bảng 3 : Kết quả chạy EFA cho tất cả các biến quan sát trong mô hình

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
WL1	0,902			
WL5	0,792			
WL4	0,683			
WL3	0,672			
WL2	0,662			
WL6	0,568			
WEC4		0,800		
WEC3		0,727		
WEC2		0,727		
WEC1		0,688		
WEC6		0,599		
WEC5		0,523		
WS3			0,850	
WS5			0,756	
WS1			0,721	
WS2			0,711	
WS4			0,648	
WE3				0,789
WE2				0,785
WE1				0,730
WE4				0,704
WE5				0,570

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ SPSS.

Hình 2: Kết quả CFA cho toàn bộ mô hình sau khi loại biến WEC3 và WEC6



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ AMOS.

chức còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác, có thể liên quan đến lợi ích và văn hóa truyền thống Đề Từ Quy của tổ chức bao hàm môi trường làm việc.

Tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo là yếu tố tác động lớn nhất đến văn hóa Đề Từ Quy của tổ chức với hệ số ước lượng là 0,58 (p -value < 0,001) (H3). Cụ thể là do lãnh đạo là người đại diện của toàn bộ một tổ chức nên tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo sẽ trực tiếp ảnh hưởng lên văn hoá làm việc của tổ chức.

Ngoài ra, mức độ R2 của các biến sự gắn kết (WE), sự hài lòng (WS), tư tưởng văn hoá Đề Từ Quy (WEC) lần lượt là 42,4% và 47,6%, và 45,9% điều này cho thấy rằng biến ngoại sinh của chúng giải thích phần lớn hơn sự biến động của các biến nội sinh so với sai số.

4.3.3. Phân tích ảnh hưởng trung gian của biến WEC

Theo Bảng 7, tồn tại mối quan hệ gián tiếp giữa tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo với sự gắn kết của nhân viên với tổ chức qua biến trung gian là văn hóa Đề Từ Quy trong tổ chức, do giá trị sig là $0,002 < 0,05$ (mức ý nghĩa 5%). Tương tự, văn hóa Đề Từ Quy trong tổ chức cũng đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ gián tiếp giữa tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo với sự hài lòng trong tổ chức ($\text{sig} = 0,002 < 0,05$).

Bảng 4: Kết quả kiểm định Validity và Reliability trong phân tích CFA sau khi loại bỏ WEC3 vs WEC6

Biến	Độ tin cậy (CR)	Phương sai trung bình được trích (AVE)	Phương sai riêng lớn nhất (MSV)
WL	0,879	0,549	0,456
WEC	0,803	0,505	0,456
WS	0,872	0,578	0,414
WE	0,849	0,530	0,414

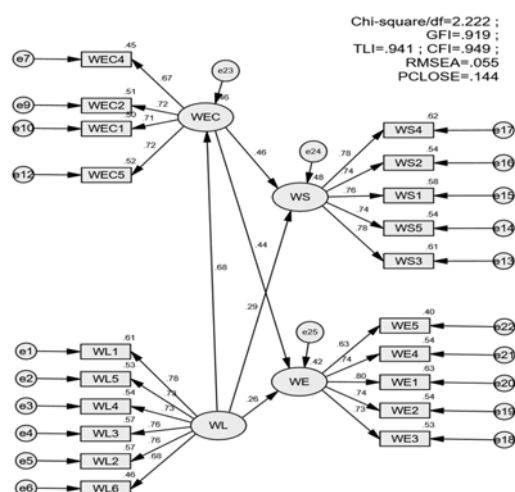
Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ AMOS.

Bảng 5: Kết quả kiểm định giá trị phân biệt

Thành phần	WL	WEC	WS	WE
WL	0,741			
WEC	0,675	0,710		
WS	0,592	0,623	0,760	
WE	0,552	0,582	0,643	0,728

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ AMOS.

Hình 3: Kết quả phân tích SEM



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ AMOS.

Bảng 6: Kết quả kiểm định mô hình

Giả thuyết	Hệ số ước lượng	S.E.	P-value	Đánh giá
H1a WS <--- WEC	0,551	0,095	***	Chấp nhận
H1b WE <--- WEC	0,506	0,094	***	Chấp nhận
H2a WS <--- WL	0,297	0,074	***	Chấp nhận
H2b WE <--- WL	0,258	0,073	***	Chấp nhận
H3 WEC <--- WL	0,580	0,057	***	Chấp nhận

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ AMOS.

Bảng 7: Bảng mối quan hệ trung gian

Mối tác động	Trực tiếp		Gián tiếp		Loại trung gian
	S.E	Sig	S.E	Sig	
WE ← WEC ← WL	0,264	0,000	0,300	0,002	Trung gian bán phần
WS ← WEC ← WL	0,290	0,000	0,312	0,002	Trung gian bán phần

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ AMOS.

5. Kết luận

5.1. Bối cảnh của nghiên cứu

Nhóm tác giả đã quyết định lựa chọn thời điểm nghiên cứu trong 11/2021-3/2022, thời gian dịch bệnh Covid-19 ảnh hưởng sâu sắc đến nhiều ngành nghề trong thị trường lao động tại Việt Nam. Nhóm tác giả cho rằng yếu tố văn hóa Đề Từ Quy đã có tác động tích cực đến toàn bộ nhân viên các hệ thống giáo dục mầm non trong điều kiện làm việc trực tuyến. Ban lãnh đạo nhà trường đã lan tỏa và phổ biến tinh thần của tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo, do vậy, văn hóa Đề Từ Quy là nhân tố thích hợp để tạo ra tác động tích cực lên sự hài lòng và sự gắn kết của cán bộ nhân viên.

5.2. Đóng góp của nghiên cứu

Nghiên cứu đã kiểm chứng tư tưởng Đề Từ Quy vào mối quan hệ giữa người lãnh đạo và các cá nhân trong tổ chức vốn đã được nêu trong các nghiên cứu trước đây. Cụ thể, nghiên cứu đã bổ sung về mặt lý thuyết cho nghiên cứu Chao (1990) về tác động của tư tưởng Đề Từ Quy đến môi trường làm việc của tổ chức. Nghiên cứu Shimazu & cộng sự (2004) cũng thể hiện tương quan giữa sự hài lòng và gắn kết trong công việc. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên vẫn chưa chỉ ra ảnh hưởng của tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo đến sự hài lòng, sự gắn kết trong môi trường doanh nghiệp. Nghiên cứu này đã khẳng định lãnh đạo mang tư tưởng Đề Từ Quy góp phần thúc đẩy, xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp mang màu sắc Đề Từ Quy, từ đó, gia tăng sự hài lòng và gắn kết của các cá nhân trong doanh nghiệp.

Theo Cai (2011), tư tưởng Đệ Tử Quy bắt nguồn từ giáo huấn của Khổng Tử đã tạo ảnh hưởng đến các cá nhân, gia đình và xã hội, trở thành một phần văn hóa truyền thống ở các quốc gia phương Đông trong một thời gian dài. Vậy nên, khi tư tưởng này xuất hiện trong tổ chức, nó dễ dàng được tiếp nhận và lan tỏa trong môi trường văn hóa doanh nghiệp. Văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy trong doanh nghiệp hỗ trợ cải thiện hành vi cá nhân, đồng thời tác động tích cực lên các yếu tố là sự hài lòng, sự gắn kết của nhân viên. Bên cạnh các tư tưởng lãnh đạo khác mang màu sắc tôn giáo, tư tưởng Đệ Tử Quy thích hợp để áp dụng tại các quốc gia phương Đông, và là tư tưởng văn hóa vững bền gắn liền với tư tưởng của lãnh đạo, có tính thực hành, chuẩn mực và noi gương cao giúp duy trì sự ổn định và phát triển văn hóa tổ chức.

5.3. Hàm ý quản trị và đề xuất giải pháp

5.3.1. Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, văn hóa tổ chức được cải thiện nhờ ảnh hưởng của tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo. Việc xây dựng doanh nghiệp có môi trường văn hóa Đệ Tử Quy có thể cải thiện hành vi của nhân viên trong doanh nghiệp, từ đó mang đến hiệu quả làm việc cao hơn.

Thứ hai, doanh nghiệp nên tăng cường hoạt động giáo dục và chia sẻ để các nhân viên trong tổ chức cũng nắm bắt được tinh thần và văn hóa Đệ Tử Quy thông qua hoạt động học tập thông qua các tài liệu, các sự kiện có tính nghi lễ Đệ Tử Quy, coi trọng tinh thần giáo dục trong quá trình tiếp nhận văn hóa Đệ Tử Quy. Phổ biến và lan tỏa tư tưởng văn hóa Đệ Tử Quy qua nền tảng mạng xã hội và các kênh truyền thông xã hội để khơi dậy giá trị nhân văn và đạo đức của tư tưởng Đệ Tử Quy.

Doanh nghiệp xây dựng quy tắc chuẩn giao tiếp chuẩn hóa trong môi trường làm việc, tổ chức những buổi trao đổi sau khi áp dụng phong cách làm việc theo văn hóa Đệ Tử Quy để tạo được sự thấu hiểu giữa lãnh đạo và nhân viên, đồng thời gia tăng sự hài lòng và gắn kết của các nhân sự trong doanh nghiệp.

Thứ ba, thực hiện kết nối và lan tỏa tư tưởng không chỉ trong nội bộ tổ chức, mà còn đến gia đình của mỗi nhân viên, hình thành cộng đồng mang tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo. Các cơ quan chính phủ cần kết hợp với hiệp hội doanh nghiệp để thúc đẩy những hoạt động phổ biến tư tưởng rộng rãi, có những chính sách giúp các doanh nghiệp tiếp cận tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo, có sự nhân rộng mô hình để các tổ chức trong và ngoài lĩnh vực giáo dục đều có thể tham khảo và triển khai.

5.3.2. Đối với người lãnh đạo trong doanh nghiệp

Theo giả thuyết tư tưởng Đệ Tử Quy, lãnh đạo cần tiếp cận tư tưởng Đệ Tử Quy của lãnh đạo, sàng lọc thông tin, từ đó làm gương thân giáo để xây dựng, hình thành môi trường làm việc mang màu sắc Đệ Tử Quy. Nhà lãnh đạo cần quan tâm đến mọi nhân viên và lan tỏa tinh thần học tập, đổi mới bản thân trong môi trường làm việc.

Nhà lãnh đạo không chỉ phát huy tinh thần giáo dục, xây dựng mối quan hệ lành mạnh và tổ chức các sự kiện mang tư tưởng lễ nghi Đệ Tử Quy mà còn cần lan tỏa tinh thần học tập đến gia đình của lãnh đạo, đến tổ chức và toàn xã hội.

5.4. Hạn chế của nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu của nhóm tác giả đã đạt được những mục tiêu đề ra ban đầu. Tuy cỡ mẫu đã đủ cho điều kiện phân tích, nhưng dữ liệu được thu thập tại các cơ sở giáo dục trường Khai Minh Đức nên chưa chỉ ra sự ảnh hưởng của môi trường làm việc văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy tác động đến các cơ sở giáo dục tương tự và đa dạng các nhóm đối tượng ngành nghề khác. Trong nghiên cứu tiếp theo, nhóm nghiên cứu sẽ mở rộng hơn về phạm vi khảo sát, số lượng mẫu và đối tượng khảo sát tới nhiều ngành nghề và độ tuổi để dễ dàng đối sánh kết quả với các nghiên cứu thực nghiệm.

Tài liệu tham khảo:

- Angle, H. & Perry, J.L. (1981), 'An empirical assessment of organisational commitment and organisational effectiveness', *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Babcock-Roberson, M.E. & Strickland, O.J. (2010), 'The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors', *The Journal of psychology*, 144(3), 313-326.
- Basharat, J., Bashir, S. & Rawwas, M.Y.A. (2016), 'Arjoon, Surendra, Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect', *Current Issues in Tourism*, 20(6),

- Birnbaum, R. & Edelson, P.J. (1989), 'How colleges work: The cybernetics of academic organization and leadership', *The Journal of Continuing Higher Education*, 37(3), 27-29.
- Cai, L. (2011), *Bốn mươi Bài giảng về Quy tắc của Đệ tử, Nhà xuất bản Tri thức Thế giới.*
- Carmona-Halty, M.A., Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2019), 'The Utrecht work engagement scale for students (UWES-9S): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a Chilean sample of undergraduate university students', *Frontiers in psychology*, 10, from < <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>>.
- Chao, Y.T. (1990), 'Culture and work organizations: the Chinese case', *International Journal of Psychology*, 25(5), 583-592.
- Coffee Jr, J.C. (2001), 'The rise of dispersed ownership: The roles of law and the state in the separation of ownership and control', *The Yale Law Journal*, 111(1), 1-82.
- Dahlquist, M., Pinkowitz, L., Stulz, R.M. & Williamson, R. (2003), 'Corporate governance and the home bias', *Journal of financial and quantitative analysis*, 38(1), 87-110.
- Goffee, R. & Jones, G. (1998), *The character of a corporation: How your company's culture can make or break your business*, Harper Business, London.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 6th edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hofstede, G. (1991), 'Empirical models of cultural differences', in *Contemporary issues in cross-cultural psychology*, Bleichrodt, N. & Drenth, P.J.D. (Eds.), 4-20.
- Húc, T.L. (2014), *Con đường đạt đến nhân sinh hạnh phúc, Nhà xuất bản Hồng Đức.*
- Jha, B. & Kumar, A. (2016), 'Employee engagement: A strategic tool to enhance performance', *Journal for Contemporary Research in Management*, 3(2), 21-29.
- Kahn, W.A. (1990), 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work', *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Lok, P. & Crawford, J. (1999), 'The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development', *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-373.
- Mohammed, A.S., Patrick, M.L., Ahmed, A. & Rashid, H. (2017), 'The impact of organizational culture on employee engagement in Saudi banks', *Journal of Human Resources Management Research*, 2017, DOI: 10.5171/2017.761672.
- Ricketta, M. (2002), 'Attitudinal organizational commitment and job performance: a metaanalysis', *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Schein, E.H. (1990), 'Organizational culture', *American Psychologist*, 4(2), 109-119.
- Schein, E.H. (1992), *Organizational culture and leadership*, 2nd edition, San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Schein, E.H. (2010), *Organizational culture and leadership*, John Wiley & Sons.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015), 'Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance', *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18-23.
- Shimazu, A., Shimazu, M. & Odahara, T. (2004), 'Job control and social support as coping resources in job satisfaction', *Psychological Reports*, 94(2), 449-456.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*, Rand McNally.
- Vũ Thị Ngọc Thúy, Mai Thu Phương & Hoàng Đoàn Phương Thảo (2017), 'Thuyết lây lan: Từ văn hóa tổ chức và lãnh đạo đến hành vi của nhân viên với tổ chức và thái độ với khách hàng', *Kinh tế & Phát triển*, 239, 29-36.
- Wah, S.S. (2010), 'Confucianism and Chinese leadership', *Chinese management studies*, 1(1), 1-9.
- Yang, J., Mossholder, K.W. & Peng, T.K. (2009), 'Supervisory procedural justice effects: the mediating roles of cognitive and affective trust', *The Leadership Quarterly*, 20(2), 143-154.
- Yang, X. (2002), *Quản lý Khổng Tử, Nhà xuất bản Đại học Nhân dân Trung Quốc.*
- Yong, L. (2015), 'Nghiên cứu về hành vi lãnh đạo kiểu Đệ Tử Quy và cơ chế hoạt động của nó', *Luận văn thạc sỹ, Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tài chính Kinh tế Đông Bắc Trung Quốc.*
- Zhu, N., Yang, Z., Cai, S. & Sun, H. (2022), 'Understanding the differences between Chinese and Western business practices: insights into Confucian philosophy', *European Journal of International Management*, 17(2-3), 180-197