

Mục lục

Tài nguyên dư thừa và khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp ở Việt Nam	<i>Đinh Thị Thanh Bình</i>	2
Ảnh hưởng của các nhân tố vĩ mô tới dòng vốn đầu tư trực tiếp ra nước ngoài của Việt Nam: Cách tiếp cận theo mô hình trọng lực	<i>Phùng Thanh Quang, Nguyễn Nhất Linh</i>	11
Mô hình nghiên cứu lựa chọn khởi sự kinh doanh toàn thời gian của doanh nhân kết hợp	<i>Dương Công Doanh</i>	20
Nghiên cứu ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán	<i>Hồ Thị Thúy Nga</i>	29
Đo lường mức độ quản trị lợi nhuận: Nghiên cứu thực nghiệm tại các công ty niêm yết	<i>Đỗ Thùy Linh, Vũ Hùng Phương</i>	38
Khả năng nhận diện cơ hội và động cơ của cá nhân tác động đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp	<i>Lê Ngọc Đoan Trang, Đặng Ngọc Sự</i>	49
Giải pháp phát triển sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang	<i>Mai Thị Huyền</i>	60
Đa dạng giới trong hội đồng quản trị và kết quả hoạt động doanh nghiệp: Nghiên cứu thực nghiệm tại Việt Nam	<i>Nguyễn Vĩnh Khương, Lê Hữu Tuấn Anh, Ngô Thị Thiên Thảo, Phạm Nhật Quyên</i>	69
Các yếu tố của hình ảnh điểm đến tác động đến sự hài lòng, ý định giới thiệu và ý định quay lại của khách du lịch đến Bình Phước	<i>Nguyễn Phan Thu Hằng, Lê Nguyễn Bình Minh, Lê Mai Hải, Lê Đình Nghi, Đinh Thị Kiều Chinh</i>	79
Mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam: Vai trò điều tiết của năng lực quản lý cảm xúc	<i>Đoàn Xuân Hậu</i>	89

TÀI NGUYÊN DƯ THỪA VÀ KHẢ NĂNG THAM GIA XUẤT KHẨU CỦA CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

Đinh Thị Thanh Bình

Khoa Kinh tế quốc tế, Trường Đại học Ngoại thương

Email: binhdt@ftu.edu.vn

Mã bài: JED - 1125

Ngày nhận bài: 17/02/2023

Ngày nhận bài sửa: 24/03/2023

Ngày duyệt đăng: 27/03/2023

Mã DOI: 10.33301/JED.VI.1125

Tóm tắt

Bài viết nghiên cứu tác động của tài nguyên dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp. Nghiên cứu sử dụng mô hình xác suất tuyến tính (LPM) với dữ liệu chéo gộp của 346.135 doanh nghiệp hoạt động tại Việt Nam từ năm 2015 đến năm 2019. Kết quả ước lượng cho thấy dư thừa tài chính có hiệu ứng hình chữ U trong khi dư thừa nhân lực có ảnh hưởng không ổn định đến khả năng tham gia hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Nghiên cứu cung cấp một sự hiểu biết sâu hơn về những ảnh hưởng của các loại tài nguyên dư thừa đến chiến lược xuất khẩu của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cũng có ý nghĩa thực tiễn đối với các nhà quản lý trong các doanh nghiệp, gợi ý rằng các nhà quản lý cần phân biệt được các loại nguồn lực dư thừa sẵn có và ảnh hưởng của chúng đến hoạt động xuất khẩu để có chính sách quản lý nguồn lực dư thừa phù hợp với chiến lược xuất khẩu của doanh nghiệp.

Từ khóa: Tài nguyên dư thừa, dư thừa tài chính, dư thừa nhân lực, xuất khẩu.

Mã JEL: F14; F23; L22

Slack resources and the probability of entry into exporting of firms in Vietnam

Abstract

This paper studies the effects of slack resources on the firms' probability of entering exporting. The study uses the linear probability model with pooled cross-section data from 346,135 firms operating in Vietnam from 2015 to 2019. The estimated results show that financial slack has a U-shaped effect; meanwhile, human resource slack has no statistically significant effect on the probability of entry into exporting. The research provides a better understanding of whether or not different types of organizational slack affect a firm's export strategy. The research results also have practical implications for firm managers, suggesting that managers need to distinguish the types of slack resources and their impact on firms' export to have appropriate management of slack resources in line with the export strategy of the firm.

Keywords: Slack resources, financial slack, human resource slack, export.

JEL codes: F14; F23; L22

1. Giới thiệu

Xuất khẩu là hoạt động quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế. Đối với nhiều doanh nghiệp, xuất khẩu là lựa chọn đầu tiên trong chiến lược thâm nhập thị trường nước ngoài. Tuy nhiên, tham gia xuất khẩu cũng đòi hỏi nhiều nguồn lực hơn so với hoạt động ở thị trường nội địa (Hitt & cộng sự, 1997). Reid (1981) cho rằng nguồn lực dư thừa là yếu tố quan trọng để các nhà quản lý quyết định có tham gia xuất khẩu hay không.

Mặc dù khái niệm nguồn lực dư thừa đã được đề cập từ lâu, nhưng hầu hết các nghiên cứu đều tập trung vào phân tích tác động của nguồn lực dư thừa đến hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp (Daniel & cộng sự, 2004; Zhong, 2014). Trong khi đó, các nghiên cứu về tác động của nguồn lực dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp là vô cùng khan hiếm và kết quả nghiên cứu còn mâu thuẫn. Theo tìm hiểu của tác giả, đến nay chỉ có hai nghiên cứu của Paeleman & cộng sự (2017) và Nguyễn Thị Kim Trúc & cộng sự (2020) nghiên cứu về tác động của tài nguyên dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp. Paeleman & cộng sự (2017) cho thấy dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực có tác động tích cực đến khả năng tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp nhưng với tốc độ giảm dần. Trong khi đó, Nguyễn Thị Kim Trúc & cộng sự (2020) tìm thấy dư thừa nhân lực làm tăng xác suất tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong khi đó dư thừa tài chính không có tác động. Do đó, việc có thêm các nghiên cứu về lĩnh vực này là cần thiết, đặc biệt trong bối cảnh một nền kinh tế mới nổi như Việt Nam với xuất khẩu là một trong những động lực chính cho sự phát triển của nền kinh tế.

Bài viết sử dụng dữ liệu chéo gộp của 346.135 doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam từ năm 2015 đến năm 2019 do Tổng cục Thống kê Việt Nam thực hiện điều tra. Để ước lượng tác động của tài nguyên dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp, bài viết áp dụng mô hình xác suất tuyến tính và tập trung vào nghiên cứu ảnh hưởng của dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực vì bởi vì hai nguồn lực này nằm ở hai cực đối lập nhau, thể hiện khả năng tái sử dụng nguồn lực dư thừa của doanh nghiệp. Kết quả ước lượng cho thấy dư thừa tài chính có tác động hình chữ U đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp. Điều này ngụ ý rằng các doanh nghiệp có xu hướng bắt đầu các hoạt động quốc tế như xuất khẩu khi họ có mức độ dư thừa tài chính rất cao hoặc rất thấp. Khi dư thừa tài chính ở mức vừa phải, doanh nghiệp muốn tập trung vào các hoạt động trong nước hơn là tham gia vào các hoạt động có tính rủi ro cao như hoạt động xuất khẩu. Tuy nhiên, dư thừa nhân lực được phát hiện không có tác động ổn định đến khả năng gia nhập ngành xuất khẩu. Điều này có thể là do đặc tính khác biệt của dư thừa nhân lực khi kiến thức và kỹ năng của nguồn nhân lực thường khó chuyển giao và khai thác giữa các chi nhánh quốc tế của doanh nghiệp so với các nguồn lực tài chính.

Nghiên cứu này cung cấp một hiểu biết mới về tác động của nguồn lực dư thừa đối với khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp. Nghiên cứu có đóng góp vào lý thuyết kinh doanh quốc tế và lý thuyết về tài nguyên dư thừa, cung cấp một sự hiểu biết sâu hơn về những ảnh hưởng của các loại tài nguyên dư thừa đến chiến lược xuất khẩu của doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu cũng có ý nghĩa thực tiễn đối với các nhà quản lý trong các doanh nghiệp, gợi ý rằng các nhà quản lý cần phân biệt được các loại nguồn lực dư thừa sẵn có và ảnh hưởng của chúng đến hoạt động xuất khẩu để có chính sách quản lý nguồn lực dư thừa phù hợp với chiến lược xuất khẩu của doanh nghiệp.

Bài nghiên cứu được cấu trúc như sau. Phần 2 tổng quan các lý thuyết về tác động của dư thừa nguồn lực đến xác suất tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp và thiết lập các giả thuyết nghiên cứu. Phần 3 trình bày phương pháp nghiên cứu. Phần 4 phân tích và thảo luận kết quả ước lượng. Phần cuối cùng là kết luận.

2. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Khái niệm về tài nguyên dư thừa

Mặc dù định nghĩa và tầm quan trọng của tài nguyên dư thừa (slack resource) đến hoạt động của doanh nghiệp được nhắc đến từ năm 1963 trong nghiên cứu của Cyert & March (1963), Bourgeois (1981) mới được coi là người thiết lập các hướng dẫn cho sự phát triển hiện tại của các phân tích lý thuyết và thực nghiệm của lĩnh vực này.

Trên thực tế, tài nguyên dư thừa đã được định nghĩa rất đa dạng trong nhiều nghiên cứu. Cyert & March (1963) đã định nghĩa tài nguyên dư thừa là “sự khác biệt giữa tổng nguồn lực và tổng nguồn lực cần thiết cho hoạt động”. Bourgeois (1981) ủng hộ định nghĩa này và bổ sung rằng “tài nguyên dư thừa của doanh nghiệp là các nguồn lực thực tế hoặc tiềm năng mà cho phép một tổ chức thích ứng thành công với những áp lực bên trong hoặc bên ngoài đối với những thay đổi trong chính sách cũng như để bắt đầu những thay đổi trong chiến lược hoạt động”.

Dựa trên định nghĩa của Bourgeois (1981), Sharfman & cộng sự (1988) nhấn mạnh hai đặc điểm của tài nguyên dư thừa. Thứ nhất, tài nguyên dư thừa phải được nhận diện bởi người quản lý và có thể sử dụng

được trong tương lai. Thứ hai, các loại tài nguyên dư thừa khác nhau mang lại cho các nhà quản lý mức độ khai thác khác nhau trong nỗ lực bảo vệ công ty của họ khỏi những áp lực bên trong và bên ngoài. Nohria & Gulati (1996) định nghĩa tài nguyên dư thừa là “một nhóm nguồn lực trong một doanh nghiệp lớn hơn mức nguồn lực tối thiểu cần thiết để tạo ra một lượng đầu ra nhất định của doanh nghiệp”. Bài nghiên cứu áp dụng định nghĩa của Nohria & Gulati (1996) làm cơ sở xây dựng thang đo cho hai biến số dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực trong mô hình nghiên cứu.

2.2 Phân loại tài nguyên dư thừa

Tài nguyên dư thừa được các nhà nghiên cứu phân chia thành nhiều loại. Bourgeois & Singh (1983) đã chia tài nguyên dư thừa thành ba loại dựa trên mức độ tiếp cận: (1) Tài nguyên dư thừa sẵn có (available slack) là một nguồn lực có thể được sử dụng linh hoạt nhất, không bị gắn chặt vào một mục đích sử dụng cụ thể của doanh nghiệp; (2) Tài nguyên dư thừa có thể phục hồi (recoverable slack) là chi phí lớn hơn chi phí cần thiết cho các hoạt động của doanh nghiệp mà có thể được phục hồi từ việc tổ chức lại của doanh nghiệp mặc dù nó đã được coi là chi phí; (3) Tài nguyên dư thừa tiềm năng (potential slack) đề cập đến các nguồn lực trong tương lai được tạo ra thông qua vay nợ.

Tài nguyên dư thừa cũng được phân loại thành tài nguyên dư thừa có tính linh hoạt cao (high-discretion slack) và tài nguyên dư thừa có tính linh hoạt thấp (low-discretion slack) dựa trên mức độ dễ dàng đưa vào sử dụng trong việc triển khai các nguồn lực (Sharfman & cộng sự, 1988).

Singh (1986) đã phân chia tài nguyên dư thừa thành hai loại: tài nguyên dư thừa không được hấp thụ (unabsorbed slack) và tài nguyên dư thừa được hấp thụ (absorbed slack). Tài nguyên dư thừa chưa được hấp thụ là các nguồn lực không được cam kết sử dụng vào một công việc cụ thể nào, sẽ dễ dàng được sử dụng cho các mục đích khác nhau và cho phép người quản lý có nhiều quyết định hơn.

2.3. Cơ sở lý thuyết về vai trò của tài nguyên dư thừa

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã được thực hiện cho thấy tài nguyên dư thừa có vai trò trong các chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Các nhà nghiên cứu đã tìm hiểu ảnh hưởng của nhiều loại tài nguyên dư thừa đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp (George, 2005; Kim & cộng sự, 2017; Tan & Peng, 2003), sự đổi mới của doanh nghiệp (Kim & cộng sự, 2017; Kiss & cộng sự, 2017; Nohria & Gulati, 1996), đầu tư cho R&D (Kim & cộng sự, 2008), hành vi xuất khẩu (Kiss & cộng sự, 2017; Paeleman & cộng sự, 2017). Tuy nhiên, kết quả của các nghiên cứu còn nhiều mâu thuẫn.

Theo quan sát của tác giả, có hai trường phái lý thuyết nổi bật trong nghiên cứu về ảnh hưởng của tài nguyên dư thừa trong doanh nghiệp là: lý thuyết tổ chức (organization theory) và lý thuyết đại diện (agency theory). Theo lý thuyết tổ chức, tài nguyên dư thừa có tác động tích cực đến các hoạt động của doanh nghiệp. Cyert & March (1963) cho rằng tài nguyên dư thừa là “tấm đệm” giúp doanh nghiệp an toàn khi có sự biến động trong môi trường kinh doanh, hay nói cách khác doanh nghiệp có khả năng hấp thụ được các cú sốc của môi trường. Theo đó, tài nguyên dư thừa đóng vai trò là nguồn lực để giải quyết các bất ổn và mang lại sự an toàn cho doanh nghiệp khi thực hiện các hành vi chiến lược có tính rủi ro cao (Lin & cộng sự, 2009). Hơn nữa, tài nguyên dư thừa thúc đẩy đổi mới sáng tạo, cho phép các doanh nghiệp thử nghiệm các chiến lược mới một cách an toàn hơn như việc giới thiệu sản phẩm hoặc thâm nhập thị trường mới (Moses, 1992; Nohria & Gulati, 1996).

Đối lập với lý thuyết tổ chức, lý thuyết đại diện cho rằng tài nguyên dư thừa có thể ảnh hưởng tiêu cực đến doanh nghiệp vì những nguồn lực này đã không được sử dụng cho quá trình tạo ra giá trị, phản ánh sự quản lý kém hoặc thậm chí là sự phân phối tùy tiện các nguồn lực có thể tạo ra các vấn đề giữa người chủ và người làm công (Nohria & Gulati, 1996; Tan & Peng, 2003). Về khía cạnh này, việc duy trì tài nguyên dư thừa chỉ có thể tốt cho doanh nghiệp chỉ khi các nhà quản lý đóng vai trò như người chủ doanh nghiệp (Tan & Peng, 2003). Khi lợi ích của các nhà quản lý không song hành với lợi ích của chủ doanh nghiệp, các nhà quản lý có thể sử dụng các nguồn lực dư thừa một cách không hiệu quả, trở thành nguồn gốc của các vấn đề giữa người chủ và người làm công.

Tuy nhiên, cũng có nhiều nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ phi tuyến tính giữa tài nguyên dư thừa và hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp. Nói cách khác, có một mối quan hệ đối lập nhau, vừa tích cực và tiêu cực

giữa tài nguyên dư thừa với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp tùy thuộc vào mức độ tài nguyên dư thừa của doanh nghiệp (Bourgeois, 1981; Kim & cộng sự, 2008; Nohria & Gulati, 1996; Tan & Peng, 2003).

2.4. Tác động của tài nguyên dư thừa đến xác suất tham gia hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp

Theo quan điểm của lý thuyết tổ chức, dư thừa nguồn lực có tác động *tích cực*, giúp doanh nghiệp giảm rủi ro. Khi không có nguồn lực dư thừa, việc tham gia hoạt động xuất khẩu có thể rất hấp dẫn nhưng khó đạt được. Nhiều việc phát sinh liên quan đến hoạt động xuất khẩu đòi hỏi thêm nguồn lực như việc tìm kiếm, cập nhật thông tin về thị trường nước ngoài, đào tạo và thuê thêm nhân công, học và phát triển những phương thức mới để thỏa mãn nhu cầu của khách hàng nước ngoài, thiết lập mạng lưới phân phối. Việc dư thừa tài chính có thể giúp doanh nghiệp chi trả được những khoản chi phí phát sinh này (Nohria & Gulati, 1996). Trong khi đó, dư thừa nhân lực có thể giúp doanh nghiệp nhanh chóng bố trí được nguồn lực vào các nhiệm vụ mới (Wefald & cộng sự, 2010). Như vậy, cả dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực đều giúp doanh nghiệp có thể thuận lợi hơn trong việc tham gia vào hoạt động xuất khẩu.

Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu cũng nêu ra khía cạnh *tiêu cực* khi có quá nhiều nguồn lực dư thừa (Bromiley, 1991). Nguồn lực dư thừa quá lớn có thể dẫn đến sự chủ quan trong việc lựa chọn các dự án và quyết định (George, 2005). Kim & cộng sự (2017) cũng chỉ ra rằng việc có nhiều nguồn lực giúp nhà quản lý tự tin rằng họ có thể chống lại sự cạnh tranh của đối thủ một cách hiệu quả nhưng ngược lại cũng khiến họ có ít động lực hơn để cạnh tranh. Điều này gợi ý rằng, khi doanh nghiệp có quá nhiều nguồn lực dư thừa, doanh nghiệp lại có ít động lực hơn để tham gia vào thị trường xuất khẩu.

Xét các nghiên cứu thực nghiệm về ảnh hưởng của nguồn lực dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp, theo hiểu biết tốt nhất của chúng tôi, cho đến nay chỉ có hai nghiên cứu của Paeleman & cộng sự (2017) và Nguyễn Thị Kim Trúc & cộng sự (2020). Paeleman & cộng sự (2017) nghiên cứu các doanh nghiệp của Bỉ và thấy rằng dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến khả năng tham gia vào xuất khẩu nhưng với tốc độ giảm dần (hình chữ U ngược). Trong khi đó, và Nguyễn Thị Kim Trúc & cộng sự (2020) tìm thấy dư thừa nhân lực làm tăng xác suất tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam, trong khi đó dư thừa tài chính không có tác động.

Trong bài nghiên cứu này, tác giả tập trung vào nghiên cứu ảnh hưởng của dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực đến xác suất tham gia vào hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Bởi vì, dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực nằm ở hai cực đối lập nhau, thể hiện khả năng tái sử dụng nguồn lực dư thừa của doanh nghiệp. Trong khi dư thừa tài chính được phân loại là tài nguyên dư thừa có tính linh hoạt cao (high-discretion slack) thì dư thừa nhân lực được coi là tài nguyên dư thừa có tính linh hoạt thấp (low-discretion slack) (Kiss & cộng sự, 2017). Khác với Paeleman & cộng sự (2017) và Nguyễn Thị Kim Trúc & cộng sự (2020), bài viết kế thừa kết quả nghiên cứu của Kiss & cộng sự (2017) và cho rằng dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực có hiệu ứng hình chữ U đến khả năng tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp.

Dư thừa tài chính là các nguồn tài chính dư thừa không bị xác định được sử dụng vào một công việc cụ thể, có tính linh hoạt cao và có thể được sử dụng cho nhiều hoạt động khác nhau của doanh nghiệp (Mishina & cộng sự, 2004). Dư thừa tài chính giúp các nhà quản lý trang trải các chi phí phát sinh liên quan đến hoạt động xuất khẩu (Paeleman & cộng sự, 2017). Tuy nhiên, ở các mức độ dư thừa tài chính khác nhau, hành vi của các doanh nghiệp có thể khác nhau.

Khi mức độ dư thừa tài chính thấp, các doanh nghiệp có xu hướng đưa ra những lựa chọn mạo hiểm để tìm kiếm cơ hội tồn tại và phát triển. Một trong những lựa chọn đó là bắt đầu hoạt động xuất khẩu (Bromiley, 1991). Tuy nhiên, khi mức độ dư thừa tài chính ở mức vừa phải, các nhà quản lý cảm thấy ít áp lực hơn, do đó động cơ thực hiện các chiến lược rủi ro hơn như xuất khẩu giảm đi (Kiss & cộng sự, 2017). Nhưng khi dư thừa tài chính ở mức độ cao, các công ty có nhiều cơ hội trải nghiệm các hoạt động rủi ro hơn vì họ có một “tấm đệm” an toàn để dựa vào (Bromiley, 1991; Kiss & cộng sự, 2017; Nohria & Gulati, 1996). Như vậy, mức độ dư thừa tài chính cao giúp các nhà quản lý doanh nghiệp tự tin hơn vào các quyết định mạo hiểm của họ như tham gia thị trường xuất khẩu. Vì vậy, bài nghiên cứu đề xuất giả thuyết như sau:

Giả thuyết 1: Dư thừa tài chính có ảnh hưởng phi tuyến tính (hình chữ U) đến xác suất tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp.

Dư thừa nhân lực đề cập đến số lượng nhân viên vượt quá nhu cầu hoạt động của một doanh nghiệp (Bourgeois, 1981; Mishina & cộng sự, 2004). Khác với dư thừa tài chính, dư thừa nhân lực gắn chặt hơn với hoạt động của doanh nghiệp. Cần rất nhiều thời gian và tài chính để đào tạo một nhân viên am hiểu về hoạt động kinh doanh. Vì vậy, dư thừa nhân lực giúp doanh nghiệp dễ bố trí nhân sự cho những nhiệm vụ mới phát sinh khi tham gia hoạt động xuất khẩu (Paeleman & cộng sự, 2017). Tuy nhiên, ở các mức độ dư thừa nhân lực khác nhau, hành vi của các doanh nghiệp có thể khác nhau.

Khi tình trạng dư thừa nhân lực ở mức thấp, doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn nếu có bất kỳ nhân viên nào nghỉ việc do cần thời gian để tuyển dụng và đào tạo một nhân viên mới. Để giảm bớt áp lực này, các nhà quản lý doanh nghiệp có nhiều khả năng tham gia vào các hoạt động rủi ro hơn như xuất khẩu để tìm cách tạo thêm lợi nhuận cho phép thu hút nguồn nhân lực mới và tài năng (Bromiley, 1991; Kiss & cộng sự, 2017). Tuy nhiên, khi tình trạng dư thừa nhân lực ở mức vừa phải, các nhà quản lý cảm thấy ít áp lực hơn, do đó động cơ thực hiện các chiến lược rủi ro hơn như xuất khẩu giảm đi (Kiss & cộng sự, 2017). Nhưng khi dư thừa nhân lực ở mức độ cao, doanh nghiệp có thể muốn thực hiện các hoạt động mạo hiểm như tìm kiếm thị trường xuất khẩu mới vì khi đó doanh nghiệp đã có đủ nguồn nhân lực chất lượng cao để thực hiện hoạt động mạo hiểm này (Kiss & cộng sự, 2017; Tseng & cộng sự, 2007). Vì vậy, chúng tôi đề xuất giả thuyết nghiên cứu như sau:

Giả thuyết 2: Dư thừa nhân lực ảnh hưởng phi tuyến tính (hình chữ U) đến xác suất tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp.

3. Mô hình nghiên cứu và các biến số

3.1. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu về doanh nghiệp được sử dụng trong nghiên cứu này được lấy từ các cuộc điều tra doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam do Tổng cục Thống kê Việt Nam thực hiện từ năm 2015 đến năm 2019. Sau khi lọc ra các quan sát không tuân theo tiêu chuẩn thông thường, chẳng hạn như các quan sát có giá trị tài sản hoặc số lượng nhân viên âm. Cuối cùng, bài nghiên cứu sử dụng dữ liệu chéo gộp của 346.135 doanh nghiệp trong 5 năm từ 2015 đến 2019.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Để đánh giá tác động của tài nguyên dư thừa đến xác suất tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp Việt Nam, bài viết xây dựng mô hình dựa theo nghiên cứu của Paeleman & cộng sự (2017), Kiss & cộng sự (2017) có dạng như sau:

$$\begin{aligned} ENTRY_{it} = & \beta_0 + \beta_1 FS_{ijt} + \beta_2 FSsquared_{ijt} + \beta_3 HRS_{ijt} \\ & + \beta_4 HRSsquared_{ijt} + \beta_5 Lnturnover_{it} + \beta_6 Lnasset_{it} \\ & + \beta_7 Lnlabor_{it} + \beta_8 Lnage_{it} + \beta_9 Location_{it} + \beta_{10} SOE_{it} \\ & + \beta_{11} Manu_{it} + u_{it} \end{aligned}$$

3.2.1. Biến phụ thuộc

Xác suất tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp ($ENTRY$) là biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp i có xuất khẩu tại năm t .

3.2.2. Biến độc lập

- Dư thừa tài chính (FS) là chênh lệch giữa tỷ số của doanh thu trên tài sản của doanh nghiệp i đối với giá trị trung bình của tỷ số này trong cùng một ngành công nghiệp j (2 chữ số) tại năm t .
- Dư thừa tài chính bình phương ($FSsquared$) là giá trị bình phương của giá trị FS cho từng quan sát i .
- Dư thừa nhân lực (HRS) là chênh lệch giữa tỷ số của số lao động toàn thời gian trên tài sản của doanh nghiệp i đối với giá trị trung bình của tỷ số này trong cùng một ngành công nghiệp j (2 chữ số) tại năm t .
- Dư thừa nhân lực bình phương ($HRSsquared$) là giá trị bình phương của giá trị HRS cho từng quan sát i .

3.2.3. Biến kiểm soát

Nghiên cứu này bao gồm năm biến kiểm soát cho các đặc điểm của doanh nghiệp: quy mô doanh nghiệp, tuổi của doanh nghiệp, địa điểm hoạt động của doanh nghiệp, quyền sở hữu của doanh nghiệp, ngành sản xuất của doanh nghiệp.

- *Quy mô doanh nghiệp*: là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp (Bonaccorsi, 1992; Verwaal và Donkers, 2002). Yếu tố này thể hiện khả năng và nguồn lực dồi dào để đối phó với những khó khăn trong việc khai phá thị trường nước ngoài mới (Dunne & cộng sự, 1989). Quy mô doanh nghiệp được đo bằng giá trị logarit của doanh thu ($Lnturnover$), tài sản ($Lnasset$) và lao động ($Lnlabor$) trong năm i .

- *Tuổi của doanh nghiệp ($Lnage$)*: Lin & cộng sự (2009) gợi ý rằng các doanh nghiệp lâu đời hơn có tương đối nhiều kinh nghiệm với thị trường quốc tế và các nguồn lực hơn mà có thể ảnh hưởng đến hoạt động quốc tế hóa, chẳng hạn như hoạt động xuất khẩu. Biến số tuổi của doanh nghiệp được tính bằng giá trị logarit của số năm hoạt động của doanh nghiệp.

- *Địa điểm hoạt động ($Location$)*: là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Meyer (1998) cho rằng trong nền kinh tế chuyên đổi, việc hoạt động tại khu công nghiệp hoặc khu chế xuất giúp doanh nghiệp có thể được hưởng lợi từ điều kiện cơ sở hạ tầng tốt, dịch vụ hỗ trợ liên quan đến thủ tục hành chính, chính sách ưu tiên liên quan đến thuế lợi tức, thuế xuất nhập khẩu và lệ phí sử dụng đất. Những điều kiện này tạo ra nhiều thuận lợi cho các doanh nghiệp thực hiện các chiến lược quốc tế hóa mới như tham gia hoặc tăng cường hoạt động xuất khẩu. Địa điểm hoạt động của doanh nghiệp là một biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp nằm trong khu công nghiệp hoặc khu chế xuất.

- *Quyền sở hữu của doanh nghiệp (SOE)*: Nhiều nghiên cứu cho thấy quyền sở hữu doanh nghiệp có ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp nói chung và cường độ xuất khẩu của doanh nghiệp nói riêng (Javalgi & cộng sự, 2000; Kiss & cộng sự, 2017; Zhao và Zou, 2002). Quyền sở hữu doanh nghiệp được chia thành hai loại: doanh nghiệp nhà nước và các loại hình doanh nghiệp khác như doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân, và hộ kinh doanh. Biến doanh nghiệp nhà nước là biến giả nhận giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp có vốn nhà nước lớn hơn 50%.

- *Ngành công nghiệp ($Manu$)*: Nhiều nghiên cứu cho thấy đặc điểm ngành của doanh nghiệp có ảnh hưởng đến hoạt động xuất khẩu (Reis và Forte, 2016). Ngành của doanh nghiệp được phân thành hai loại: ngành công nghiệp chế tạo và các loại ngành sản xuất khác. Biến ngành công nghiệp là biến giả có giá trị bằng 1 nếu doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực sản xuất.

3.3. Phương pháp ước lượng

Bài viết áp dụng mô hình LPM để nghiên cứu ảnh hưởng của dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp ở Việt Nam. Đây là một lựa chọn phù hợp khi biến phụ thuộc là biến nhị phân (Wooldridge, 2019). Tác giả áp dụng kiểm định Breusch-Pagan để kiểm định phương sai sai số thay đổi, nhân tố phóng đại phương sai (VIF) để kiểm định đa cộng tuyến và kiểm định Breusch-Godfrey để kiểm định hiện tượng tự tương quan. Kết quả của các kiểm định cho thấy mô hình có phương sai sai số thay đổi và tự tương quan nhưng không có đa cộng tuyến. Do đó, bài viết áp dụng phương pháp sai số chuẩn mạnh để giải quyết những vấn đề này.

4. Phân tích và thảo luận kết quả ước lượng

Bảng 1 trình bày kết quả ước lượng của mô hình xác suất tuyến tính. Mô hình đầu là mô hình cơ sở, chỉ bao gồm các biến kiểm soát. Mô hình 2 bao gồm các biến kiểm soát và biến dư thừa tài chính. Mô hình 3 bao gồm biến kiểm soát và biến dư thừa nhân lực. Mô hình 4 bao gồm các biến kiểm soát và biến dư thừa tài chính và biến dư thừa nhân lực.

Kết quả ước lượng của mô hình cơ sở nhất quán với kết quả ước lượng trong các mô hình khác. Xét các biến kiểm soát, các đặc điểm của doanh nghiệp như quy mô doanh nghiệp, tuổi của doanh nghiệp, vị trí hoạt động của doanh nghiệp, loại hình sở hữu doanh nghiệp và ngành công nghiệp của doanh nghiệp đều có ảnh hưởng ý nghĩa thống kê đến khả năng tham gia xuất khẩu của doanh nghiệp.

Xét ảnh hưởng của dư thừa tài chính, Giả thuyết 1 dự đoán rằng mối quan hệ giữa dư thừa tài chính và

xác suất tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp là phi tuyến tính (có dạng hình chữ U). Kết quả ước lượng của Mô hình 2 cho thấy hệ số hồi quy của biến dư thừa tài chính có ý nghĩa thống kê và có giá trị âm, trong khi đó hệ số hồi quy của biến dư thừa tài chính bình phương có ý nghĩa thống kê và có giá trị dương. Kết quả này ủng hộ dự đoán của Giả thuyết 1.

Bảng 1: Kết quả ước lượng mô hình

Biến số	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3	Mô hình 4
FS		-0.000035**		-6.4E-05**
FSsquared		2.79E-10**		4.54E-10**
HRS			0.00619	0.016336***
HRSsquared			-0.000028	-5E-05***
Lnturnover	0.03568***	0.03576***	0.03566***	0.035801***
Lnasset	0.01421***	0.01410***	0.01428***	0.014202***
Lnlabor	0.02966***	0.02966***	0.02961***	0.029518***
Lnage	0.01437***	0.01439***	0.01436***	0.01436***
Firm location	0.38094***	0.38094***	0.38093***	0.380912***
SOE	-0.13771***	-0.13766***	-0.13773***	-0.13765***
Manufacturing	-0.05005***	-0.05004***	-0.05010***	-0.05015***
R-squared	0.2738	0.2738	0.2738	0.2738
Số lượng DN	346.135	346.135	346.135	346.135

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

Xét ảnh hưởng của dư thừa nhân lực, Giả thuyết 2 dự đoán rằng mối quan hệ giữa dư thừa nhân lực và xác suất tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp là phi tuyến tính (có dạng hình chữ U). Kết quả ước lượng trong Mô hình 3 cho thấy các hệ số hồi quy của cả hai biến dư thừa nhân lực và dư thừa nhân lực bình phương là không có ý nghĩa thống kê. Trong khi đó, hệ số hồi quy của các biến số này ở Mô hình 4 có ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy kết quả ước lượng không ổn định về ảnh hưởng của dư thừa nhân lực. Do vậy, Giả thuyết 2 không được ủng hộ.

Kết quả ước lượng ngụ ý rằng các doanh nghiệp có xu hướng bắt đầu các hoạt động quốc tế hóa như xuất khẩu khi họ có mức độ dư thừa tài chính cực kỳ cao hoặc cực kỳ thấp. Khi dư thừa tài chính ở mức vừa phải, doanh nghiệp muốn tập trung vào các hoạt động trong nước hơn là tham gia vào các hoạt động có rủi ro cao. Kết quả nghiên cứu không tương thích với kết quả của Paeleman & cộng sự (2017) khi cho rằng dư thừa tài chính có mối quan hệ hình chữ U ngược với khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của đề tài tương thích với dự đoán của Kiss & cộng sự (2017) khi nghiên cứu ảnh hưởng của dư thừa tài chính đối với quá trình quốc tế hóa các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Các tác giả này nhấn mạnh rằng các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể coi việc bắt đầu các hoạt động xuất khẩu là một con đường thay thế, rủi ro hơn để theo đuổi. Mức độ dư thừa tài chính thấp có thể đóng vai trò là yếu tố thúc đẩy các chiến lược quốc tế hóa của các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tuy nhiên, khi tình trạng dư thừa nguồn lực tài chính chuyển từ mức thấp sang mức trung bình, các doanh nghiệp có thể hoạt động trong một vùng dễ chịu hơn. Sự cần thiết phải thực hiện một chiến lược rủi ro như xuất khẩu được giảm bớt. Ở mức độ dư thừa tài chính cao, các doanh nghiệp vừa và nhỏ có cơ hội thử nghiệm và chấp nhận rủi ro. Do đó, các doanh nghiệp lại tham gia vào các hoạt động rủi ro cao. Cần lưu ý rằng trong bộ dữ liệu được sử dụng cho nghiên cứu này, khoảng 98% mẫu là các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa đang hoạt động tại Việt Nam.

Trong khi đó, kết quả ước lượng không ổn định của dư thừa nhân lực dẫn đến việc không thể đưa ra kết luận về ảnh hưởng của yếu tố này đến xác suất tham gia hoạt động xuất khẩu của doanh nghiệp. Kết quả này có thể lý giải từ đặc tính chuyên biệt của nguồn nhân lực trong mỗi doanh nghiệp. Giá trị của nguồn nhân lực thường phụ thuộc vào bối cảnh và sự gắn kết với các hoạt động tổ chức sở tại hơn là giá trị của vốn tài

chính (Mishina & cộng sự, 2004). Do mối liên hệ chặt chẽ này với các hoạt động của tổ chức sở tại, kiến thức và kỹ năng của nguồn nhân lực khó chuyển giao và khai thác giữa các chi nhánh của doanh nghiệp so với nguồn lực tài chính.

5. Kết luận

Nghiên cứu đã áp dụng mô hình xác suất tuyến tính để kiểm chứng tác động của tài nguyên dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp Việt Nam. Kết quả ước lượng cho thấy dư thừa tài chính có tác động hình chữ U đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp. Điều này ngụ ý rằng các doanh nghiệp có xu hướng bắt đầu các hoạt động quốc tế hóa như xuất khẩu khi họ có mức độ dư thừa tài chính rất cao hoặc rất thấp. Khi dư thừa tài chính ở mức vừa phải, doanh nghiệp muốn tập trung vào các hoạt động trong nước hơn là tham gia vào các hoạt động có tính rủi ro cao như hoạt động xuất khẩu. Tuy nhiên, dư thừa nhân lực được phát hiện không có tác động ổn định đến khả năng gia nhập ngành xuất khẩu. Điều này có thể là do đặc tính khác biệt của dư thừa nhân lực khi kiến thức và kỹ năng của nguồn nhân lực thường khó chuyển giao và khai thác giữa các chi nhánh quốc tế của doanh nghiệp so với các nguồn lực tài chính.

Kết quả nghiên cứu có đóng góp về mặt lý luận. Thứ nhất, những phát hiện của chúng tôi đóng góp cho lý thuyết về kinh doanh quốc tế. Kết quả nghiên cứu cho thấy bên cạnh nguồn lực tuyệt đối hay duy nhất ảnh hưởng đến quyết định quốc tế hóa của doanh nghiệp, hoạt động xuất khẩu còn chịu tác động của yếu tố nguồn lực dư thừa. Thứ hai, kết quả nghiên cứu đóng góp vào lý thuyết về tài nguyên dư thừa, cung cấp một cách nhìn mới về tác động của tài nguyên dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp.

Kết quả nghiên cứu cũng có ý nghĩa thực tiễn về quản lý. Đầu tiên, nghiên cứu của chúng tôi gợi ý rằng các nhà quản lý doanh nghiệp khi đưa ra các quyết định bắt đầu hoạt động xuất khẩu hay không không nên để tình trạng không có sẵn các nguồn tài chính nhàn rỗi ngăn cản những nỗ lực của họ. Thứ hai, các nhà quản lý doanh nghiệp cần phân biệt được các loại nguồn lực dư thừa sẵn có và ảnh hưởng của chúng đến hoạt động xuất khẩu để có chính sách quản lý nguồn lực dư thừa phù hợp với chiến lược xuất khẩu của doanh nghiệp, tránh tình trạng dư thừa và lãng phí.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, nghiên cứu chỉ tập trung xem xét tác động của dư thừa tài chính và dư thừa nhân lực trong khi đó tài nguyên dư thừa còn có thể được đo lường bằng các biến số khác. Thứ hai, nghiên cứu chưa xem xét sự khác biệt về tác động của tài nguyên dư thừa đến khả năng tham gia xuất khẩu của các doanh nghiệp trong các nhóm doanh nghiệp khác nhau theo ngành, loại hình sở hữu hay qui mô doanh nghiệp. Những hạn chế này gợi ý các hướng nghiên cứu mới trong tương lai trong lĩnh vực này.

Lời thừa nhận/cảm ơn: Bài viết này là sản phẩm của Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Bộ Giáo dục và Đào tạo, mã số: B2021-NTH-04.

Tài liệu tham khảo

- Bourgeois, L.J. (1981), 'On the Measurement of Organizational Slack', *Academy of Management Review*, 6(1), 29–39.
- Bourgeois, L.J. & Singh, J.V. (1983), 'Organizational Slack and Political Behavior Among Top Management Teams', *Academy of Management Proceedings*, 1983(1), 43–47.
- Bromiley, P. (1991), 'Testing a causal model of corporate risk-taking and performance', *Academy of Management Journal*, 34, 37–59.
- Cyert, R.M., & March, J.G. (1963), *A behavioral theory of the firm*, Prentice Hall.
- Daniel, F., Lohrke, F.T., Fornaciari, C.J. & Turner, R.A. (2004), 'Slack resources and firm performance: A meta-analysis', *Journal of Business Research*, 57(6), 565–574.
- George, G. (2005), 'Slack resources and the performance of privately held firms', *Academy of Management Journal*, 48(4), 661–676.

-
- Hitt, M.A., Hoskisson, R.E. & Kim, H. (1997), 'International diversification: Effects on innovation and firm performance in product-diversified firms', *Academy of Management Journal*, 40(4), 767–798.
- Kim, B., Lee, N., Wi, J. & Lee, J. (2017), 'The effects of slack resources on firm performance and innovation in the Korean pharmaceutical industry', *Asian Journal of Technology Innovation*, 25(3), 387–406.
- Kim, H., Lee, P.M., & Kim, H. (2008), 'Ownership structure and the relationship between financial slack and R&D investments: Evidence from Korean firms', *Organization Science*, 19(3), 404–418.
- Kiss, A.N., McDougall-Covin, P.P. & Fernhaber, S. A. (2017), 'Slack, Innovation, and Export Intensity Implications for Small- and Medium-Sized Enterprises', *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 42(5). DOI: <https://doi.org/10.1177/1042258718795318>.
- Lin, W.-T., Cheng, K.-Y. & Liu, Y. (2009), 'Organizational slack and firm's internationalization: A longitudinal study of high-technology firms', *Journal of World Business*, 44, 397–406.
- Mishina, Y., Pollock, T., & Porac, J. (2004), 'Are more resources always better for growth? Resource stickiness in market and product expansion', *Strategic Management Journal*, 25(12), 1179–1197. DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.424>.
- Nohria, N. & Gulati, R. (1996), 'Is slack good or bad for innovation?', *Academy of Management Journal*, 39(5), 1245–1264.
- Paeleman, I., Fuss, C. & Vanacker, T. (2017), 'Untangling the multiple effects of slack resources on firms' exporting behavior', *Journal of World Business*, 52(6), 769–781.
- Reid, S.D. (1981), 'The Decision-Maker and Export Entry and Expansion', *Journal of International Business Studies*, 12(2), 101–112.
- Sharfman, M.P., Wolf, G., Chase, R.B. & Tansik, D.A. (1988), 'Antecedents of organizational slack', *Academy of Management Review*, 13, 601–614.
- Singh, J. (1986), 'Performance, slack, and risk taking in organizational decision making', *Academy of Management Journal*, 29, 562–585.
- Tan, J. & Peng, M.K. (2003), 'Organizational slack and firm performance during economic transitions: two studies from an emerging economy', *Strategic Management Journal*, 24, 1249–1263.
- Nguyễn Thị Kim Trúc, Nguyễn Thị Thu Vui, Nguyễn Thị Thùy Dung & Đoàn Ngọc Thắng (2020), 'Tác động của tài nguyên dư thừa tới xuất khẩu của doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 279, 48–57.
- Tseng, C.H., Tansuhaj, P., Hallagan, W. & McCullough, J. (2007), 'Effects of firm resources on growth in multinationality', *Journal of International Business Studies*, 38, 961–974.
- Wefald, A.J., Katz, J.P., Downey, R.G. & Rust, K.G. (2010), 'Organizational Slack, Firm Performance, and the Role of Industry', *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 70–87.
- Wooldridge, J.M. (2019), *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (5th ed.), South-Western Cengage Learning, Mason, Ohio.
- Zhong, H. (2014), 'Slack resources and the performance of information technology firms', *WIT Transactions on Information and Communication Technologies*, 61, 1595–1602.

ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ VĨ MÔ TỚI DÒNG VỐN ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP RA NƯỚC NGOÀI CỦA VIỆT NAM: CÁCH TIẾP CẬN THEO MÔ HÌNH TRỌNG LỰC

Phùng Thanh Quang

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: pt_quang@neu.edu.vn

Nguyễn Nhật Linh

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nhatlinhkss@gmail.com

Mã bài báo: JED-1201

Ngày nhận: 18/04/2023

Ngày nhận bản sửa: 31/05/2023

Ngày duyệt đăng: 13/06/2023

Mã DOI: 10.33301/JED.VI.1201

Tóm tắt:

Bài viết phát triển mô hình trọng lực được đề xuất bởi Tinbergen (1962) và phát triển bởi Tang & Buckley (2022), Cunha & cộng sự (2022), Hsieh & cộng sự (2019) để đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố vĩ mô từ phía Việt Nam và quốc gia tiếp nhận vốn tới dòng vốn OFDI của Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu bảng không cân bằng trong giai đoạn 2007-2021 để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI của Việt Nam vào 15 quốc gia nhận vốn chính (chiếm 93,9% tổng vốn OFDI của Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu). Kết quả nghiên cứu khẳng định quy mô nền kinh tế, chỉ số xã hội, đường biên giới chung và mức độ hội nhập quốc tế có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI của Việt Nam. Trong khi đó, khoảng cách địa lý có ảnh hưởng tiêu cực tới dòng vốn OFDI. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị nhằm thúc đẩy dòng vốn OFDI của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập mới.

Từ khóa: Mô hình trọng lực, OFDI, phân tích thành phần chính.

Mã JEL: C23, F10, Q43.

The determinants of macroeconomic factors on outward FDI of Vietnam: the gravity model approach

Abstract:

The article develops the gravity model proposed by Tinbergen (1962) and produced by Tang & Buckley (2022), Cunha et al. (2022), and Hsieh et al. (2019) to assess the influence of macroeconomic factors from Vietnam and the host countries on the OFDI flow of Vietnam. The study uses unbalanced panel data for 2007-2021 to assess the factors affecting Vietnam's OFDI in the 15 main host countries (accounting for 93.9% of Vietnam's total OFDI capital in the research period). The research results confirm that the size of the economy, social index, common border, and economic integration level positively influence the OFDI flows of Vietnam. Meanwhile, geographical distance has a negative effect on OFDI flows. Based on the research results, the authors propose recommendations to promote OFDI capital flows in Vietnam in the new integration context.

Keywords: Gravity model, outward FDI, principal component analysis.

JEL code: C23, F10, Q43.

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh hội nhập, bên cạnh việc tăng cường thu hút dòng vốn FDI để phát triển kinh tế trong nước, các doanh nghiệp Việt Nam cũng ngày càng quan tâm hơn tới việc đầu tư trực tiếp ra nước ngoài (OFDI) để mở rộng thị phần, tăng cường năng lực cạnh tranh. Với hàng loạt hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, RCEP... cùng với việc hội nhập sâu vào Cộng đồng kinh tế Asean AEC, các doanh nghiệp Việt Nam đang đứng trước cơ hội lớn để đẩy mạnh hoạt động OFDI. Tính lũy kể đến hết năm 2022, Việt Nam đã có 1.611 dự án đầu tư ra nước ngoài còn hiệu lực với tổng vốn đầu tư Việt Nam trên 21,75 tỷ đô la Mỹ (USD). Đầu tư trực tiếp của Việt Nam ra nước ngoài tập trung nhiều nhất vào các ngành khai khoáng; nông, lâm nghiệp, thủy sản với các quốc gia tiếp nhận vốn trọng điểm là Lào, Campuchia, Venezuela. Tuy đã đạt được một số kết quả bước đầu, nhưng hoạt động OFDI của các doanh nghiệp Việt Nam thời gian qua cũng bộc lộ nhiều hạn chế. Một trong những vấn đề lớn nhất là tình trạng một số doanh nghiệp kinh doanh kém hiệu quả, thua lỗ kéo dài, đặc biệt là một số doanh nghiệp nhà nước. Theo báo cáo của Cục Đầu tư nước ngoài, tính đến hết năm 2022, các doanh nghiệp nhà nước hoặc có vốn nhà nước chi phối (nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ) đã đầu tư ra nước ngoài gần 11,6 tỷ USD, chiếm 53,3% tổng vốn OFDI của Việt Nam. Tuy nhiên, hiệu quả kinh doanh vẫn chưa như kỳ vọng khi số lỗ lũy kể lên tới 1,34 tỷ USD tính đến cuối năm 2021. Năm 2021, lỗ phát sinh trong các dự án OFDI của các doanh nghiệp nhà nước tăng 42% so với 2020. Viễn thông là lĩnh vực có dự án ghi nhận lỗ lớn nhất, với 293,3 triệu USD lỗ phát sinh của 8 dự án trong năm 2021. Tính chung đến hết năm 2021 còn 44 dự án có lỗ lũy kể là gần 1,34 tỷ USD, tăng hơn 164 triệu USD so với năm 2020. Bên cạnh đó, quy mô vốn bình quân của các dự án còn nhỏ, và có xu hướng suy giảm. Để nâng cao năng lực cạnh tranh, việc tăng vốn cho các dự án OFDI là ưu tiên hàng đầu. Tuy nhiên, thực tế hiện nay, số dự án thì vẫn giữ xu hướng tăng nhưng lượng vốn đăng ký có sự sụt giảm mạnh sau khi đạt đỉnh năm 2010. Điều này dẫn đến quy mô vốn bình quân của từng dự án có xu hướng giảm dần theo thời gian. Thêm vào đó, tỷ lệ vốn giải ngân thấp, chỉ đạt dưới 60% trong giai đoạn 2007-2021, dẫn đến lượng vốn thực tế cho các dự án không cao. Do đó, với quy mô vốn nhỏ, sẽ rất khó để các doanh nghiệp Việt Nam có thể đầu tư công nghệ hiện đại và chiếm lĩnh thị phần ở nước ngoài. Có thể nói, đây là những hạn chế lớn và rất cần những nghiên cứu hệ thống về các nhân tố ảnh hưởng đến dòng vốn OFDI của Việt Nam cả từ phía quốc gia đi đầu tư và phía quốc gia tiếp nhận vốn. Để thực hiện mục tiêu đó, nghiên cứu này được chia thành 5 phần. Ngoài phần giới thiệu nghiên cứu, phần 2 chúng tôi sẽ giới thiệu tổng quan nghiên cứu, phần 3 sẽ đề cập đến phương pháp nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu được đề cập ở phần 4 và một số hàm ý chính sách tại phần 5.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trên thế giới, nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn đầu tư trực tiếp ra nước ngoài đã nhận được sự quan tâm của nhiều học giả. Các nghiên cứu về các nhân tố vĩ mô ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI có thể chia thành nhóm các nghiên cứu sử dụng mô hình chiết trung (Eclectic theory), nhóm nghiên cứu sử dụng mô hình con đường phát triển của đầu tư (Investment development path - IDP), và nhóm nghiên cứu sử dụng mô hình trọng lực (Gravity model). Với mô hình IDP, các nhân tố chủ yếu được xem xét là các nhân tố đẩy từ phía quốc gia đi đầu tư ảnh hưởng như thế nào tới dòng vốn OFDI của quốc gia đó. Với mô hình chiết trung, các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI được xem xét trên cả hai góc độ: các nhân tố đẩy từ phía quốc gia đi đầu tư và các nhân tố kéo từ phía quốc gia tiếp nhận vốn. Với mô hình trọng lực, đây là mô hình được sử dụng ngày càng phổ biến trong các nghiên cứu gần đây để đánh giá các nhân tố tác động tới dòng vốn OFDI của các quốc gia. Mô hình trọng lực được đề xuất bởi Tinbergen (1962) và được phát triển bởi nhiều học giả như Chang (2014), Tang & Buckley (2022). Mô hình trọng lực có nguồn gốc từ vật lý, được phát triển trong lĩnh vực kinh tế trước hết để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến thương mại song phương giữa hai nước. Mô hình trọng lực trong thương mại song phương giả định rằng khối lượng thương mại giữa hai quốc gia sẽ liên quan trực tiếp đến quy mô nền kinh tế của hai quốc gia đó và tỷ lệ nghịch với khoảng cách địa lý giữa hai quốc gia. Trong những năm gần đây, một số nghiên cứu (như Goh & Wong, 2013; Cunha & cộng sự, 2022) đã phát triển mô hình trọng lực trong đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Với mô hình Gravity, bên cạnh các nhân tố đẩy và kéo, các nhân tố song phương giữa quốc gia đi đầu tư và quốc gia tiếp nhận vốn cũng được xem xét (như các yếu tố về khoảng cách địa lý, kim ngạch xuất nhập khẩu giữa hai quốc gia, tổng sản phẩm quốc nội (GDP) kết hợp). Một số nghiên cứu đáng chú ý sử dụng mô hình trọng lực như sau:

Buckley & cộng sự (2009) sử dụng dữ liệu bảng thu thập từ năm 1984 đến 2007 để nghiên cứu các yếu

tổ quyết định đầu tư trực tiếp ra nước ngoài của Trung Quốc qua các biến: động cơ mua lại các tài sản chiến lược; tương đồng văn hóa; GDP bình quân đầu người; tăng trưởng GDP; khoảng cách địa lý; lạm phát; độ mở thị trường; rủi ro chính trị. Nhóm tác giả khẳng định tự do hóa chính sách, tương đồng văn hóa, quy mô thị trường, khoảng cách địa lý, lạm phát và độ mở thị trường có ảnh hưởng tích cực đến OFDI của Trung Quốc. Còn động cơ mua lại các tài sản chiến lược không có tác động tới OFDI của Trung Quốc. Goh & Wong (2013) sử dụng dữ liệu mảng trong giai đoạn 1999-2008 để đánh giá ảnh hưởng của quy mô thị trường và chính sách của chính phủ tới dòng vốn OFDI của Malaysia. Kết quả nghiên cứu khẳng định quy mô thị trường nước ngoài, tỷ giá hối đoái thực, dự trữ quốc tế, độ mở thương mại có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI của Malaysia. Trong khi đó, Stoian (2013) nghiên cứu ảnh hưởng của các yếu tố thể chế tới hoạt động OFDI. Các biến chính trong nghiên cứu: trình độ công nghệ, GDP đầu người, IFDI và các biến thể chế (chính sách tỷ giá hối đoái, chính sách tái cơ cấu doanh nghiệp, cổ phần hóa, cải cách tổng thể thể chế, cạnh tranh). Nhóm tác giả khẳng định GDP bình quân đầu người và IFDI có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI. Trong khi đó, trình độ công nghệ của nước sở tại có ảnh hưởng ngược chiều tới dòng vốn OFDI. Hơn nữa, các cải cách thể chế tổng thể và chính sách cạnh tranh giúp thúc đẩy OFDI, còn nếu xét riêng tư nhân hóa quy mô lớn, tái cơ cấu doanh nghiệp hoặc tự do hóa thương mại thì không có ảnh hưởng. Kolstad & Wiig (2012) nghiên cứu về dòng vốn OFDI của Trung Quốc trong giai đoạn 2003-2006. Nhóm tác giả khẳng định dòng vốn OFDI của Trung Quốc có xu hướng tập trung vào các thị trường lớn và các nước có tài nguyên thiên nhiên dồi dào nhưng thể chế yếu kém. Chen & cộng sự (2019) nghiên cứu các yếu tố quyết định lựa chọn địa điểm đầu tư của dòng vốn OFDI của Malaysia với dữ liệu bảng với 34 quốc gia tiếp nhận vốn trong giai đoạn 2000-2009. Nhóm tác giả khẳng định yếu tố quan trọng có ảnh hưởng tích cực tới OFDI là quy mô thị trường của nước sở tại và khoảng cách địa lý. Trong khi đó, Ma & cộng sự (2020) sử dụng dữ liệu mảng giai đoạn 2005-2018 để đánh giá lợi thế vị trí mà Trung Quốc lựa chọn để thực hiện OFDI, đặc biệt vào các nước Asean. Nhóm tác giả khẳng định OFDI của Trung Quốc thường tập trung vào các nước Asean có thị trường tiềm năng lớn và thuế suất thấp, môi trường kinh doanh thuận lợi, tốc độ đô thị hóa nhanh và chi phí lao động thấp (chứ không phải mục tiêu tìm kiếm tài nguyên thiên nhiên). Trong khi đó, Stoian & Mohr (2016) sử dụng dữ liệu từ 29 nền kinh tế mới nổi trong 17 năm (1995-2011) để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới OFDI tại các nền kinh tế mới nổi. Các biến chính bao gồm: chủ nghĩa bảo hộ, mức độ tham nhũng, lợi thế cạnh tranh, lợi thế sở hữu của công ty, tốc độ đô thị hóa và khoảng trống trong quy định, luật lệ của nước chủ đầu tư. Nhóm tác giả khẳng định mối quan hệ thuận chiều giữa những khoảng trống trong quy định của nước chủ đầu tư, lợi thế sở hữu và OFDI đối với nền kinh tế mới nổi. Khanindra (2013) sử dụng dữ liệu mảng từ 56 nước đang phát triển trong giai đoạn 1996-2010 để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI tại các quốc gia đang phát triển, bao gồm các biến chính: Mức độ phát triển kinh tế; độ mở thương mại; rủi ro chính trị; nỗ lực đổi mới công nghệ; sức mạnh tiền tệ. Tác giả kết luận rủi ro chính trị tác động tiêu cực đến OFDI còn mức đầu tư vào khoa học và công nghệ có tác động tích cực. Đồng thời, cân bằng giữa đầu tư trong nước và quốc tế thông qua cải cách chính sách và quản trị phù hợp tùy theo lĩnh vực cụ thể. Chang (2014) sử dụng mô hình trọng lực để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới OFDI của Trung Quốc. Các biến chính trong nghiên cứu: OFDI của Trung Quốc, GDP, dân số, khoảng cách, tỷ giá hối đoái tương đối, tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ người nghèo, hiệu ứng SMP, hiệu ứng SAR, bằng sáng chế, xuất khẩu nhiên liệu, quặng và kim loại và biến giả (biên giới, ngôn ngữ). Tác giả khẳng định GDP, hiệu ứng SMP, SAR, ngôn ngữ chung, xuất khẩu nhiên liệu có tác động tích cực giúp thúc đẩy OFDI nhưng biến khoảng cách không có tác động tới dòng vốn OFDI của Trung Quốc. Zhang & Daly (2011) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến dòng vốn OFDI của Trung Quốc với dữ liệu mảng trong giai đoạn 2003-2009. Nhóm tác giả sử dụng mô hình trọng lực với các biến liên quan sau: OFDI, xuất khẩu, nhập khẩu, GDP bình quân đầu người, tỷ giá hối đoái trung bình, lạm phát, tăng trưởng GDP, tỷ lệ IFDI/GDP, tỷ lệ xuất khẩu quặng và kim loại đối với xuất khẩu hàng hóa. Kết quả nghiên cứu khẳng định OFDI của Trung Quốc có liên quan tích cực đến thương mại quốc tế, quy mô thị trường, tăng trưởng kinh tế, mức độ hội nhập và các nguồn tài nguyên thiên nhiên. Trong một nghiên cứu gần đây, Chen & cộng sự (2020) sử dụng lý thuyết trọng lực mở rộng để phân tích tác động của môi trường nước sở tại đến OFDI của Trung Quốc. Với dữ liệu mảng của 66 quốc gia tham gia BRI (Sáng kiến vành đai con đường) từ năm 2007-2018, nhóm tác giả khẳng định môi trường kinh doanh thuận lợi, mức độ hội nhập có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI của Trung Quốc vào các quốc gia tham gia BRI. Tang & Buckley (2022) nghiên cứu ảnh hưởng về khoảng cách thể chế, GDP kết hợp, biên giới, tỷ giá song phương, gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), tỷ lệ thất nghiệp tới

dòng vốn OFDI đối với các quốc gia đang phát triển. Nhóm tác giả khẳng định khoảng cách thể chế, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động, GDP kết hợp có ảnh hưởng thuận chiều đến dòng vốn OFDI của các quốc gia. Han & cộng sự (2022) nghiên cứu tác động của mối quan hệ giữa các thành phố kết nghĩa giữa Trung Quốc và các quốc gia đối tác tới dòng vốn OFDI của Trung Quốc. Nhóm tác giả khẳng định quan hệ đối tác giữa các thành phố kết nghĩa và BRI (có tham gia vào Sáng kiến vành đai con đường), GDP kết hợp đều thúc đẩy OFDI của Trung Quốc. Cunha & cộng sự (2022) nghiên cứu các yếu tố của quốc gia sở tại ảnh hưởng như thế nào đến dòng vốn OFDI ở các quốc gia Châu Mỹ Latinh và Caribê. Nghiên cứu sử dụng phương pháp trọng số entropy và mô hình trọng lực với các biến chính là biến thể chế, cơ sở hạ tầng, công nghệ, độ mở kinh tế, GDP kết hợp và tỷ lệ người trong độ tuổi lao động. Nhóm tác giả khẳng định có mối liên hệ tích cực giữa hiệu quả kinh tế vĩ mô, thể chế chính thức, cơ sở hạ tầng, công nghệ và cường độ OFDI. Các thể chế chính thức mạnh mẽ, cùng với chất lượng của cơ sở hạ tầng và công nghệ có tác động tích cực lên mối quan hệ giữa hiệu quả kinh tế vĩ mô và cường độ OFDI.

Như vậy, có thể thấy các học giả trên thế giới đã nghiên cứu về các nhân tố tác động tới OFDI trên nhiều góc độ, cả từ phía nhân tố đẩy và nhân tố kéo cũng như các nhân tố mang tính song phương (mô hình trọng lực). Trong khi đó, các nghiên cứu ở Việt Nam về OFDI còn ở mức ban đầu, rất thiếu các nghiên cứu hệ thống và mới chủ yếu áp dụng mô hình IDP đánh giá các nhân tố đẩy từ phía Việt Nam ảnh hưởng tới hoạt động OFDI. Một số nghiên cứu ban đầu của Phung (2018) sử dụng mô hình IDP mở rộng đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố vĩ mô như tăng trưởng Tổng sản lượng quốc gia (GNP), độ mở thương mại, tỷ giá, đầu tư cho khoa học công nghệ tới dòng vốn OFDI của Việt Nam. Nhóm nghiên cứu khẳng định IFDI và đầu tư vào khoa học và công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến OFDI. Trong khi đó, thu nhập bình quân quốc gia trên đầu người và tỷ giá không có ý nghĩa thống kê. Đào Duy Thuần (2021) sử dụng mô hình IDP mở rộng để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các quốc gia trong khối Asean giai đoạn 2005-2020. Tác giả khẳng định các nhân tố GDP bình quân đầu người, dòng vốn FDI vào, độ mở của nền kinh tế (đo bằng tổng kim ngạch xuất nhập khẩu), gia nhập thị trường chung Asean (AEC) có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các quốc gia Asean. Trong khi đó, tỷ giá và đầu tư ngân sách cho khoa học công nghệ không có tác động tới dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các quốc gia Asean. Võ Thanh Thu & cộng sự (2016) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI của Việt Nam vào thị trường Campuchia. Nhóm tác giả khẳng định sự phát triển cơ sở hạ tầng, yếu tố văn hóa, chính sách và quy mô thị trường có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI của Việt Nam vào Campuchia. Có thể nói, mô hình trọng lực đã được sử dụng phổ biến trên thế giới nhưng còn tương đối mới mẻ tại Việt Nam, nhất là trong việc đánh giá hoạt động OFDI. Theo tìm hiểu của nhóm tác giả, chưa có công trình nào ở Việt Nam sử dụng mô hình trọng lực để đánh giá một cách toàn diện ảnh hưởng của các nhân tố đẩy, nhân tố kéo và các yếu tố song phương tới hoạt động OFDI của Việt Nam. Do đó, nhóm tác giả sử dụng mô hình trọng lực để đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố từ phía quốc gia đi đầu tư, quốc gia tiếp nhận vốn và các nhân tố song phương tới dòng vốn OFDI của Việt Nam trong giai đoạn 2007-2021 (giai đoạn sau khi Việt Nam là thành viên WTO).

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến OFDI của Việt Nam, mô hình trọng lực do Tinbergen (1962) đề xuất và được phát triển bởi nhiều nhà nghiên cứu khác đã đề cập trong nghiên cứu tổng quan được sử dụng. Về mặt toán học, mô hình trọng lực về dòng vốn OFDI từ quốc gia i đến quốc gia đối tác j có thể được viết dưới dạng phương trình như sau:

$$OFDI_{ij} = \frac{GDP_i * GDP_j}{Dis_{ij}}$$

Trong đó OFDI biểu thị dòng vốn FDI từ quốc gia i đến quốc gia j , trong khi GDP là thu nhập quốc dân và Dis là khoảng cách địa lý giữa các quốc gia i và j . Dựa trên mô hình nghiên cứu được đề xuất bởi Chang (2014), mô hình nghiên cứu dự kiến được đề xuất như sau:

$$OFDI_{ijt} = \alpha + \alpha_1(GDP_i * GDP_j) + \alpha_2(Ecoin_{ijt}) + \alpha_3(Soin_{ijt}) + \alpha_4(DIS_{ijt}) + \alpha_5(BORDER) + \alpha_6(WTO) + \varepsilon_{it}$$

Trong đó, $OFDI_{ijt}$ là OFDI của quốc gia i vào quốc gia j trong năm t ; GDP là tổng sản phẩm quốc nội theo năm của các quốc gia; Ecoin và Soin tương ứng đại diện cho chỉ số kinh tế, chỉ số xã hội của các quốc gia. Biến DIS là khoảng cách của quốc gia đối tác tới Việt Nam. Biến giả BORDER và WTO được sử dụng để

xác định hai quốc gia có chung biên giới hoặc quốc gia đã gia nhập WTO hay chưa. Dữ liệu cho nghiên cứu được lấy trong khoảng năm 2007 đến năm 2021. Nhóm tác giả lựa chọn giai đoạn nghiên cứu bắt đầu từ năm 2007 vì đây chính là năm Việt Nam gia nhập WTO - là dấu mốc quan trọng của Việt Nam trên con đường toàn cầu hóa và mở cửa kinh tế. Ngoài ra, nhóm tác giả chuyển đổi tất cả các biến trong mô hình thành dạng logarit để giảm thiểu các khuyết tật của mô hình như phương sai sai số thay đổi.

Bảng 1: mô tả các biến

Biến	Chỉ số	Đơn vị tính	Nội dung	Nguồn	Nghiên cứu trước đây
OFDI	-	Triệu USD	OFDI của Việt Nam vào các quốc gia đối tác theo năm	Bộ Kế hoạch và Đầu tư (www.mpi.gov.vn)	
GDP	-	Triệu USD	Tổng sản phẩm quốc nội theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Khanindra (2013), Cunha & cộng sự (2022), Chang (2014)
DIS	-	Ki lô mét	Khoảng cách giữa các quốc gia	http://www.cepii.fr/cepii/en	Buckley & cộng sự (2009), Chen & cộng sự (2019), Chang (2014)
BORDER	-	0,1	Biến giả nhận giá trị bằng 1 khi hai quốc gia có chung biên giới, còn lại nhận giá trị bằng 0	World Bank Maps (https://maps.worldbank.org/)	Chang (2014), Tang & Buckley (2022)
WTO	-	0,1	Biến giả nhận giá trị 1 khi quốc gia là thành viên WTO, nhận giá trị 0 trong những năm quốc gia chưa là thành viên WTO	WTO (https://www.wto.org/english/)	Zhang & Daly (2011), Chen & cộng sự (2020), Tang & Buckley (2022)
INF	Chỉ số kinh tế	%	Tỷ lệ lạm phát của các quốc gia đối tác theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Buckley & cộng sự (2009), Zhang & Daly (2011),
EXR		-	Tỷ giá của VND và đồng tiền của các quốc gia đối tác theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Zhang & Daly (2011), Tang & Buckley (2022), Chang (2014)
UNEM		%	Tỷ lệ thất nghiệp tại các quốc gia đối tác theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Chang (2014), Tang & Buckley (2022)
URB	Chỉ số xã hội	%	Tốc độ đô thị hóa tại quốc gia đối tác theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Stoian & Mohr (2016), Ma & cộng sự (2020)
POV		%	Tỷ lệ người nghèo tại quốc gia đối tác theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Chang (2014), Tang & Buckley (2022)
DR		% người trong độ tuổi lao động	Tỷ lệ người trong độ tuổi lao động tại quốc gia đối tác theo năm	World Bank (https://data.worldbank.org/)	Cunha & cộng sự (2022), Tang & Buckley (2022)

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả.

Để xây dựng các chỉ số (chỉ số kinh tế, chỉ số xã hội), nhóm tác giả sử dụng kỹ thuật phân tích thành phần chính PCA (Principal components analysis). Đây là kỹ thuật được sử dụng phổ biến để giảm chiều dữ liệu (giảm số biến trong mô hình) bằng cách tạo ra biến mới mà vẫn giữ lại được các đặc trưng cơ bản của các

biến thành phần ban đầu. Kết quả của việc sử dụng kỹ thuật PCA chuyển đổi các biến thành các thành phần chính của các chỉ số kinh tế, xã hội được trình bày trong Bảng 2.

Bảng 2: Kết quả phân tích thành phần chính

Chỉ số	Biến	Giá trị	Tỷ trọng	Giá trị cộng dồn	Tỷ trọng cộng dồn
Chỉ số kinh tế	INF	1,22	0,4066	1,12	0,4066
	EXR	0,82	0,2733	2,04	0,68
	UNEM	0,96	0,32	3,00	1,000
Chỉ số xã hội	URB	1,37	0,4566	1,37	0,4566
	POV	0,88	0,2933	2,25	0,75
	DR	0,75	0,25	3,00	1,000

Nguồn: Tính toán trên SPSS.

Để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới dòng vốn OFDI của Việt Nam theo mô hình trọng lực, nhóm tác giả lựa chọn nhóm 15 quốc gia nhận vốn đầu tư nhiều nhất từ Việt Nam để thu thập số liệu trong giai đoạn 2007-2021. 15 quốc gia này chiếm tới 93,9% tổng vốn OFDI của Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu. Do đó, kết quả nghiên cứu có giá trị trong việc xác định những yếu tố ảnh hưởng đến dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các nước tiếp nhận đầu tư chính của Việt Nam.

Bảng 3: Các quốc gia tiếp nhận vốn FDI chính của Việt Nam

Đơn vị tính: Triệu USD, %

Quốc gia	Vốn đăng ký	tỷ trọng trong tổng vốn OFDI của Việt Nam
Lào	5273,9	24,86%
Cam-pu-chia	2916,2	13,75%
Vê-nê-xu-ê-la	1825,1	8,60%
Liên bang Nga	1626,8	7,67%
My-an-ma	1470,6	6,93%
Pê-ru	1276,7	6,02%
An-giê-ri	1261,5	5,95%
Hoa Kỳ	1197,4	5,64%
Ma-lai-xi-a	853,2	4,02%
Ôx-trây-li-a	540,6	2,55%
Singapore	498,6	2,35%
Tan-đa-ni-a	356,3	1,68%
Mô-dăm-bích	345,9	1,63%
Đức	248,6	1,17%
Ca-mơ-run	230,7	1,09%

Nguồn: Niên giám thống kê 2021.

Để xác định dấu và độ lớn của các hệ số của các biến giải thích, phương pháp ước lượng bình phương nhỏ nhất có điều chỉnh hoàn toàn FMOLS (Fully modified ordinary least squares) được sử dụng. Công cụ ước lượng FMOLS được coi là công cụ ước lượng dữ liệu bảng phù hợp do khả năng khắc phục các vấn đề phổ biến về sai lệch nội sinh và tương quan chuỗi. Để lựa chọn mô hình hồi quy phù hợp, nghiên cứu tiến hành các kiểm định LLC, ADF và PP-Fisher để kiểm tra các khuyết tật của mô hình. Đồng thời, để đảm bảo độ tin cậy của kết quả, nghiên cứu cũng tiến hành kiểm định độ tin cậy (robustness check) của mô hình.

4. Kết quả nghiên cứu

Để lựa chọn mô hình hồi quy phù hợp, nghiên cứu sử dụng các kiểm định Levin, Li & Chu (LLC), ADF-Fisher and Philips-Perron-Fisher cho tất cả các biến (ngoại trừ các biến giả và biến khoảng cách). Kết quả của các kiểm định này được thể hiện trong Bảng 4.

Kết quả của các kiểm định cho thấy tất cả các biến trong mô hình đều không có tính dừng nhưng sai phân bậc một của các biến đều có tính dừng. Nghiên cứu cũng sử dụng kiểm định đồng liên kết nhằm phát hiện các mối quan hệ hồi quy giả. Kết quả kiểm định đồng liên kết (cointegration test) được trình bày trong Bảng 5.

Bảng 4: Kết quả kiểm định tính dừng của chuỗi dữ liệu bảng

Biến	LLC	ADF-Fisher	PP-Fisher	Tính dừng
LOFDI	-0,15 [0,43]	25,44 [0,15]	22,84 [0,59]	không
D(LOFDI)	-16,45 [0,00]	122,45 [0,00]	166,64 [0,00]	có
LGDP	-0,28 [0,13]	3,18 [0,62]	6,82 [0,24]	không
D(LGDP)	-22,86 [0,00]	234,49 [0,00]	231,57 [0,00]	có
LECOIN	-0,11 [0,51]	4,10 [0,43]	5,19 [0,21]	không
D(LECOIN)	-212,19 [0,00]	225,63 [0,00]	121,62 [0,00]	có
LSOIN	-0,06 [0,44]	22,92 [0,39]	18,22 [0,48]	không
D(LSOIN)	-12,89 [0,00]	223,81 [0,00]	121,87 [0,00]	có

Chú thích 1: số liệu trong ngoặc vuông là giá trị p-values.

Chú thích 2: LOFDI, LGDP, LECOIN, LSOIN là giá trị logarit của OFDI, GDP, chỉ số kinh tế và chỉ số xã hội.

Nguồn: tính toán trên Stata.

Bảng 5: Kết quả kiểm định đồng liên kết

	Hệ số	Xác suất	Thống kê trọng số	Xác suất
Kiểm định PP	-1,23*	0,00	-6,45*	0,00
Kiểm định ADF	-2,62*	0,02	-4,63*	0,00

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata.

Kết quả kiểm định ADF và kiểm định PP cho thấy không có quan hệ hồi quy giả giữa các biến trong mô hình. Sau khi tiến hành các kiểm định để lựa chọn mô hình, nghiên cứu sử dụng ước lượng FMOLS để xác định mối quan hệ giữa các biến trong mô hình. Kết quả mô hình hồi quy theo kiểm định FMOLS như Bảng 6.

Bảng 6: Kết quả mô hình hồi quy

Biến phụ thuộc	Các biến giải thích	Hệ số	t-stat	p-value
OFDI	GDP kết hợp ($GDP_i * GDP_j$)	0,12	38,54	0,02*
	DIS	-0,52	9,23	0,01*
	Ecoin	0,22	4,33	0,15
	Soin	0,34	12,84	0,01*
	BORDER	0,12	39,41	0,03*
	WTO	0,06	12,34	0,02*

Nguồn: Tính toán trên phần mềm Stata.

Kết quả mô hình hồi quy cho thấy GDP kết hợp với tư cách là đại diện cho quy mô nền kinh tế có tác động đáng kể và tích cực đến dòng vốn OFDI của Việt Nam. Nếu tăng 1% GDP kết hợp thì OFDI từ Việt Nam vào các điểm đến chính sẽ tăng 0,12%. Hệ số khoảng cách địa lý giữa Việt Nam và nước đối tác thể hiện mối quan hệ ngược chiều, nghĩa là các nước gần hơn sẽ có lợi thế trong thu hút FDI từ Việt Nam. Đối với chỉ số kinh tế, hệ số dương nhưng không có ý nghĩa thống kê. Do đó, có thể khẳng định rằng các biến số như tỷ lệ lạm phát, tỷ lệ thất nghiệp và tỷ giá hối đoái song phương dưới dạng một chỉ số duy nhất là chỉ số kinh tế không đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy/làm giảm OFDI của Việt Nam. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây của Võ Thanh Thu & cộng sự (2016), Đào Duy Thuần (2021) về các nhân tố ảnh hưởng tới OFDI của Việt Nam vào một số địa bàn trọng điểm như Asean và Campuchia. Đối với chỉ số xã hội (bao gồm tỷ lệ nghèo đói, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động và tăng trưởng đô thị hóa), tác động của chỉ số xã hội là tích cực và có ý nghĩa thống kê. Khi chỉ số xã hội tăng 1% thì OFDI từ Việt Nam đến các điểm đến chính có thể tăng đến 0,34%. Ngoài ra, các hệ số của biến giả đều dương và có ý nghĩa thống kê. Kết quả hồi quy cho thấy mức độ toàn cầu hóa (đại diện là biến WTO) tỏ ra kém hiệu quả hơn so với tính lân cận (đại diện là biến Border) trong việc thúc đẩy dòng vốn OFDI của Việt Nam.

Để kiểm định độ tin cậy của mô hình, nghiên cứu sử dụng một kỹ thuật ước lượng khác là ước lượng bình phương nhỏ nhất động DOLS và kiểm định mô hình với các biến độc lập đơn lẻ (không dưới dạng các chỉ

số kinh tế và chỉ số xã hội). Kết quả mô hình hồi quy theo kỹ thuật DOLS cho thấy dấu của các hệ số trong mô hình hồi quy tương tự như kết quả của FMOLS. Điều này cho thấy sự phù hợp của mô hình.

Bảng 7: kết quả mô hình hồi quy theo kiểm định DOLS

Biến phụ thuộc	Các biến giải thích	Hệ số	t-stat	p-value
OFDI	GDP kết hợp ($GDP_i * GDP_j$)	0,15	17,55	0,07**
	<i>DIS</i>	-0,02	23,05	0,02*
	<i>Ecoin</i>	0,04	5,63	0,58
	<i>Soin</i>	0,24	16,06	0,03*
	<i>BORDER</i>	0,08	20,25	0,00*
	<i>WTO</i>	0,05	38,19	0,02*

Nguồn: tính toán trên phần mềm Stata.

Khi xem xét mô hình với các biến độc lập đơn lẻ, kết quả mô hình hồi quy theo kiểm định DOLS được thể hiện qua Bảng 8.

Bảng 8: kết quả mô hình hồi quy theo kiểm định DOLS với các biến độc lập đơn lẻ

Biến phụ thuộc	Các biến giải thích	Hệ số	t-stat	p-value
OFDI	GDP kết hợp ($GDP_i * GDP_j$)	0,14	22,34	0,08**
	<i>DIS</i>	-0,016	16,38	0,01*
	<i>INF</i>	0,06	6,95	0,84
	<i>EXR</i>	0,15	48,42	0,52
	<i>UNEM</i>	- 0,11	55,92	0,16
	<i>URB</i>	0,52	26,94	0,07**
	<i>POV</i>	-0,13	15,22	0,02*
	<i>DR</i>	0,16	35,65	0,04*
	<i>BORDER</i>	0,08	21,28	0,00*
	<i>WTO</i>	0,05	41,67	0,02*

Nguồn: tính toán trên phần mềm Stata.

Theo kết quả kiểm định DOLS ở Bảng 8, có thể thấy các biến lạm phát, tỷ giá hối đoái có hệ số dương nhưng không có ý nghĩa thống kê. Điều này cũng phù hợp với kết quả của mô hình hồi quy ở Bảng 6. Trong khi đó, tốc độ đô thị hóa có ảnh hưởng rõ nét nhất tới dòng vốn OFDI của Việt Nam. Khi tốc độ đô thị hóa tăng 1% thì dòng vốn OFDI của Việt Nam tới các điểm đến chính có thể tăng lên tới 0,52%. Điều này cũng cho thấy xu hướng dòng vốn OFDI của Việt Nam sẽ ưu tiên đầu tư vào các quốc gia/khu vực có hạ tầng giao thông đô thị thuận lợi, có khả năng triển khai dự án và thu hồi vốn nhanh. Nói cách khác, cần cân trọng với các dự án OFDI vào các khu vực có hạ tầng kém thuận lợi, tiềm ẩn nhiều nguy cơ thua lỗ, kéo dài thời gian đầu tư như nhiều dự án trong lĩnh vực thủy điện, khai khoáng... thời gian qua. Trong khi đó, biến *UNEM* (tỷ lệ thất nghiệp) có hệ số âm nhưng không có ý nghĩa thống kê. Điều này được lý giải do dòng vốn OFDI của Việt Nam có xu hướng đầu tư vào những ngành thâm dụng lao động, nhưng không yêu cầu cao về trình độ của người lao động bản địa. Do đó, biến *DR* (tỷ lệ người trong độ tuổi lao động) có ảnh hưởng tích cực đến dòng vốn OFDI nhưng tỷ lệ thất nghiệp lại không đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút/làm suy giảm dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các địa bàn chính. Kết quả mô hình hồi quy ở Bảng 8 phù hợp với kết quả mô hình ở Bảng 6 và khẳng định sự phù hợp của mô hình hồi quy được đề xuất.

5. Kết luận

Kết quả của mô hình hồi quy theo kỹ thuật FMOLS và DOLS đều cho thấy GDP kết hợp, chỉ số xã hội và chung đường biên giới có ảnh hưởng tích cực đến dòng vốn OFDI của Việt Nam tới các điểm đến chính. Ngoài ra, mức độ hội nhập và mở cửa kinh tế (đại diện là biến gia nhập WTO) cũng có ảnh hưởng tích cực tới dòng vốn OFDI của Việt Nam. Trong khi đó, yếu tố khoảng cách có ảnh hưởng tiêu cực tới dòng vốn OFDI của Việt Nam. Điều này là dễ nhận thấy bởi dòng vốn OFDI của Việt Nam có xu hướng ưu tiên cho các quốc gia láng giềng như Lào, Campuchia, Myanmar là ba quốc gia nhận vốn FDI lớn nhất từ Việt Nam. Trong khi đó, các biến số như tỷ lệ lạm phát, tỷ lệ thất nghiệp và tỷ giá hối đoái song

phương được đại diện bởi chỉ số kinh tế không đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy dòng vốn OFDI của Việt Nam. Điều này được lý giải là do dòng vốn OFDI của các doanh nghiệp Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu chủ yếu được thực hiện bởi các doanh nghiệp nhà nước, với nhiều ưu tiên để đạt được các mục tiêu chính trị. Do đó, các yếu tố kinh tế chưa được coi trọng đúng mức trong việc quyết định đầu tư. Để thúc đẩy dòng vốn OFDI của Việt Nam trong thời gian tới, cần ưu tiên đầu tư vào các quốc gia có tỷ lệ người lao động trong độ tuổi lao động cao (quốc gia có cơ cấu dân số trẻ) và mức độ đô thị hóa cao. Đặc biệt, cần có những chính sách khuyến khích “FDI lân cận” để thúc đẩy dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các quốc gia láng giềng như Lào, Campuchia và các quốc gia trong khu vực Asean. Ngoài ra, Việt Nam cần tăng cường hội nhập, tận dụng những cơ hội mà các FTAs mang lại để thúc đẩy dòng vốn OFDI của Việt Nam vào các quốc gia đối tác. Bên cạnh đó, các cơ quan quản lý cũng cần giám sát chặt chẽ hiệu quả đầu tư của các dự án, đặc biệt là các dự án được thực hiện bởi các doanh nghiệp nhà nước.

Tài liệu tham khảo:

- Buckley, P.J., Clegg, L.J., Cross, A.R., Liu, X. & Voss, H. (2009), ‘The determinants of Chinese outward foreign direct investment’, *Journal of International Business Studies*, 38(1), 353-354.
- Chang, S.C. (2014), ‘The determinants and motivations of China’s outward foreign direct investment: A spatial gravity model approach’, *Global Economic Review*, 43(3), DOI: 10.1080/1226508X.2014.930670.
- Chen, J.E., Lee, C., Hook, L.S. and Nghah, W.A.S.W. (2019), ‘Determinants of locational choice of Malaysian outward foreign direct investment’, *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA)*, Springer, Singapore.
- Chen, J., Liu, Y. & Liu, W. (2020), ‘Investment facilitation and China’s outward foreign direct investment along the belt and road’, *China Economic Review*, 61(1), DOI: 10.1016/j.chieco.2020.101458.
- Cunha, C., Singh, V.H. & Xie, S. (2022), ‘The determinants of outward foreign direct investment from Latin America and the Caribbean: An integrated entropy-based TOPSIS multiple regression analysis framework’, *Journal of Risk and Financial Management*, 15(3), p.130.
- Đào Duy Thuận (2021), ‘Thúc đẩy đầu tư trực tiếp của các doanh nghiệp Việt Nam vào các quốc gia trong cộng đồng kinh tế Asean’, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học Viện Tài Chính.
- Goh, S.K. & Wong, K.N. (2013), ‘Malaysia’s outward FDI: The effects of market size and government policy’, *Journal of Policy Modeling*, 33(3), 497-510.
- Han, Y., Wang, H. & Wei, D. (2022), ‘The Belt and Road Initiative, sister-city partnership and Chinese outward FDI’, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 3416-3436.
- Hsieh, H.C., Boarelli, S. & Vu, T.H.C. (2019), ‘The effects of economic policy uncertainty on outward foreign direct investment’, *International Review of Economics & Finance*, 64, 377-392.
- Khanindra, C.D. (2013), ‘Home country determinants of outward FDI from developing countries’, *The Journal of Applied Economic Research*, 7(1), 93-116.
- Kolstad, I. & Wiig, A. (2012), ‘What determines Chinese outward FDI?’, *Journal of World Business*, 47(1), 26-34.
- Ma, S., Xu, X., Zeng, Z. & Wang, L. (2020), ‘Chinese industrial outward FDI location choice in ASEAN countries’, *Sustainability*, 12(2), p.674.
- Phung, Thanh Quang (2018), ‘The determinants of Vietnam’s Outward Foreign direct investment’, proceeding of *CIEMB I*, NEU, Hanoi.
- Stoian, C. (2013), ‘Extending dunning’s investment development path: The role of home country institutional determinants in explaining outward foreign direct investment’, *International Business Review*, 22(3). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2012.09.003>.
- Stoian, C. & Mohr, A. (2016), ‘Outward foreign direct investment from emerging economies: escaping home country regulative voids’, *International Business Review*, 25(5), 1124-1135. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.02.004>.
- Tang, R.W. & Buckley, P.J. (2022), ‘Outward foreign direct investment by emerging market multinationals: The directionality of institutional distance’, *Journal of Business Research*, 149, 314-326.
- Tinbergen, J. (1962), *An analysis of world trade flows, in shaping the world economy*, New York, NY: Twentieth Century Fund.
- Võ Thanh Thu, Lê Quang Huy & Lê Thị Bích Diệp (2016), ‘Các yếu tố tác động đến quyết định đầu tư trực tiếp ra nước ngoài của Việt Nam: Trường hợp Campuchia’, *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 27(9), 04-33.
- Zhang, X. & Daly, K. (2011), ‘The determinants of China’s outward direct investment foreign’, *Emerging Markets Review*, 12(4), 389-398.

MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU LỰA CHỌN KHỞI SỰ KINH DOANH TOÀN THỜI GIAN CỦA DOANH NHÂN KẾT HỢP

Dương Công Doanh
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: doanhdc@neu.edu.vn

Mã bài: JED - 1107
Ngày nhận bài: 02/02/2023
Ngày nhận bài sửa: 05/04/2023
Ngày duyệt đăng: 12/04/2023
DOI: 10.33301/JED.VI.1107

Tóm tắt

Khởi sự kinh doanh song vẫn giữ công việc hưởng lương được coi là một trong những chủ đề nghiên cứu đang nhận được sự quan tâm trong lĩnh vực khởi sự kinh doanh. Nghiên cứu này được kỳ vọng đem lại những đóng góp đáng kể cho lĩnh vực khởi sự kinh doanh khi hầu hết các nghiên cứu trước đây chỉ tập trung vào giai đoạn đầu tiên của việc tham gia vào quá trình khởi sự kinh doanh mà thiếu sự chú ý tới giai đoạn tiếp theo của quá trình này, đó là việc chuyển đổi từ khởi sự kinh doanh kết hợp sang kinh doanh toàn thời gian, hoặc duy trì, hoặc từ bỏ để trở lại công việc toàn thời gian. Mục tiêu của nghiên cứu này là đề xuất một mô hình nghiên cứu lý thuyết để khám phá tại sao, và dưới những điều kiện nào, một người chọn khởi sự kinh doanh kết hợp như một lựa chọn nghề nghiệp kinh doanh, và tại sao và trong điều kiện nào họ quyết định thay đổi tình trạng hiện có.

Từ khóa: Khởi sự kinh doanh, doanh nhân kết hợp, bối cảnh xã hội, đặc tính cá nhân, giới tính.

Mã JEL: M1, M13

Hybrid entrepreneurs' choice to enter full-time entrepreneurship: A two-stage model

Abstract

Hybrid entrepreneurship is considered as one of the most attractive research topics in the entrepreneurship literature. This research is expected to have significant contributions to entrepreneurship knowledge since all almost prior studies only focus on the first stage of entrepreneurial choice and neglect the second one, which captures the transitional process from hybrid to full-time entrepreneurship, the decision to stay into the hybrid mode or to get back into full-time employment. It means that there is still a lack of knowledge referred to the second-stage decision process. The objective of this study was formulating a well-organized model to explore why, and under what conditions, a person chooses hybrid entrepreneurship as an entrepreneurial career option, and why and under what conditions they decided to change their existing.

Keywords: Hybrid entrepreneurship, entrepreneurship, institutional context, personal traits, gender.

JEL Codes: M1, M13

1. Đặt vấn đề

Có nhiều con đường khác nhau khi coi kinh doanh như một nghề, một lựa chọn cho người làm kinh doanh đó là vẫn giữ một công việc được trả lương trong khi khởi sự và điều hành doanh nghiệp của riêng mình. Lựa chọn này được gọi là “hybrid entrepreneurship” (tạm gọi là khởi sự kinh doanh kết hợp) và được xem như một chiến lược hiệu quả để đánh giá ý tưởng kinh doanh mới (Folta & cộng sự, 2010; Doanh & cộng sự, 2021), giảm rủi ro trong việc tạo lập doanh nghiệp mới (Burmeister-Lamp & cộng sự, 2012; Kurczewska

& cộng sự, 2020), và quan trọng nhất đó là tồn tại được trong giai đoạn đầu đầy thách thức của kinh doanh khi doanh thu và lợi nhuận thường rất thấp (Urbig & cộng sự, 2021; Ratten, 2021). Tuy nhiên, cuối cùng, không phải tất cả doanh nhân “kết hợp” đều muốn từ bỏ công việc được trả lương để theo đuổi kinh doanh toàn thời gian (full-time entrepreneurship), bởi vì một số người chỉ muốn khởi sự kinh doanh để có thể kiếm thêm thu nhập (Schulz & cộng sự, 2017), hay đơn giản chỉ là theo đuổi đam mê thông qua công việc kinh doanh này. Tuy nhiên, có những doanh nhân “kết hợp” muốn trở lại công việc được trả lương hàng tháng trong khi người khác lại tiếp tục và nỗ lực để kinh doanh toàn thời gian. Kết quả là, lựa chọn nghề nghiệp này là một quá trình và cần nhiều thời gian.

Theo Thorgren & cộng sự (2016), lựa chọn kinh doanh của doanh nhân “kết hợp” có thể được cụ thể hóa bằng quyết định ở hai giai đoạn, bao gồm: (i) các cá nhân quyết định trở thành doanh nhân “kết hợp”, được coi là lựa chọn kinh doanh ở giai đoạn đầu; và (ii) doanh nhân “kết hợp” quyết định từ bỏ công việc được trả lương để tham gia vào kinh doanh toàn thời gian (hoặc rút ra khỏi kinh doanh và trở lại công việc được trả lương) được xem như giai đoạn thứ hai. Tuy vậy, hầu hết các nghiên cứu trước đây chỉ tập trung vào khám phá giai đoạn đầu của lựa chọn khởi sự kinh doanh và bỏ qua giai đoạn thứ hai của quá trình này (Demir & cộng sự, 2020), giai đoạn cho thấy sự chuyển dịch thành kinh doanh toàn thời gian của những doanh nhân này (Klyver & cộng sự, 2020; Thorgren & cộng sự, 2016; Urbig & cộng sự, 2021), quyết định ở lại mới mô hình “kết hợp” (hybrid mode), hoặc trở lại công việc được trả lương, hoặc tham gia vào kinh doanh toàn thời gian.

Mục tiêu của nghiên cứu này là xây dựng mô hình nghiên cứu khám phá tại sao, và dưới những điều kiện nào, một người chọn khởi sự kinh doanh kết hợp (hybrid entrepreneurship) như một lựa chọn nghề nghiệp kinh doanh, và tại sao và trong điều kiện nào họ quyết định thay đổi tình trạng hiện có để tham gia vào kinh doanh toàn thời gian, hoặc từ bỏ và trở lại công việc được trả lương.

2. Tổng quan nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Khởi sự kinh doanh là bắt đầu một công việc kinh doanh để khám phá một cơ hội kinh doanh (Davidsson, 2015; Gartner & cộng sự, 2004; Shane & Venkataraman, 2000). Doanh nhân được định nghĩa là người sẵn sàng đương đầu với rủi ro để nắm bắt được cơ hội kinh doanh, hoặc tạo một sản phẩm/dịch vụ trong khi lợi nhuận đạt được vẫn chưa là một câu hỏi bỏ ngõ bởi vì sự không chắc chắn vẫn bao quanh mỗi dự án kinh doanh (Ardichvili & cộng sự, 2003). Trong thực tế, để có thể giảm chi phí kinh tế và sự không chắc chắn, khởi sự kinh doanh “kết hợp” là một phương án lựa chọn hứa hẹn cho nhiều người (Folta & cộng sự, 2010; Raffiee & Feng, 2014) bởi lựa chọn này giúp giảm rủi ro cho người khởi sự kinh doanh. Thật vậy, vẫn giữ một công việc được trả lương trong khi khởi sự một dự án kinh doanh đảm bảo được một nguồn thu nhập và sinh kế đều đặn, vì vậy, họ có thể theo đuổi kế hoạch kinh doanh của riêng mình.

Khởi sự kinh doanh kết hợp (hybrid entrepreneurship) có thể được hiểu như sự kết hợp giữa công việc được trả lương đều đặn đồng thời tạo lập doanh nghiệp cho riêng mình (Folta & cộng sự, 2010). Nghiên cứu này xem khởi sự kinh doanh kết hợp như một chiến lược tham gia vào nghề kinh doanh. Nó cũng có thể được xem là một cách tiếp cận để giảm tác động từ việc mất nguồn thu nhập đột ngột từ công việc được trả lương khi họ quyết định tham gia vào các hoạt động kinh doanh. Ngoài ra, để tránh mất một phần hoặc toàn bộ lợi ích/thu nhập tích lũy được sau nhiều năm có kinh nghiệm và thâm niên làm việc. Do đó, trở thành một doanh nhân “kết hợp” trở thành một sự lựa chọn thu hút nhiều người.

Lý do để trở thành doanh nhân của mỗi người là đa dạng và khác nhau (Folta & cộng sự, 2010). Đối với một số người, đó là sự tìm kiếm một nguồn thu nhập tăng thêm, và đối với người khác thì đó lại là nắm bắt cơ hội kinh doanh và trở nên độc lập hơn về cả về thời gian và tài chính (Failla & cộng sự, 2017). Những lý do khác nhau đó đã làm một số người tiến hành kinh doanh và duy trì một công việc được trả lương. Đó có thể là một bước đầu tiên cho một quá trình chuyển dịch dài hơi hơn khi tham gia hoạt động kinh doanh toàn thời gian (Folta & cộng sự, 2010). Xét về dài hạn, doanh nhân “kết hợp” có thể làm một quyết định hay “bước nhảy” vào kinh doanh toàn thời gian nếu việc đầu tư kinh doanh đem lại thu nhập cao hơn, hoặc quyết định rời công việc kinh doanh và trở lại công việc được trả lương nếu thu nhập từ công việc kinh doanh thấp hơn lương hoặc tương đương (Burke & cộng sự, 2008). Nghề kinh doanh đòi hỏi thời gian và nỗ lực để có thể đạt được mục tiêu. Vì vậy, lựa chọn mô hình kinh doanh “kết hợp” có thể dựa trên động lực để trở thành một doanh nhân, ví dụ, Block & Landgraf (2016) cho rằng mối quan hệ giữa bỏ thời gian (time spent (hybrid vs. dedicated)) và lý do lựa chọn nghề kinh doanh, trong khi động lực tự ghi nhận, trong khi

mong muốn có một nguồn thu nhập bổ sung, và muốn trở lên độc lập dẫn tới việc tham gia vào quá trình kinh doanh “kết hợp” nhanh hơn.

Các lý thuyết lựa chọn nghề nghiệp (career theories), có thể liên quan tới việc khám phá quá trình chuyển dịch nghề nghiệp, bao gồm cả khởi sự kinh doanh, như những ngọn hải đăng dẫn lối cho những hiểu biết của chúng ta về quá trình khởi sự kinh doanh. Quá trình này liên quan tới rất nhiều các bước/giai đoạn khác nhau. Nhìn chung, liên quan tới ý định thành lập, tạo lập doanh nghiệp, định hướng cho sự tăng trưởng/phát triển ở bất cứ thời điểm nào, một khả năng hiện hữu tới các nghề nghiệp khác, có thể là công việc tạm thời hoặc lâu dài (Callanan & Zimmerman, 2016; Gartner & cộng sự, 2004; Wu & Li, 2011). Các lý thuyết thường được sử dụng để nghiên cứu quá trình chuyển từ ý định thành hành vi bao gồm: Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of planned behaviour, (Ajzen, 1991)) và lý thuyết sự kiện khởi sự kinh doanh (Entrepreneurial Event Model, (Shapero & Sokol, 1982)), lý thuyết nhận thức xã hội (Social Cognitive Theory - SCCT (Lent & Brown, 2013)), và đôi khi là cả sự kết hợp giữa các lý thuyết với nhau (Krueger & cộng sự, 2000; Schlaegel & Koenig, 2014).

3. Đề xuất mô hình nghiên cứu

Lý thuyết nghề nghiệp nhận thức xã hội (Social Cognitive Career Theory – SCCT) được Lent & Brown (2013) xây dựng dựa trên lý thuyết nhận thức xã hội (SCT) của Bandura (1986) đã cho thấy các ảnh hưởng xã hội khi một người có ý định tham gia vào một nghề nghiệp nhất định như thế nào, cũng như ảnh hưởng tới quá trình chuyển đổi nghề nghiệp (Lent & Brown, 2013). Lý thuyết này đã khái niệm hóa việc làm thế nào bối cảnh xã hội và các động lực bên trong đi kèm dẫn tới một quyết định cụ thể (Lent & Brown, 2019). Theo SCCT, bối cảnh xã hội có thể thúc đẩy sự tự tin với một nhiệm vụ cụ thể, đầu ra kỳ vọng (động lực), ý định, và lựa chọn nghề nghiệp cũng như thành tích đạt được (Lent & Brown, 2013). Lý thuyết này giúp bổ sung cho các lý thuyết khác thường được ứng dụng trong các nghiên cứu khởi sự kinh doanh, bao gồm: Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior, Ajzen, 1991), Lý thuyết học tập xã hội (Social Learning Theory, Bandura, 1986), hoặc lý thuyết mô hình khởi sự kinh doanh (Entrepreneurial Event Model, Shapero & Sokol, 1982). Lý thuyết này cũng cung cấp một khung lý thuyết hiệu quả có thể giúp giải thích dưới điều kiện nào một doanh nhân “kết hợp” quyết định thay đổi tình trạng hiện thời của họ thành kinh doanh toàn thời gian hoặc từ bỏ và trở lại với công việc được trả lương toàn thời gian. Lent & cộng sự (1994) nhấn mạnh rằng các cá nhân thường được xem như gắn chặt với một vòng tròn đồng tâm bao quanh bởi những người xung quanh (ví dụ: gia đình, bạn bè, đồng nghiệp,...), môi trường tổ chức (ví dụ: doanh nghiệp nơi họ đang làm việc, trường học họ học tập), hoặc môi trường rộng lớn hơn (ví dụ: môi trường kinh doanh vùng, môi trường thể chế, văn hóa) (Lent & cộng sự, 2000). Theo lập luận trên, một quyết định trở thành doanh nhân hoặc tham gia vào nghề kinh doanh thông qua khởi sự kinh doanh kết hợp (hybrid entrepreneurship) có thể chịu sự tác động bởi 03 cấp độ, bao gồm: vĩ mô, cấp trung và vi mô (macro, meso and micro-level). Vì vậy, trong nghiên cứu này, chúng tôi khám phá làm thế nào các đặc điểm cá nhân, bối cảnh (những người xung quanh, môi trường tổ chức...), và môi trường vĩ mô (hệ sinh thái khởi nghiệp, văn hóa,...) có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm quá trình khởi nghiệp thông qua khởi sự kinh doanh kết hợp (bước đầu tiên), và làm thế nào để các yếu tố đó dẫn tới quyết định khởi sự kinh doanh cuối cùng (tham gia kinh doanh toàn thời gian) (bước thứ hai).

Ở mức độ vĩ mô, các điều kiện kinh tế vĩ mô có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm khởi sự kinh doanh kết hợp, hoặc khởi sự kinh doanh nói chung (Urbano & cộng sự, 2020). Nền kinh tế hợp đồng (The gig economy) (Friedman, 2014), tình trạng số hóa nền kinh tế, khó khăn trong việc chỉ có một công việc trả lương và tỷ lệ thất nghiệp đều sẽ ảnh hưởng đến khởi sự kinh doanh và lựa chọn tham gia vào hoạt động kinh doanh thông qua mô hình khởi sự kinh doanh kết hợp. Ngoài ra, làm thế nào văn hóa ảnh hưởng tới khởi sự kinh doanh vẫn là một chủ tranh luận gay gắt (Bogan & Darity, 2008; Calza & cộng sự, 2021; Gorgievski & cộng sự, 2018; Fayolle & Liñán, 2014; Stephan & Pathak, 2016; Turró & cộng sự, 2014). Mặc dù mối quan hệ giữa văn hóa và khởi sự kinh doanh đã được đánh giá trong một vài nghiên cứu gần đây (ví dụ: Adekiya & Ibrahim, 2016; Litzky & cộng sự, 2021; Stephan & Pathak, 2016), song các kết quả nghiên cứu là khác nhau, thậm chí là đối lập (Calza & cộng sự, 2021). Gần đây, Calza & cộng sự (2021) nhấn mạnh rằng có một khoảng cách nghiên cứu đang tồn tại liên quan tới hiểu biết của chúng ta về làm thế nào văn hóa ảnh hưởng tới khởi sự kinh doanh. Cụ thể, cơ chế nhận thức trong thành phần văn hóa nào ảnh hưởng tới hành vi khởi sự kinh doanh thì vẫn chưa được làm rõ, đặc biệt đối với khởi sự kinh doanh kết hợp.

Câu hỏi nghiên cứu 1: Các điều kiện kinh tế vĩ mô và văn hóa có ảnh hưởng như thế nào tới ý định và hành vi tham gia vào khởi sự kinh doanh kết hợp của các cá nhân (bước đầu tiên), và làm thế nào các điều kiện đó ảnh hưởng tới con đường nghề nghiệp khởi sự kinh doanh họ lựa chọn (bước thứ hai)?

Ảnh hưởng của bối cảnh xã hội thường phụ thuộc vào mỗi cá nhân họ cảm nhận và phản ứng với những cơ hội và thách thức họ đối mặt (Lent & Brown, 2013). Mỗi quan tâm và ý định có thể chuyển thành mục tiêu và hành động theo đó nếu họ cảm nhận rằng môi trường bối cảnh thúc đẩy họ thực hiện hành động đó (Lent & Brown, 2019; Lent & cộng sự, 2000). Ngược lại, họ sẽ ít có khả năng tham gia vào hành động nếu họ cảm nhận rằng nỗ lực theo hướng đó không được ủng hộ bởi những người xung quanh (Meoli & cộng sự, 2021). SCCT nhấn mạnh rằng bối cảnh xã hội ảnh hưởng tới cách một quá trình diễn ra và mỗi quan tâm của một người được chuyển thành một hành động thực tế. Cụ thể, trong mô hình này, ảnh hưởng xã hội có thể hoạt động như một biến điều tiết mối quan hệ giữa ý định và hành vi đối với một nghề nghiệp cụ thể, và đây cũng là quá trình chuyển đổi mà một cá nhân thiết lập bằng cách làm mạnh hơn các mối quan hệ dưới các điều kiện thích hợp hoặc làm yếu đi nếu điều kiện đó là không thích hợp (Meoli & cộng sự, 2021). Vì vậy, cách tiếp cận nghề nghiệp từ SSCT có thể giúp giải thích làm thế nào khởi sự kinh doanh kết hợp được chuyển thành kinh doanh toàn thời gian bằng cách rời bỏ công việc được trả lương và tham gia toàn thời gian vào công việc kinh doanh.

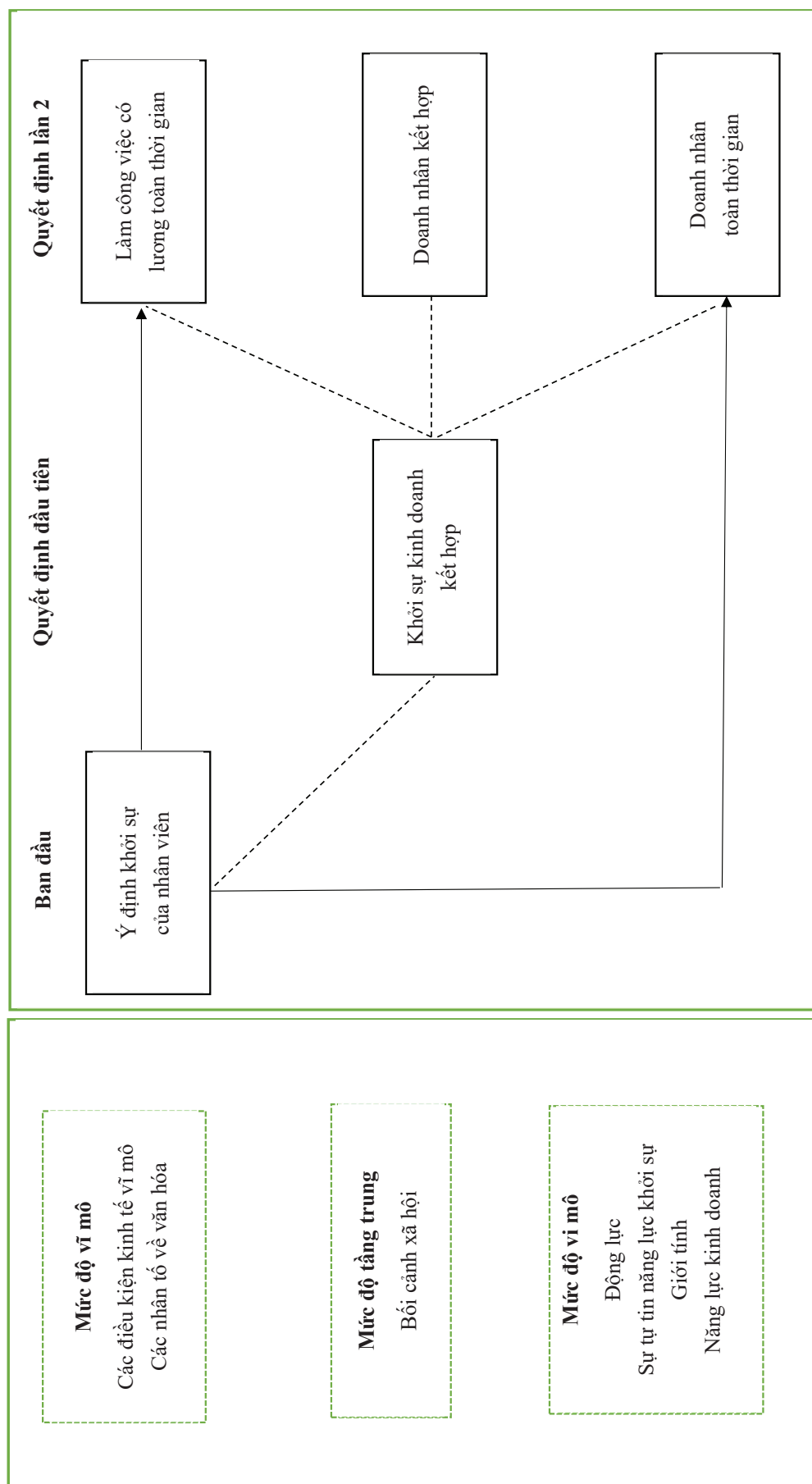
Câu hỏi nghiên cứu 2: Làm thế nào bối cảnh xã hội (ảnh hưởng của những người liên quan, tổ chức và môi trường làm việc...) ảnh hưởng tới quyết định tham gia vào khởi sự kinh doanh kết hợp (hybrid entrepreneurship) (bước đầu tiên), và quá trình chuyển đổi từ khởi sự kinh doanh kết hợp sang kinh doanh toàn thời gian của doanh nhân (bước thứ 2).

Lý thuyết về hành vi có kế hoạch (TPB, Ajzen, 1991) được xác định là một trong những lý thuyết có ảnh hưởng nhất trong tâm lý học xã hội (Ajzen, 2020; Doanh & cộng sự, 2021; Lortie & Castogiovanni, 2015). Các mô hình này giúp giải thích các quyết định và hành động xuất phát từ niềm tin và động lực. Do đó, rất nhiều nghiên cứu về nhận thức cơ bản của doanh nhân, áp dụng TPB, có những đóng góp to lớn cho lĩnh vực khởi nghiệp (Fayolle & Liñán, 2014). Tuy nhiên, những lý thuyết này không đưa ra được khái niệm “lý do-reasoning” hoặc “lý trí-rationale” đằng sau nhận thức về khởi nghiệp (Calza & cộng sự, 2021). Do đó, các nghiên cứu này thiếu đi góc nhìn về lý do có ý định và mong muốn hoạt động kinh doanh cũng như lý do chống lại chúng (Westaby, 2005). Lý thuyết hành vi có lý do (Behavioral reasoning theory-BRT) (Westaby, 2005) khái niệm hóa vai trò của các lý do liên quan đến một ý định và hành động nhất định. Lý thuyết này nói rằng các lý do, là phương tiện hữu hiệu để giải thích và biện minh cho một ý định và hành vi cụ thể, bị ảnh hưởng bởi niềm tin và giá trị. BRT cung cấp một cái nhìn về các quá trình lập luận phức tạp trong suốt việc giải quyết hai lý do tương phản (ủng hộ và chống lại một ý định và hành vi nhất định) để cung cấp khả năng hiểu các quá trình ra quyết định phức tạp này, nắm bắt ý tưởng của những người đi trước có thể thúc đẩy hoặc hạn chế sự hình thành ý định và hành động. Do đó, BRT có thể thích hợp để khám phá các lý do và điều kiện cơ bản để lựa chọn tham gia vào hoạt động kinh doanh kết hợp (bước đầu tiên) cũng như con đường cuối cùng dẫn đến lối vào sự nghiệp kinh doanh (bước thứ hai). Cuối cùng, khi lựa chọn con đường “kết hợp” để bước vào sự nghiệp kinh doanh, cá nhân sẽ nhận được thông tin liên quan đến thế giới kinh doanh thông qua kết quả hoạt động kinh doanh của mình. SCCT khái niệm hóa nó bằng các kỳ vọng kết quả. Như được nhiều người đặt ra (ví dụ, Folta & cộng sự, 2010), tinh thần kinh doanh kết hợp là một cách để giảm thiểu rủi ro và thử nghiệm các ý tưởng kinh doanh. Do đó, điều này có thể ảnh hưởng đến quyết định tiếp tục ở lại mô hình “kết hợp” này, hoặc từ bỏ công việc kinh doanh, hoặc tham gia kinh doanh toàn thời gian (bước thứ hai).

Câu hỏi nghiên cứu 3: Các khía cạnh cá nhân (động cơ, hiệu quả kinh doanh và lý do hành vi) ảnh hưởng như thế nào đến quyết định tham gia vào hoạt động kinh doanh kết hợp (bước đầu tiên), và các khía cạnh này cũng như các kỳ vọng về kết quả (hiệu quả kinh doanh) sẽ giải thích như thế nào sự chuyển đổi từ khởi sự kinh doanh “kết hợp” sang sự lựa chọn kinh doanh toàn thời gian (bước thứ hai)?

Nam và nữ cư xử theo những cách khác nhau, một sự khác biệt có thể là kết quả của quá trình xã hội hóa đa dạng mà hai giới này trải qua (Duong, 2023; Blocker & Eckberg, 1997). Lý thuyết xã hội hóa giới cho rằng nam giới và phụ nữ trải qua các quá trình xã hội hóa khác nhau ngay cả ở những giai đoạn sớm nhất, và do đó hành vi kinh doanh của họ có thể khác nhau (Nikou & cộng sự, 2019). Vai trò của giới đối với khởi sự kinh doanh đã được nhấn mạnh bởi nhiều nghiên cứu trước đây (ví dụ: Duong & Vu, 2023; Guzman &

Hình 1: Mô hình khởi sự của doanh nhân kết hợp



Kacperczyk, 2019; Dheer & cộng sự, 2019; Markussen, & Røed, 2017). Tuy nhiên, kiến thức của chúng ta về vai trò của giới đối với sự lựa chọn trở thành doanh nhân “kết hợp”, cũng như quá trình chuyển đổi thành doanh nhân toàn thời gian vẫn còn hạn chế.

Câu hỏi nghiên cứu 4: Giới đóng vai trò như thế nào đối với sự lựa chọn tham gia vào tinh thần kinh doanh lai và quá trình chuyển đổi thành doanh nhân toàn thời gian?

Hình 1 trình bày mô hình khởi sự kinh doanh của doanh nhân kết hợp.

4. Đề xuất cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định lượng là cách tiếp cận phù hợp để đánh giá các mối quan hệ trong mô hình nghiên cứu đề xuất. Các nghiên cứu tiếp theo có thể sử dụng hai nguồn dữ liệu để phục vụ trả lời các câu hỏi nghiên cứu của chúng tôi.

Thứ nhất, dữ liệu từ Global Entrepreneurial Monitor (GEM) sẽ được sử dụng để xem xét cụ thể những tác động của văn hóa, điều kiện kinh tế vĩ mô và bối cảnh xã hội cũng như các yếu tố cá nhân, động lực và giới tính đến việc lựa chọn trở thành doanh nhân kết hợp. Các thành viên GEM truy cập vào bộ dữ liệu hàng năm của một mẫu đại diện của dân số quốc gia của hơn 100 quốc gia từ năm 1999 đến năm 2020, cung cấp hơn 2.000 người trả lời mỗi quốc gia / mỗi năm. Với lượng dữ liệu ấn tượng như vậy, nhờ đó có thể xác định được các doanh nhân kết hợp, GEM kết hợp với các cơ sở dữ liệu khác được tập hợp có thể cung cấp thông tin chi tiết độc đáo liên quan đến mô hình của chúng tôi. Dữ liệu GEM đã có sẵn và sẵn sàng để phân tích.

Thứ hai, thu thập dữ liệu ban đầu để hiểu sâu hơn lý do tại sao các cá nhân sẽ tham gia vào hoạt động kinh doanh kết hợp, nếu họ coi đây là một chiến lược tạm thời để bước vào sự nghiệp kinh doanh hoặc đích đến cuối cùng và kế hoạch trở thành toàn thời gian nếu chỉ là tạm thời sẽ được thực hiện. Một phần tiếp theo (thu thập dữ liệu theo các giai đoạn thời gian khác nhau) sẽ được sử dụng để tìm hiểu xem nó phát triển như thế nào, ai từ bỏ kinh doanh và tại sao, cũng như ai ở lại, ai đã chuyển lên làm doanh nhân toàn thời gian và tại sao kế hoạch của họ thay đổi (nếu có thay đổi). Quá trình thu thập dữ liệu được lên kế hoạch thực hiện trong vòng 12 tháng. Mặc dù dữ liệu GEM có liên quan để điều tra nhiều khía cạnh liên quan đến khởi sự kinh doanh kết hợp, nhưng nó thiếu thông tin chi tiết về quy trình hai bước mà chỉ có thể nắm bắt được thông qua dữ liệu theo chuỗi thời gian.

5. Đóng góp của nghiên cứu

Khởi sự kinh doanh “kết hợp” (hybrid entrepreneurship) là một chủ đề rất mới được quan tâm bắt đầu từ năm 2010, và vẫn còn thiếu kiến thức chung liên quan đến quy trình quyết định ở bước thứ hai (doanh nhân “kết hợp” quyết định từ bỏ công việc được trả lương để tham gia vào kinh doanh toàn thời gian hoặc rút ra khỏi kinh doanh và trở lại công việc được trả lương). Vì vậy, nghiên cứu này nhằm mục đích xây dựng mô hình nghiên cứu xác định lý do tại sao và trong những điều kiện nào, các cá nhân sẽ chọn khởi sự kinh doanh kết hợp như một cách để bước vào sự nghiệp kinh doanh, và tại sao họ lại quyết định từ bỏ công việc làm công ăn lương và chuyển sang kinh doanh toàn thời gian.

Dựa trên kết quả tổng quan nghiên cứu mang tính hệ thống và có cơ sở lý luận vững chắc, nghiên cứu này đề xuất một mô hình nghiên cứu lý thuyết chặt chẽ để kiểm tra vai trò của cấp độ vĩ mô (điều kiện kinh tế vĩ mô, các yếu tố văn hóa), cấp độ trung (bối cảnh xã hội) và cấp độ vi mô (lý do hành vi, động cơ, hiệu quả kinh doanh, giới tính, hiệu quả kinh doanh) về sự lựa chọn kinh doanh của các doanh nhân kết hợp cũng như quá trình chuyển tiếp của họ từ kinh doanh kết hợp sang kinh doanh toàn thời gian. Đây là một vấn đề mang tính thời sự nhưng thiếu các phương pháp nghiên cứu về “hành vi” và hầu như tất cả các nghiên cứu trước đây chỉ cố gắng giải thích giai đoạn đầu tiên trong khi bỏ qua giai đoạn thứ hai của quá trình này. Nghiên cứu này hy vọng các nghiên cứu thực nghiệm tiếp theo sẽ kiểm định, đánh giá và ước lượng vai trò của các cấp độ trong sự lựa chọn kinh doanh của các doanh nhân kết hợp cũng như quá trình chuyển tiếp của họ từ kinh doanh kết hợp sang kinh doanh toàn thời gian, từ đó đưa ra những đề xuất chính sách giúp thúc đẩy hoạt động khởi sự kinh doanh tại Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Adekiya, A.A. & Ibrahim, F. (2016), 'Entrepreneurship intention among students. The antecedent role of culture and entrepreneurship training and development', *The International Journal of Management Education*, 14, 116-132. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.03.001>.
- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2020), 'The theory of planned behavior: Frequently asked questions', *Human Behavior and Emerging Technology*, 2(4), 314-324. DOI: <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>.
- Ardichvili, A., Cardozo, R. N. Ray, S. (2003), 'A theory of entrepreneurial opportunity identification and development', *Journal of Business Venturing*, 18(1), 105-123. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(01\)00068-4](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(01)00068-4).
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action - A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Blocker, T.J. & Eckberg, D.L. (1997), 'Gender and environmentalism: results from the general social survey', *Social Science Quality*, 78(4), 841-858.
- Block, J. H. & Landgraf, A. (2016), 'Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: the role of financial and non-financial motives', *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 259-282. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0331-6>.
- Bogan, V. & Darity, W.J. (2008), 'Culture and entrepreneurship? African American and immigrant self-employment in the United States', *The Journal of Socio-Economics*, 37, 1999-2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.10.010>.
- Burmeister-Lamp, K., Lévesque, M. & Schade, C. (2012), 'Are entrepreneurs influenced by risk attitude, regulatory focus or both? An experiment on entrepreneurs' time allocation', *Journal of Business Venturing*, 27(4), 456-476. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2011.12.001>.
- Burke, A. E., FitzRoy, F. R. & Nolan, M. A. (2008), 'What makes a die-hard entrepreneur? Beyond the 'employee or entrepreneur' dichotomy', *Small Business Economics*, 31(2), 93-115. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9086-6>.
- Calza, F., Cannavale, C. & Nadali, I.Z. (2021), 'How do cultural values influence entrepreneurial behavior of nations? A behavioral reasoning approach', *International Business Review*, 29, 101725. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101725>.
- Callanan, G. A. & Zimmerman, M. (2016), 'To Be or Not To Be an Entrepreneur: Applying a Normative Model to Career Decisions', *Journal of Career Development*, 43(5), 447-461. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845316633525>.
- Davidsson, P. (2015), 'Entrepreneurial opportunities and the entrepreneurship nexus: A re-conceptualization', *Journal of Business Venturing*, 30(5), 674-695. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.01.002>.
- Demir, C., Werner, A., Kraus, S. & Jones, P. (2020), 'Hybrid entrepreneurship: a systematic literature review', *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. DOI: <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764738>.
- Dheer, R.J.S., Li, M. & Treviño, L.J. (2019), 'An integrative approach to the gender gap in entrepreneurship across nations', *Journal of World Business*, 54(6), 101004. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.101004>.
- Doanh, D.C., Bernat, T., Hieu, N.T., Ngoc, N.B. & Linh, N.T.P. (2021), 'Academic entrepreneurship: An empirical research of invention commercialization', *Central European Business Review*, 10(4), 33-62. DOI: <https://doi.org/10.18267/j.cebr.265>.
- Duong, C.D. (2023), '“What goes around comes around”: Activating sustainable consumption with curvilinear effects of karma determinants', *Journal of Retailing and Consumer Services*, 73, 103351. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103351>.
- Duong, C.D. & Vu, N.X. (2023), 'The single, complementary, balanced, and imbalanced influences of entrepreneurial attitudes and intentions on entrepreneurial behaviors: Polynomial regression with response surface analysis', *Heliyon*, 9(3), e14604. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14604>.
- Gartner, W.B., Shaver, K.G., Carter, N.M. & Reynolds, P.D. (Eds.). (2004), *Handbook of entrepreneurial dynamics*:

- Gorgievski, M. J., Stephan, U., Laguna, M. & Moriano, J. A. (2018), 'Predicting entrepreneurial career intentions: Values and the theory of planned behavior', *Journal of Career Assessment*, 26(3), 457–475. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072717714541>.
- Guzman, J. & Kacperczyk, A. (2019), 'Gender gap in entrepreneurship', *Research Policy*, 48(7), 1666–1680. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.012>.
- Failla, V., Melillo, F. & Reichstein, T. (2017), 'Entrepreneurship and employment stability—Job matching, labour market value, and personal commitment', *Journal of business venturing*, 32(2), 162–177. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.01.002>.
- Fayolle, A. & Liñán, F. (2014), 'The future of research on entrepreneurial intentions', *Journal of Business Research*, 67(5), 663–666. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.024>.
- Folta, T.B., Delmar, F. & Wennberg, K. (2010), 'Hybrid entrepreneurship', *Management Science*, 56(2), 253–269.
- Friedman, G. (2014), 'Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy', *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171–188.
- Klyver, K., Steffens, P. & Lomberg, C. (2020), 'Having your cake and eating it too? A two-stage model of the impact of employment and parallel job search on hybrid nascent entrepreneurship', *Journal of Business Venturing*, 35, 106042. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106042>.
- Krueger, N. F. J., Reilly, M. D. & Carsrud, A. L. (2000), 'Competing models of entrepreneurial intentions', *Journal of Business Venturing*, 15(5–6), 411–432.
- Kurczewska, A. ., Mackiewicz, M. ., Doryń, W. & Wawrzyniak, D. (2020), 'Peculiarity of hybrid entrepreneurs – revisiting Lazear's theory of entrepreneurship', *Journal of Business Economics and Management*, 21(1), 277–300. DOI: <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.11959>.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994), 'Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance', *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013), 'Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span', *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0033446>.
- Lent, R.W. & Brown, S. (2019), 'Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models', *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002), 'Social cognitive career theory', In Brown, D. (Ed), *Career choice and development* (4th ed.), 255–311, Jossey-Bass, San-Francisco, USA.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000), 'Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis', *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- Lortie, J. & Castogiovanni, G. (2015), 'The theory of planned behavior in entrepreneurship research: What we know and future directions', *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 935–957. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0358-3>.
- Markussen, S. & Røed, K. (2017), 'The gender gap in entrepreneurship-The role of peer effects', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 356–373. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.013>.
- Meoli, A., Fini, R., Sobrero, M. & Wiklund, J. (2021), 'How entrepreneurial intentions influence entrepreneurial career choices: The moderating influence of social context', *Journal of Business Venturing*, 35, 105982. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.105982>.
- Nikou, S., Brännback, M., Carsrud, A.L. & Brush, C.G. (2019), 'Entrepreneurial intentions and gender: pathways to start-up', *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(3), 348–372. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2019-0088>.
- Raffiee, J. & Feng, J. (2014), 'Should I quit my day job?: A hybrid path to entrepreneurship', *Academy of Management Journal*, 57(4), 936–963. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0522>.
- Ratten, V. (2021), 'Coronavirus (Covid-19) and entrepreneurship: cultural, lifestyle and societal changes', *Journal of*

-
- Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(4), 747-761. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEEE-06-2020-0163>.
- Schlaegel, C. & Koenig, M. (2014), 'Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 291-332.
- Shapero, A. & Sokol, L. (1982), 'The social dimensions of entrepreneurship', In Kent, C., Sexton, D. & Vesper, K.V. (Eds.), *The Encyclopedia of Entrepreneurship*, 72-90, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Schulz, M., Urbig, D. & Procher V.D. (2017), 'The role of hybrid entrepreneurship in explaining multiple job holders' earnings structure', *Journal of Business Venturing Insights*, 7, 9-14. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2016.12.002>.
- Shane, S.A. & Venkataraman, S. (2000), 'The promise of entrepreneurship as a field of research', *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Shapero, A. & Sokol, L. (1982), *The social dimensions of entrepreneurship*, In Kent, C., Sexton, D. & Vesper, K.V. (Eds.), *The Encyclopedia of Entrepreneurship* (72-90), Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Stephan, U. & Pathak, S. (2016), 'Beyond cultural value? Cultural leadership ideals and entrepreneurship', *Journal of Business Venturing*, 31, 505-523. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.07.003>.
- Thorgren, S., Sirén, C., Nordström, C. & Wincent, J. (2016), 'Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship', *Journal of Business Venturing Insights*, 5, 14-18. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2015.12.001>.
- Turró, A., Urbano, D. & Peris-Ortiz, M.P. (2014), 'Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship', *Technological Forecasting & Social Change*, 88(214), 360-369. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.10.004>.
- Urbig, D., Reif, K., Lengsfeld, S. & Procher, V.D. (2021), 'Promoting or preventing entrepreneurship? Employers' perceptions of and reactions to employees' entrepreneurial side jobs', *Technological Forecasting & Social Change*, 172, 121032. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121032>.
- Urbano, D., Audretsch, D., Aparicio, S. & Noguera, M. (2020), 'Does entrepreneurial activity matter for economic growth in developing countries? The role of the institutional environment', *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 1065-1099. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00621-5>.
- Weber, M. (1930), *The protestant ethic and the spirit of capitalism*, The Citadel Press, New York.
- Westaby, J.D. (2005), 'Behavioral reasoning theory: Identifying new linkages underlying intentions and behavior', *Organization Behavior and Human Decision Process*, 98, 97-120.
- Wu, L. & Li, J. (2011), 'Perceived value of entrepreneurship: A study of the cognitive process of entrepreneurial career decision', *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 3(2), 134-146.

NGHIÊN CỨU Ý ĐỊNH THỰC HIỆN HÀNH VI VI PHẠM ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN

Hồ Thị Thúy Nga

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

Email: httnga@hce.edu.vn

Mã bài: JED-1220

Ngày nhận: 03/04/2023

Ngày nhận bản sửa: 24/05/2023

Ngày duyệt đăng: 30/05/2023

DOI 10.33301/JED.VI.1220

Tóm tắt:

Nghiên cứu này nhằm đánh giá tác động của các yếu tố tổ chức và cá nhân lên ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp (trường hợp quản trị lợi nhuận) của nhân viên kế toán tại Việt Nam. Với quy mô mẫu 197 nhân viên kế toán, kết quả từ mô hình hồi quy cho thấy áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động cùng chiều lên ý định thực hiện hành vi hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp thông qua hai biến trung gian: thái độ và chuẩn chủ quan đối với hành vi trên. Đồng thời, tính cách tâm lý bất ổn có vai trò điều tiết làm tăng mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Nghiên cứu này cũng có những hàm ý về mặt quản trị trong việc nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho nhân viên kế toán.

Từ khóa: Đạo đức nghề nghiệp, kế toán, quản trị lợi nhuận, áp lực đạo đức từ tổ chức, ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Mã JEL: M12, M41

A study on intentions to commit professional unethical behavior of accountants

Abstract:

This study examines the effects of organizational and individual factors on accountants' intentions to commit professional unethical behavior (earnings management case). With a sample size of 197 accountants, the results from the regression model show that organizational ethical pressure has a positive impact on the intention to commit unethical behavior through two mediators, including attitude and subjective norms toward the above behavior. In addition, neuroticism is a moderator which strengthens the relationship between organizational ethical pressure and attitudes towards professional unethical behavior. This study also has some implications for managerial practices in enhancing accountants' professional ethics.

Keywords: Professional unethical behavior, accounting, earnings management, organizational ethical pressure, intention to commit unethical behavior.

JEL Codes: M12, M41

1. Đặt vấn đề

Hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp (VPĐĐNN) là những hành vi được thực hiện để đạt được lợi ích của tổ chức nhưng đi ngược với lợi ích của xã hội và không được xã hội chấp nhận (Umphress & Bingham, 2011). Trong lĩnh vực kế toán, có nhiều hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp, chẳng hạn khai thiếu thu nhập doanh nghiệp để trốn thuế, khai khống thu thập để lừa dối người sử dụng thông tin tài chính về tình hình tài chính thực sự của công ty. Những thập kỷ qua đã chứng kiến nhiều vụ bê bối liên quan đến công tác kế toán trong các công ty, tập đoàn, đã gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho xã hội. Những vụ sập đổ gần đây được tiết lộ bởi Luxleaks và hồ sơ Panama phơi bày vai trò của kế toán trong các vi phạm liên quan đến

công tác kế toán của các công ty, khiến công chúng phần nộ khi sự sụp đổ có liên quan đến khoản đầu tư và tiết kiệm bị mất (Nguyen & cộng sự, 2022).

Bài báo này chỉ tập trung nghiên cứu thái độ và ý định của nhân viên kế toán đối với một trong những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp được nghiên cứu rộng rãi nhất trong lĩnh vực kế toán là hành vi quản trị lợi nhuận (Tian & Peterson, 2016). Cụ thể hơn, nghiên cứu này đánh giá quan điểm đạo đức của kế toán đối với việc thay đổi lợi nhuận/thu nhập doanh nghiệp so với thực tế để có kết quả tài chính đạt được mục tiêu mong muốn, thường được gọi là quản trị lợi nhuận (earnings management). Có nhiều lý do khiến các nhà quản lý doanh nghiệp gây sức ép cho nhân viên kế toán thực hiện việc quản trị lợi nhuận. Chẳng hạn, họ muốn điều chỉnh lợi nhuận cao hơn để thu hút vốn đầu tư, hoặc có thể muốn giảm lợi nhuận để giảm thuế. Mặc dù việc quản trị lợi nhuận có thể cũng mang lại lợi ích cho nhân viên kế toán như giữ được công việc, tăng lương hoặc thưởng nhưng việc này vi phạm đạo đức nghề nghiệp vì quản trị lợi nhuận là che giấu thông tin tài chính thực sự của doanh nghiệp. Kế toán là nhân viên của một tổ chức và họ cũng là những người chịu sự kiểm soát của quy tắc ứng xử đạo đức nghề nghiệp. Do đó, cả khía cạnh kinh tế của doanh nghiệp và đạo đức đều có thể ảnh hưởng đến quyết định của họ. Xung đột giữa hai khía cạnh có thể dẫn đến gian lận tài chính, đặc biệt khi kế toán có cùng lợi ích kinh tế với công ty mà họ đang làm việc (Fiolleau & Kaplan, 2017).

Bài báo này chỉ giới hạn ở việc xem xét và phân tích theo quan điểm của cá nhân của nhân viên kế toán đối với các tình huống quản trị lợi nhuận. Quan điểm này có thể chịu tác động từ sức ép của doanh nghiệp nhưng cũng phụ thuộc vào đặc điểm tính cách và tâm lý của từng nhân viên kế toán. Vì vậy, bài báo này đánh giá tác động của áp lực đạo đức từ tổ chức lên ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp thông qua thái độ và chuẩn chủ quan của nhân viên kế toán đối với hành vi này. Đồng thời, bài báo đánh giá vai trò điều tiết của tính cách tâm lý bất ổn của nhân viên kế toán trong mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và thái độ của họ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Các nhà quản lý và kế toán thường có động cơ báo cáo sai khoản thu nhập doanh nghiệp do áp lực thị trường vốn, các khoản thuế phải nộp, các ưu đãi hợp đồng bên ngoài và việc giữ chức vụ quản lý. Nhận thấy hậu quả của việc quản trị lợi nhuận xảy ra cho các nhà đầu tư và xã hội nên nhiều chính phủ đã ban hành các điều luật sửa đổi chuẩn mực và hệ thống kế toán để hạn chế hành vi quản trị lợi nhuận, tuy nhiên thực tế quản trị lợi nhuận vẫn xảy ra (Fiolleau & Kaplan, 2017). Trong khi việc thay đổi chuẩn mực, chế độ kế toán... không làm giảm được hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp nói chung và hành vi quản trị lợi nhuận lợi nhuận nói riêng, ngày càng nhiều học giả trên thế giới đã tập trung nghiên cứu khía cạnh đạo đức của các nhân viên kế toán trong việc lập các báo cáo tài chính (Fiolleau & Kaplan, 2017). Các nghiên cứu trước đây đã đánh giá các yếu tố thuộc về tổ chức lên thái độ và hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của kế toán. Nghiên cứu của Nguyen & cộng sự (2022) tìm thấy mối quan hệ giữa văn hóa công ty và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán. Shafer & Wang (2011) đã chứng minh sự tác động của đạo đức tổ chức và bối cảnh đạo đức tổ chức đến thái độ của nhân viên kế toán đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp - trường hợp quản trị lợi nhuận. Trong khi các nghiên cứu trên tập trung vào yếu tố thuộc về tổ chức, nghiên cứu Elias (2002), Hồ Thị Thúy Nga (2022), Saadullah & Bailey (2014) đánh giá tính cách cá nhân, tâm lý cá nhân đến thái độ hoặc ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu trước đây về hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán, những nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào việc đánh giá các yếu tố ảnh hưởng của yếu tố từ phía cá nhân/bên trong hoặc từ phía tổ chức/bên ngoài một cách riêng lẻ. Nghiên cứu này mở rộng thêm những nghiên cứu trước đây bằng cách xây dựng một mô hình nghiên cứu kết hợp cả yếu tố thuộc về tổ chức (áp lực đạo đức từ tổ chức) và yếu tố về cá nhân (tính cách tâm lý bất ổn) để cung cấp sự hiểu biết sâu hơn về thái độ và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán. Đồng thời bài báo này sử dụng lý thuyết hành động hợp lý (Ajzen & Fishbein, 1980) để giải thích cơ chế tác động của áp lực đạo đức từ tổ chức lên ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Trong khi những nghiên cứu trước đây tập trung vào xem xét mối quan hệ trực tiếp của các yếu tố cá nhân đến thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp, nghiên cứu này đánh giá vai trò điều tiết của các yếu tố cá nhân trong mối quan hệ giữa yếu tố tổ chức và thái độ của nhân viên kế toán. Đánh giá vai trò điều tiết của yếu tố thuộc về cá nhân (ví dụ tính cách cá nhân) là quan trọng vì nó quyết định độ mạnh, yếu của các tác động của yếu tố tổ chức (bên ngoài) lên thái độ của một cá nhân. Từ nghiên cứu tâm lý, mỗi con người có tính cách khác nhau và cũng có cách nhìn nhận vấn đề khác nhau nên không phải nhân viên nào cũng có

cách hiểu giống nhau về các chỉ thị và áp lực của lãnh đạo. Do đó, các yếu tố cá nhân có thể thay đổi nhận thức về mối liên hệ giữa các yếu tố tổ chức và hành vi của nhân viên.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Hành vi quản trị lợi nhuận và hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp

Hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp là những hành vi được thực hiện để đạt được lợi ích của tổ chức nhưng đi ngược với lợi ích của xã hội và không được xã hội chấp nhận (Umphress & Bingham, 2011). Trong đó quản trị lợi nhuận là một trong những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp phổ biến trong lĩnh vực kế toán. Quản trị lợi nhuận là hành động làm thay đổi lợi nhuận kế toán thực sự của công ty nhằm đạt được lợi nhuận mục tiêu thông qua công cụ kế toán hoặc thông qua hoạt động kinh doanh thực tế (Elias, 2002). Các nhà quản trị có thể yêu cầu nhân viên kế toán thực hiện các hành vi quản trị lợi nhuận thông qua các phương pháp kế toán để có một báo cáo tài chính “đẹp” nhằm tăng giá cổ phiếu, thu hút vốn đầu tư và vay vốn (Hồ Thị Thúy Nga & Phạm Thị Bích Ngọc, 2019). Quản trị lợi nhuận là khi các nhà quản lý sử dụng quyền lựa chọn các ước tính trong báo cáo tài chính và cấu trúc các giao dịch để thay đổi báo cáo tài chính nhằm đánh lừa một số bên liên quan về hiệu quả kinh tế cơ bản của công ty (Healy & Wahlen, 1999).

Mặc dù các nhà quản lý doanh nghiệp có thể không trực tiếp thực hiện hành vi quản trị lợi nhuận nhưng họ gây sức ép lên kế toán thực hiện hành vi này. Kế toán có thể lựa chọn các phương pháp và chính sách kế toán phù hợp để thay đổi thông tin tài chính của doanh nghiệp theo chỉ đạo của cấp trên. Quản trị lợi nhuận thường không vi phạm chuẩn mực kế toán (Elias, 2002), nhưng nó thay đổi thông tin tài chính thực tế của công ty và có thể ảnh hưởng đến quyết định của người sử dụng thông tin tài chính. Vì vậy các nghiên cứu trước đây đều thống nhất quan điểm quản trị lợi nhuận là hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp (Elias, 2002; Fiolleau & Kaplan, 2017; Sayal & Singh, 2020; Shafer & Wang, 2011; Tian & Peterson, 2016).

2.2. Áp lực đạo đức từ tổ chức, thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và chuẩn chủ quan

Áp lực đạo đức từ tổ chức là những sức ép mà các nhà quản lý gây áp lực đối với các nhân viên để thực hiện những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp để đạt được mục tiêu của tổ chức (Tian & Peterson, 2016). Áp lực này có thể gây ra bởi đồng nghiệp, cấp trên và các thành viên khác của tổ chức. Dưới sức ép này các nhân viên đôi khi phải thỏa hiệp giữa giá trị của cá nhân và mục đích, lợi ích của tổ chức để đạt được mục tiêu chung của tổ chức (Peterson, 2003).

Áp lực đạo đức từ tổ chức có thể ở dưới hình thức khi các nhân viên bị thuyết phục bởi những biện minh của các nhà quản lý. Khi họ tin vào những biện minh này, họ sẽ có thái độ khoan dung hơn với những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Áp lực có thể bị những hình phạt xuất phát từ chính sách của công ty hoặc từ người quản lý công ty để tạo ra những nỗi sợ cho nhân viên. Những nỗi sợ này làm cho những nhân viên có thể trở nên ít chỉ trích, phê phán những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp hơn.

Áp lực đạo đức từ tổ chức cũng ảnh hưởng đến chuẩn chủ quan của các nhân viên kế toán. Bởi vì người quản lý/giám sát thuyết phục cấp dưới thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp nên các nhân viên này cũng nghĩ rằng người giám sát ủng hộ họ thực hiện hành vi này. Công ty đặt ra các chính sách có thể rõ ràng dưới chính sách, quy định hoặc có thể ngầm hiểu về các hình phạt nếu không thực hiện những hành vi này (Jose & Thibodeaux, 1999). Các chính sách này áp dụng cho toàn bộ công ty nên các nhân viên kế toán cũng có thể suy đoán rằng các đồng nghiệp của họ cũng ủng hộ họ thực hiện hành vi trên để quy định của công ty được tuân thủ và đảm bảo lợi ích của công ty. Từ những lập luận trên, giả thuyết sau được đề xuất:

H1: Áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động cùng chiều đến thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp (H1a) và chuẩn chủ quan (H1b).

2.3. Thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp, chuẩn chủ quan và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp

Trong lý thuyết về hành động hợp lý (Ajzen & Fishbein, 1980), thái độ đối với hành vi và chuẩn chủ quan quyết định ý định thực hiện hành vi. Thái độ đối với hành vi là sự đánh giá hoặc xem xét của một người về một hành vi nào đó, sự đánh giá này có thể theo hướng ủng hộ hoặc không ủng hộ. Nhân viên kế toán càng có thái độ khoan dung hơn với một hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp thì họ sẽ thực hiện hành vi đó. Buchan (2005) chứng minh rằng thái độ tích cực đối với việc ra quyết định có đạo đức ảnh hưởng đáng kể đến ý định đưa ra quyết định có đạo đức của các kế toán viên chuyên nghiệp. Sayal & Singh (2020) cũng chứng minh được mối quan hệ này trong trường hợp quản trị lợi nhuận.

Chuẩn mực chủ quan là quan điểm hoặc nhận thức của một người về việc liệu những người quan trọng khác có nghĩ rằng họ nên tham gia vào hành vi đó hay không. Những người quan trọng là những người (ví dụ đồng nghiệp, sếp, bạn bè, người thân...) mà ý kiến của những người này tác động quan trọng trong việc thực hiện hành vi của các cá nhân (Conner & Armitage, 1998, tr. 431). Kết quả nghiên cứu của Carpenter & Reimers (2005) cho thấy nếu các nhà quản lý kế toán quan điểm rằng những người quan trọng khác đều ủng hộ việc hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp trong việc lập báo cáo tài chính thì họ càng có ý định thực hiện hành vi này. Sayal & Singh (2020) cũng chứng minh vai trò của chuẩn chủ quan trong ý định thực hiện hành vi quản trị lợi nhuận của các nhân viên kế toán. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H2: Thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp (H2a) và chuẩn chủ quan (H2b) có tác động cùng chiều đến ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp

2.4. Môi quan hệ trung gian

Ajzen & Fishbein (1980) lập luận rằng các yếu tố khác có thể tác động ý định thực hiện một hành động thông qua hai yếu tố của lý thuyết hành động hợp lý, gồm thái độ đối với hành động và chuẩn chủ quan. Như đã thảo luận ở trên, áp lực đạo đức từ tổ chức tác động thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và chuẩn chủ quan, đồng thời hai yếu tố này lại có tác động đến ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Do đó, các giả thuyết sau đây được đề xuất:

H3: Thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp (H3a) và chuẩn chủ quan (H3b) làm biến trung gian trong mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

2.5. Mối quan hệ điều tiết của tính cách tâm lý bất ổn

Tính cách cá nhân thể hiện sự khác biệt về nhân cách và tâm lý giữa người này với người khác và nó có ảnh hưởng đến suy nghĩ và hành động của mỗi cá nhân (Lê Cát Vi, 2018). Trong đó, tâm lý bất ổn (Neuroticism) là một trong những tính cách nổi bật của mỗi cá nhân. Những người có tâm lý bất ổn cao thường thực hiện những hành động vi phạm đạo đức nghề nghiệp hơn do họ thường có những cảm xúc tiêu cực và có khả năng kiềm chế thấp. Ngược lại, những người có tâm lý ổn định thì có suy nghĩ lạc quan hơn với mọi điều xảy ra và biết tự kiểm soát bản thân hơn nên ít có hành động vi phạm do biết tự kiểm soát bản thân hơn. Do vậy, nhiều nghiên cứu trước đây đã chứng minh mối quan hệ giữa tâm lý bất ổn và hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp trong nhiều lĩnh vực (Saadullah & Bailey, 2014).

Tuy nhiên, vai trò điều tiết của tính cách tâm lý bất ổn chưa được làm rõ. Soutter & cộng sự (2020) lập luận rằng sự tác động của các yếu tố thuộc về tổ chức lên thái độ của nhân viên còn phụ thuộc vào tính cách cá nhân của từng nhân viên, một số thì có tác động mạnh nhưng số khác thì có tác động yếu và cũng có thể không tác động được. Nghiên cứu này cũng có lập luận tương tự khi tác động của áp lực đạo đức lên thái độ của các nhân viên kế toán mạnh hay yếu còn phụ thuộc vào tính cách tâm lý bất ổn của họ. Cụ thể, áp lực đạo đức từ tổ chức có thể có tác động mạnh vào thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của những nhân viên kế toán có tính bất ổn cao, vì những người này thường có tâm trạng tiêu cực và khó kiểm soát tâm trạng. Ngược lại, những người có tâm lý ổn định có thể khó bị tác động bởi áp lực từ ngoại cảnh vì họ giữ được tâm trạng của mình và bình tĩnh trong việc giải quyết các tình huống xảy ra. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H4: Tính cách tâm lý bất ổn có tác động điều tiết cùng chiều lên mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

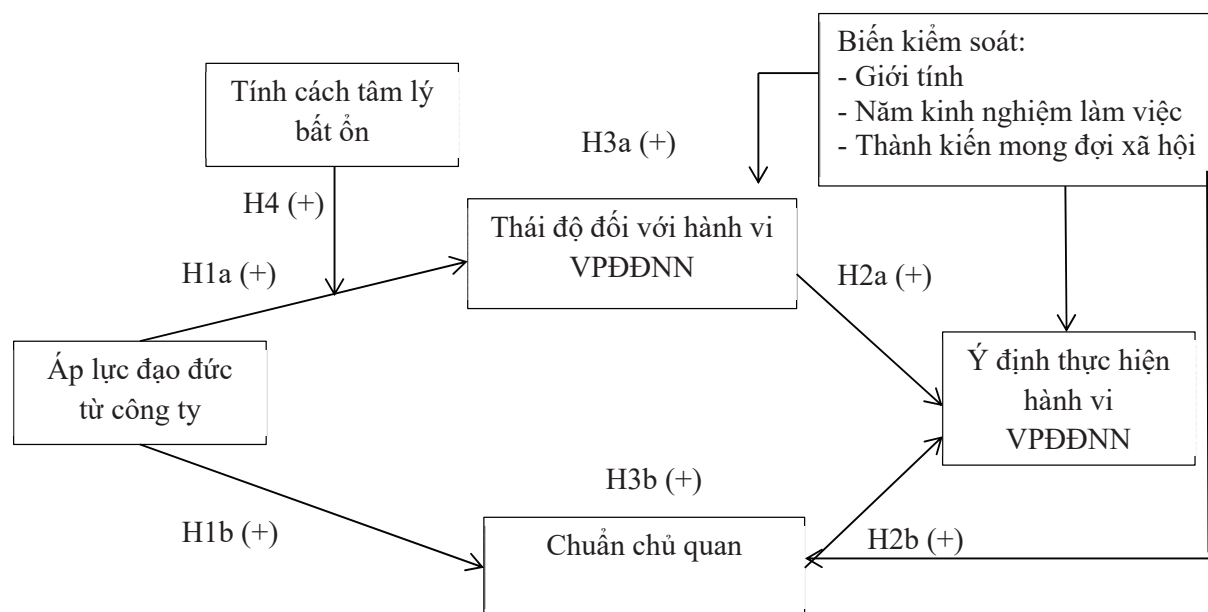
3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu và thang đo

Từ các giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như trình bày trong Hình 1. Trong đó, áp lực đạo đức từ tổ chức là biến độc lập, thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và chuẩn chủ quan là biến trung gian, tính cách tâm lý bất ổn là biến điều tiết. Biến phụ thuộc là ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và biến kiểm soát gồm có giới tính, năm kinh nghiệm làm việc và thành kiến mong đợi xã hội.

Thang đo áp lực đạo đức từ tổ chức được kế thừa từ nghiên cứu của Peterson (2003). Thang đo về tính cách tâm lý bất ổn được kế thừa từ nghiên cứu của Barrick & cộng sự (1993). Thang đo về thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp, chuẩn chủ quan, và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả tự phát triển trên cơ sở kế thừa và tham khảo từ một số nghiên cứu của Sayal & Singh (2020) và Tian & Peterson (2016).

nghiệp được đo lường thông qua năm tình huống quản trị lợi nhuận kế thừa từ nghiên cứu của Elias (2002). Những người được khảo sát đánh giá xem từng tình huống quản trị lợi nhuận có phù hợp với đạo đức nghề nghiệp hay không. Trong từng tình huống có ba câu hỏi, bao gồm: (1) Hành động trên là phù hợp với chuẩn mực đạo đức (thái độ); (2) Tôi sẽ thực hiện hành động tương tự (ý định thực hiện); (3) Tôi nghĩ người khác quan trọng đối với tôi trong công ty sẽ ủng hộ tôi thực hiện những hành động tương tự (chuẩn chủ quan).

Bài báo này sử dụng các biến kiểm soát gồm giới tính (bằng 0 nếu là nam và 1 nếu là nữ), thời gian làm việc tại công ty hiện tại và thành kiến mong đợi xã hội. Thành kiến mong đợi xã hội xảy ra khi người trả lời bảng hỏi đưa ra câu trả lời mà họ tin rằng sẽ khiến họ có thiện cảm với người khác nhưng che giấu ý kiến thực sự của họ. Lý do đưa thành kiến mong đợi xã hội vào mô hình là để kiểm soát những câu trả lời không trung thực do thành kiến. Nhiều nghiên cứu trước đây cũng đưa biến kiểm soát thành kiến mong đợi xã hội vào mô hình nghiên cứu, vì nghiên cứu về hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp là nhạy cảm nên một số người trả lời có thành kiến mong đợi xã hội cao sẽ che giấu quan điểm thực sự của họ để gây thiện cảm với người khác (Tian & Peterson, 2016). Thang đo này gồm có 10 hạng mục được rút ngắn từ thang đo của Marlowe–Crowne (Strahan & Gerbasi, 1972).

3.2. Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định lượng để thu thập số liệu thông qua bảng khảo sát. Phương pháp chọn mẫu là phương pháp chọn mẫu phát triển dần/quả bóng tuyết (snowball sampling). Thông qua các mối quan hệ với các nhân viên kế toán hiện nay đang làm việc ở tại các doanh nghiệp, các bảng hỏi (bản giấy hoặc email) được gửi đến những người này và yêu cầu họ gửi cho các nhân viên kế toán khác làm việc cùng công ty. Ngoài ra, những người này được nhờ giới thiệu các đồng nghiệp khác ở các công ty khác.

Bảng hỏi được thiết kế gồm có bốn phần, phần đầu tiên là các câu hỏi liên quan đến thông tin cá nhân của người trả lời. Phần thứ hai là các câu hỏi liên quan đến tính cách cá nhân. Phần thứ ba là các câu hỏi liên quan đến áp lực đạo đức và phần cuối cùng liên quan đến thái độ, chuẩn chủ quan và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Trừ phần một, các câu trả lời ở các phần còn lại được thiết kế theo thang đo Likert, gồm có 7 mức độ từ “Hoàn toàn không đồng ý” đến “Hoàn toàn đồng ý”. Cụ thể về thang đo được nêu ở mục tiếp theo.

3.3. Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

Ngoài các giá trị thống kê mô tả như giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính đa biến để kiểm định các giả thuyết phát triển trong bài báo. Để đánh

giá sự tác động của biến trung gian, nghiên cứu này sử dụng phương pháp kiểm định của Baron & Kenny (1986). Để chứng minh được thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và chuẩn chủ quan là biến trung gian thì bốn điều kiện sau phải được đáp ứng: (1) biến độc lập có tác động có ý nghĩa đến biến trung gian; (2) biến độc lập có tác động có ý nghĩa đến biến phụ thuộc; (3) biến trung gian có tác động có ý nghĩa đến biến phụ thuộc; và (4) mối quan hệ giữa biến độc lập và phụ thuộc phải không có ý nghĩa hoặc yếu hơn khi cả biến độc lập và biến trung gian đều được đưa vào mô hình hồi quy. Bài báo này sử dụng phương pháp của Hair & cộng sự (2010) để kiểm định mối quan hệ điều tiết. Để chứng minh mối quan hệ điều tiết theo Hair & cộng sự (2010), biến độc lập phải có tác động có ý nghĩa đến biến phụ thuộc và tương tác giữa biến độc lập và biến điều tiết (biến độc lập x biến điều tiết) phải có tác động có ý nghĩa đến biến phụ thuộc.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Sau khảo sát chính thức, tổng cộng có 212 người trả lời, tuy nhiên có 15 bảng hỏi bị loại do thiếu nhiều dữ liệu hoặc do không đáng tin cậy thông qua các câu hỏi ngược. Trong tổng số 197 phiếu trả lời hợp lệ, nữ chiếm 77,2%. Hơn 1/3 (36,5%) có kinh nghiệm làm việc dưới hai năm, 27,4% kế toán có kinh nghiệm làm việc từ 2 đến 4 năm, 16,8% có kinh nghiệm làm việc từ 5 đến 8 năm và 19,3% có kinh nghiệm làm việc từ 9 năm trở lên.

4.2. Kiểm định thang đo

Bảng 1 cho thấy giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, giá trị Cronbach's Alpha và hệ số tương quan giữa các biến. Tất cả các hệ số tương quan trong nghiên cứu này đều có giá trị dưới 0,70 giữa các biến độc lập, biến trung gian và biến điều tiết cho thấy rằng tất cả các thang đo đều phù hợp để phân tích tiếp theo. Ngoài ra, tất cả hệ số phóng đại phương sai (VIF) trong mô hình hồi quy đều thấp hơn 2, cho thấy rằng

Bảng 1: Bảng mô tả thống kê các biến

	Trung bình	Độ lệch chuẩn	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
Giới tính (V1)	0,77	0,421								
Kinh nghiệm làm việc (V2)	2,19	1,476	,005							
Thành kiến mong muốn xã hội (V3)	2,96	1,401	,036	-,066	0,84					
Áp lực đạo đức từ công ty (V4)	3,74	1,380	,046	-,024	,378**	0,64				
Tính cách tâm lý bất ổn (V5)	3,61	1,298	-,076	-,064	,465**	,288**	0,79			
Thái độ đối với hành vi VPĐĐNN (V6)	2,51	1,315	-,041	,011	,386**	,286**	,143	0,86		
Chuẩn chủ quan (V7)	3,34	1,431	,008	-,021	,454**	,358**	,269**	,652**	0,87	
Ý định thực hiện hành vi VPĐĐNN (V8)	2,60	1,391	-,029	,000	,385**	,315**	,165	,887**	,718**	0,88

Chú thích: ** giá trị p -value < 0,01; Chữ số bôi đen ở đường chéo là giá trị Cronbach's Alpha

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả.

hiện tượng đa cộng tuyến không phải là vấn đề trong nghiên cứu này.

4.3. Kết quả kiểm định mô hình hồi quy

Bảng 2 cho biết kết quả kiểm định mô hình hồi quy. Mô hình 1 có biến phụ thuộc là thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Mô hình 2 có biến phụ thuộc là chuẩn chủ quan. Mô hình 3, 4 và 5 có biến phụ thuộc là ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Trong tất cả các mô hình đều có biến độc lập là áp lực đạo đức từ tổ chức và các biến kiểm soát gồm giới tính, kinh nghiệm làm việc và thành kiến mong đợi xã hội. Thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp được đưa vào mô hình 4 và chuẩn chủ quan được đưa vào mô hình 5 để kiểm định giả thuyết về mối quan hệ trung gian.

Mô hình 1 cho thấy áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động cùng chiều đến thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp với hệ số $\beta = 0,21$ và mức ý nghĩa $p < 0,01$. Như vậy giả thuyết H1a được chấp nhận. Mô hình 2 cho thấy áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động cùng chiều đến chuẩn chủ quan với hệ số $\beta = 0,27$ và mức ý nghĩa $p < 0,01$. Như vậy giả thuyết H1b được chấp nhận. Mô hình 4 cho thấy thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp có tác động cùng chiều đến ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp với hệ số $\beta = 0,86$ và mức ý nghĩa $p < 0,01$. Như vậy giả thuyết H2a được chấp nhận. Mô hình 5 cho thấy chuẩn chủ quan có tác động cùng chiều đến ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp với

Bảng 2: Kết quả kiểm định mô hình hồi quy

Tên biến	Thái độ đối với hành vi VPĐĐNN	Chuẩn chủ quan	Ý định thực hiện hành vi VPĐĐNN		
	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3	Mô hình 4	Mô hình 5
Giới tính	-0,06 ^{ns}	-0,01 ^{ns}	-0,05 ^{ns}	-0,01 ^{ns}	-0,04 ^{ns}
Kinh nghiệm làm việc	0,04 ^{ns}	0,02 ^{ns}	0,03 ^{ns}	0,01 ^{ns}	0,02 ^{ns}
Thành kiến mong đợi xã hội	0,23 ^{**}	0,24 ^{**}	0,23 ^{**}	0,02 ^{ns}	0,06 ^{ns}
Áp lực đạo đức từ tổ chức	0,21 ^{**}	0,27 ^{**}	0,24 ^{**}	0,06 ^{ns}	0,05 ^{ns}
Thái độ đối với hành vi VPĐĐNN				0,86 ^{**}	
Chuẩn chủ quan					0,68 ^{**}
R ² hiệu chỉnh	0,11	0,16	0,13	0,78	0,51

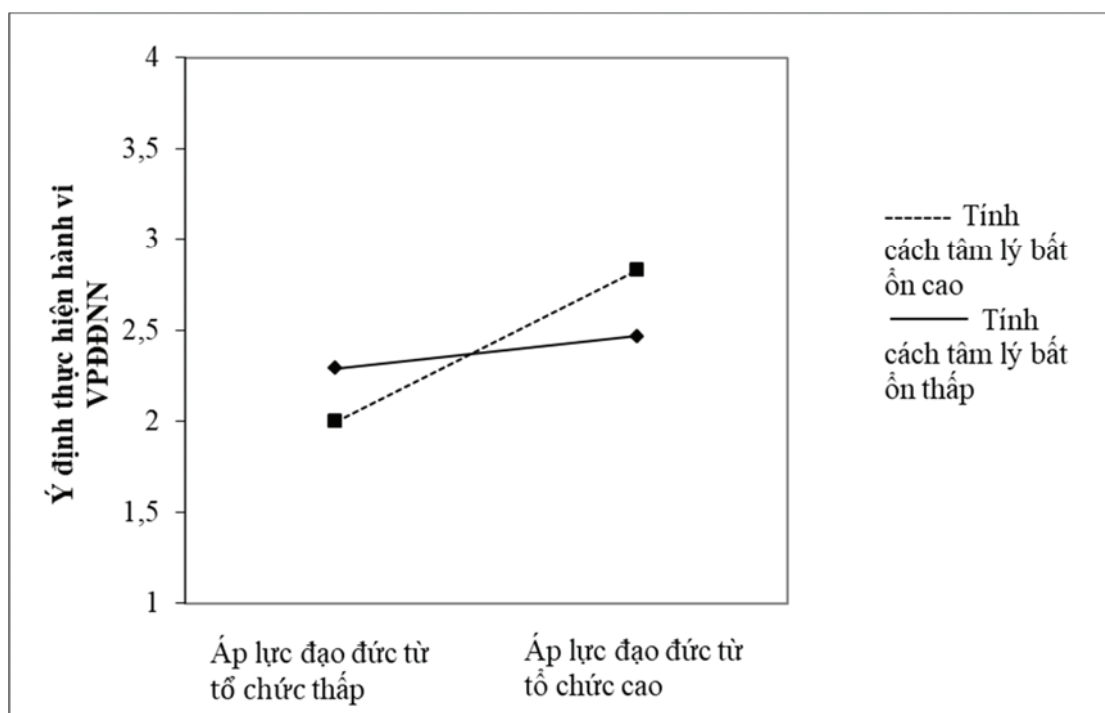
Chú thích: ns: $p > 0,05$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả.

hệ số $\beta = 0,68$ và mức ý nghĩa $p < 0,01$. Như vậy giả thuyết H2b được chấp nhận.

Về mối quan hệ trung gian, bài báo này sử dụng phương pháp của Baron & Kenny (1986) để kiểm định giả thuyết. Kết quả nghiên cứu cho thấy biến độc lập (áp lực đạo đức từ tổ chức) có tác động đến các biến trung gian (thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và chuẩn chủ quan ($\beta = 0,21$, $p < 0,01$ và $\beta = 0,27$, $p < 0,01$, xem mô hình 1 và 2). Đồng thời biến độc lập này cũng tác động đến biến phụ thuộc (ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp) ($\beta = 0,24$, $p < 0,01$, xem mô hình 3). Mô hình 4 và 5 cho thấy các biến trung gian sau khi đưa vào mô hình đều có tác động đến biến phụ thuộc ($\beta = 0,86$, $p < 0,01$; $\beta = 0,68$, $p < 0,01$) và làm cho tác động của biến độc lập lên biến phụ thuộc trở thành không có ý nghĩa ($\beta = 0,06$, $p > 0,05$; $\beta = 0,05$, $p > 0,05$). Vì vậy, giả thuyết H3a và H3b đều được chấp nhận, trong đó thái độ và chuẩn chủ quan là biến trung gian toàn phần.

Kết quả chạy mô hình điều tiết theo Hair & cộng sự (2010) cho thấy tương tác giữa tính cách tâm lý bất ổn và áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động tích cực lên thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp ($\beta = 0,16$, $p = 0,000$). Hình 2 chỉ ra phần trình bày đồ họa về tác động điều tiết của tính cách tâm lý bất ổn

Hình 2: Tác động điều tiết của tính cách tâm lý bất ổn

Nguồn: Kết quả phân tích của tác giả.

với mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Tác động tích cực của áp lực đạo đức từ tổ chức lên thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp mạnh hơn đối với những kế toán có tâm lý bất ổn cao (Độ dốc đơn giản = 0,49, $t = 5,39$; $p < 0,01$) và không có ý nghĩa với những người có tâm lý bất ổn thấp (Độ dốc đơn giản = 0,03, $t = 0,33$; $p > 0,05$). Vì vậy giả thuyết H4 được chấp nhận.

4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tác động của áp lực đạo đức từ tổ chức lên thái độ của nhân viên kế toán đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp là khác nhau giữa những nhân viên có tính cách tâm lý bất ổn khác nhau. Kết quả này ủng hộ quan điểm của Soutter & cộng sự (2020) về sự ảnh hưởng của các chính sách, môi trường hoặc áp lực từ tổ chức đến hành vi của nhân viên còn phụ thuộc vào đặc điểm tính cách của các nhân viên này. Kết quả này gợi ý rằng những nhân viên kế toán có tính cách tâm lý bất ổn cao thì khó kiểm chế và kiểm soát bản thân. Vì vậy, dưới áp lực đạo đức từ tổ chức càng cao thì những nhân viên này càng có thái độ khoan dung đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Ngược lại, những nhân viên có tính cách tâm lý ổn định lại thường điềm tĩnh nên áp lực đạo đức từ tổ chức không ảnh hưởng đến thái độ của họ.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động đến hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp khi chưa đưa các biến trung gian vào. Tuy nhiên, khi đưa các biến thái độ và chuẩn chủ quan vào mô hình thì các biến này đóng vai trò trung gian toàn phần trong mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Kết quả này ủng hộ lý thuyết hành động hợp lý (Ajzen & Fishbein, 1980). Lý thuyết này cho rằng các yếu tố bên ngoài chỉ tác động đến ý định thực hiện một hành động của một người khi nó làm thay đổi thái độ và chuẩn chủ quan của người đó đối với hành động trên. Như vậy, áp lực đạo đức từ tổ chức có tác động lên hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán khi nó thay đổi thái độ và chuẩn chủ quan của những người này đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp trên.

5. Kết luận và hàm ý

Tổng quan các nghiên cứu trước đây cho thấy đã có nhiều nghiên cứu trước đây về hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của kế toán (Nguyen & cộng sự, 2022; Saadullah & Bailey, 2014) và trong trường hợp quản trị lợi nhuận (Elias, 2002; Hồ Thị Thúy Nga, 2022; Tian & Peterson, 2016). Tuy nhiên, các nghiên cứu này đánh giá tác động các yếu tố về tổ chức và tính cách cá nhân một cách riêng lẻ. Nghiên cứu này mở rộng thêm hiểu biết về hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán thông qua đánh giá vai trò điều tiết của tính cách cá nhân (tính cách tâm lý bất ổn) trong mối quan hệ giữa yếu tố tổ chức (áp lực đạo đức từ tổ chức) và thái độ của nhân viên kế toán đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời, nghiên cứu này kết hợp sử dụng lý thuyết hành động hợp lý để giải thích vai trò trung gian của thái độ đối với hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp và chuẩn chủ quan trong mối quan hệ giữa áp lực đạo đức từ tổ chức và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Từ đó, nghiên cứu này cung cấp sự hiểu biết sâu hơn về cơ chế tác động của áp lực đạo đức từ tổ chức lên thái độ và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán.

Về hàm ý quản trị, kết quả nghiên cứu gợi ý rằng các tổ chức nghề nghiệp kế toán và tổ chức đào tạo nên tác động để các nhà quản trị doanh nghiệp và nhân viên kế toán hiểu rằng việc thực hiện hành vi quản trị lợi nhuận là phi đạo đức và giúp họ phổ biến các chính sách để hình thành hành vi đạo đức một cách tích cực. Công tác tuyên truyền và giáo dục nên tập trung vào những nhân viên kế toán có tính cách tâm lý bất ổn cao, những người dễ dao động, để họ hiểu rõ hơn hậu quả của những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp đối với xã hội và các nhà đầu tư.

Nghiên cứu này có một số đề xuất cho nghiên cứu tiếp theo. Thứ nhất, nghiên cứu tiếp theo nên sử dụng phương pháp định tính để hiểu sâu hơn thái độ và ý định thực hiện hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán dưới áp lực đạo đức, môi trường đạo đức, văn hóa tổ chức khác nhau. Thứ hai, nghiên cứu tiếp theo nên đánh giá vai trò điều tiết của tính cách cá nhân khác. Cuối cùng, nghiên cứu tiếp theo có thể sử dụng các tình huống khác về hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp, ví dụ hành vi lách thuế,...

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980), *Understanding attitudes and predicting social behavior*, Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986), 'The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations', *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993), 'Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting', *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715.
- Buchan, H. F. (2005), 'Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior', *Journal of Business Ethics*, 61, 165-181.
- Carpenter, T. D., & Reimers, J. L. (2005), 'Unethical and fraudulent financial reporting: Applying the theory of planned behavior', *Journal of Business Ethics*, 60, 115-129.
- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998), 'Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research', *Journal of applied social psychology*, 28(15), 1429-1464.
- Elias, R. Z. (2002), 'Determinants of earnings management ethics among accountants', *Journal of Business Ethics*, 40(1), 33-45.
- Fiolleau, K., & Kaplan, S. E. (2017), 'Recognizing ethical issues: An examination of practicing industry accountants and accounting students', *Journal of Business Ethics*, 142(2), 259-276.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999), 'A review of the earnings management literature and its implications for standard setting', *Accounting Horizons*, 13(4), 365-383.
- Hồ Thị Thúy Nga, (2022), 'Investigating the roles of personal moral philosophies and the theory of reasoned action in the ethical behaviour of accountants', *The international conference on Vietnam's economic recovery and development in the context of covid-19 pandemic Proceedings*, The University of Economics - Hue University.
- Hồ Thị Thúy Nga, & Phạm Thị Bích Ngọc (2019), 'Nghiên cứu về cơ chế quản trị, chất lượng kiểm toán và quản trị lợi nhuận: Trường hợp các công ty niêm yết Việt Nam', *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, 127(5A), 213-231.
- Jose, A., & Thibodeaux, M. S. (1999), 'Institutionalization of ethics: The perspective of managers', *Journal of Business Ethics*, 22, 133-143.
- Lê Cát Vi (2018), 'Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam', *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, 30(18), 58-61.
- Nguyen, L. A., Dellaportas, S., Vesty, G. M., Pham, V. A. T., Jandug, L., & Tsahuridu, E. (2022), 'The influence of organisational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam', *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 35(2), 325-354.
- Peterson, D. K. (2003), 'The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment', *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 557-572.
- Saadullah, S. M., & Bailey, C. D. (2014), 'The "big five personality traits" and accountants' ethical intention formation', *Research on professional responsibility and ethics in accounting*, 18, 167–191.
- Sayal, K., & Singh, G. (2020), 'Investigating the role of theory of planned behavior and Machiavellianism in earnings management intentions', *Accounting Research Journal*, 33(6), 653-668.
- Shafer, W. E., & Wang, Z. (2011), 'Effects of ethical context and Machiavellianism on attitudes toward earnings management in China', *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 372-392.
- Soutter, A. R. B., Bates, T. C., & Möttus, R. (2020), 'Big Five and HEXACO personality traits, proenvironmental attitudes, and behaviors: A meta-analysis', *Perspectives on Psychological Science*, 15(4), 913-941.
- Strahan, R., & Gerbasi, K. C. (1972), 'Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne social desirability scale', *Journal of clinical psychology*, 28(2), 191–193.
- Tian, Q., & Peterson, D. K. (2016), 'The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: the case of earnings management', *Business Ethics: A European Review*, 25(2), 159-171.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011), 'When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors', *Organization science*, 22(3), 621-640.

ĐO LƯỜNG MỨC ĐỘ QUẢN TRỊ LỢI NHUẬN: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI CÁC CÔNG TY NIÊM YẾT

Đỗ Thùy Linh

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định

Email: dothuylinhspkntd@gmail.com

Vũ Hùng Phương

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: phuongvh@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1111

Ngày nhận: 04/02/2023

Ngày nhận bản sửa: 22/02/2023

Ngày duyệt đăng: 09/03/2023

DOI: 10.33301/JED.VI.1111

Tóm tắt:

Nghiên cứu thực hiện nhằm đo lường mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Dựa trên dữ liệu các công ty niêm yết tại hai Sở giao dịch chứng khoán Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh từ 2009 đến 2019 và sử dụng hai phương pháp thông qua kế toán dồn tích và thông qua giao dịch thực tế để đo lường mức quản trị lợi nhuận của các công ty. Nghiên cứu đã thực hiện các kiểm định để tìm ra sự phù hợp của các mô hình hồi quy Pool OLS, hồi quy với tác động cố định (FEM), hồi quy với tác động ngẫu nhiên (REM), từ đó lựa chọn mô hình phù hợp nhất để xác định mức độ quản trị lợi nhuận của từng phương pháp. Kết quả của các mô hình hồi quy cho thấy các công ty tại Việt Nam có thực hiện quản trị lợi nhuận. Bên cạnh đó, có những sự tương đồng và có những khác biệt trong mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty thông qua hai phương pháp này.

Từ khóa: Công ty niêm yết, giao dịch thực tế, kế toán dồn tích, quản trị lợi nhuận.

Mã JEL: G32

Measuring the earnings management: An empirical study of listed firms

Abstract:

The aim of study is conducted to measure the earnings management of companies listed on the Vietnamese stock market. Based on the annual data of companies listed on both Hanoi Stock Exchange (HNX) and Ho Chi Minh Stock Exchange (HOSE) from 2009 to 2019, the study used two methods through accrual-based earnings management (AEM) and real earnings management (REM) to measure. The study also carried out tests to find out the suitability of the models Pool OLS, regression with fixed effects (FEM), regression with random effects (REM) and then selected the most appropriate model for each method to use measuring earnings management of Vietnam listed companies. The results of the regression models show that there are similarities and differences in the degree of earnings management through these methods.

Keywords: Accrual-based earnings management, earnings management, listed firms.

JEL Code: G32.

1. Giới thiệu

Trong thời gian vừa qua tại Việt Nam, thông tin bất cân xứng đang xảy ra tại thị trường khi một số công ty đang thuộc diện bị hủy niêm yết đã tránh khỏi diện này khi báo cáo tài chính đưa ra các con số về lợi nhuận đã dương trở lại sau một thời gian bị thua lỗ (TTF – Công ty cổ phần Gỗ Trường Thành, HNG – Công ty cổ phần Nông nghiệp quốc tế Hoàng Anh Gia Lai...). Ngoài ra, sau khi báo cáo tài chính được kiểm toán, lợi nhuận của một số công ty đã giảm mạnh hoặc chuyển từ lãi thành lỗ (HAG – Công ty cổ phần Hoàng Anh Gia Lai, ITA – Công ty cổ phần đầu tư và công nghiệp Tân Tạo, DAG – Công ty cổ phần tập đoàn nhựa Đông Á...).

Do các chuẩn mực kế toán có sự mềm dẻo nên các nhà quản lý công ty có thể đưa ra kết quả lợi nhuận theo mục tiêu nhằm đạt được lợi ích liên quan đến công ty hoặc cho chính các nhà quản lý mà vẫn đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc pháp lý. Hành vi quản trị lợi nhuận thường được đo lường thông qua 2 phương pháp: quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích và quản trị lợi nhuận thông qua các giao dịch thực tế. Các nghiên cứu về mô hình đo lường thông qua kế toán dồn tích như mô hình của (Jones, 1991), mô hình Jones điều chỉnh hay mô hình của Dechow & cộng sự (1995), mô hình của Kothari & cộng sự (2005), và thông qua các giao dịch thực tế như của Roychowdhury (2006), Cohen & Zarowin (2010). Các nghiên cứu đã được thực hiện tại Việt Nam cũng sử dụng các mô hình này để đo lường mức độ quản trị lợi nhuận tại Việt Nam như nghiên cứu của Vo Thi Quy & Duong Trong Nhan (2017), Nguyễn Thị Phương Hồng (2017), Phạm Đức Hieu & cộng sự (2019), Wil Martens & cộng sự (2021), Su Dinh Thanh & cộng sự (2020), Anh Huu Nguyen & Chi Thi Duong (2021)... Mặc dù vậy, các nghiên cứu tại Việt Nam thường chỉ dùng một loại phương pháp để đo lường mức độ quản trị lợi nhuận. Sự kết hợp 2 phương pháp nhằm so sánh liệu có sự tương đồng về mức độ quản trị lợi nhuận của 2 phương pháp này tại Việt Nam là còn hạn chế. Việc thực hiện nghiên cứu này tại Việt Nam là cần thiết do sự kiểm soát các thông tin được đưa ra trên báo cáo tài chính còn chưa được chặt chẽ, Việt Nam hiện tại vẫn đang áp dụng chuẩn mực kế toán riêng trong khi việc áp dụng chuẩn mực kế toán quốc tế vẫn còn chưa phải là yêu cầu bắt buộc.

Nghiên cứu được thực hiện thông qua việc đo lường mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty cổ phần niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam bằng 2 phương pháp đo lường là kế toán dồn tích và giao dịch thực tế. Sau đó, nghiên cứu thực hiện so sánh kết quả của 2 phương pháp này để đánh giá mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty niêm yết. Bài viết bao gồm 5 phần. Đầu tiên là phần mở đầu, tổng quan tình hình nghiên cứu được đưa ra trong phần 2, phần 3 đề cập đến mô hình nghiên cứu, phần 4 trình bày về các kết quả nghiên cứu và phần cuối cùng là kết luận.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Động cơ thực hiện quản trị lợi nhuận

Từ những quan điểm lý thuyết trước đây, các nghiên cứu hiện đại đã đưa ra các nhóm động cơ để giải thích hành vi quản trị lợi nhuận như sau:

- Động cơ tiền thưởng dành cho các nhà quản lý: theo Dechow & cộng sự (1996), Healy & Wahlen (1999), lợi ích từ các khoản tiền thưởng đã khiến các nhà quản lý gia tăng lợi nhuận để đạt đến mức tiền thưởng theo quy định trong hợp đồng, đặc biệt là các nhà quản lý mới được thuê sẽ có nhiều khả năng hơn trong việc điều chỉnh mức lợi nhuận thu được để tăng cơ hội nhận được tiền thưởng. Đây là một biểu hiện của lý thuyết đại diện khi các nhà quản lý hoạt động vì lợi ích của riêng mình.

- Động cơ hợp đồng nợ vay: các ngân hàng và chủ nợ thường xem xét báo cáo tài chính của công ty để đánh giá hiệu quả kinh doanh. Nếu công ty không đạt được các kết quả như đã cam kết ghi trong hợp đồng nợ vay thì sẽ chịu áp lực lớn từ các ngân hàng và chủ nợ trong việc cung cấp vốn. Dechow & cộng sự (1995), DeAngelo & cộng sự (1994), Healy & Wahlen (1999) đã cung cấp bằng chứng cho thấy trong những năm trước khi vi phạm các điều khoản trong hợp đồng tín dụng, các công ty đã thực hiện các thao tác bằng việc điều chỉnh các quy trình kế toán nhằm làm gia tăng lợi nhuận so với mức lợi nhuận mà công ty đạt được.

- Động cơ thị trường vốn: các nhà quản lý công ty có xu hướng quản trị lợi nhuận theo hướng san bằng nhằm đạt được sự ổn định về lợi nhuận giữa các kỳ kế toán thể hiện mức độ bền vững của lợi nhuận trong dài hạn (Cohen & Zarowin, 2010). Các công ty thường quản trị lợi nhuận khi thực hiện các hoạt động phát hành cổ phiếu, giao dịch mua bán, sáp nhập.

- Động cơ của bên thứ ba: do bên ngoài thúc đẩy các bên như các nhà đầu tư kỳ vọng vào sự hoạt động hiệu quả của công ty sẽ có ảnh hưởng đến chi phí truyền thông tin trên thị trường (Ronen & Yaari, 2008; Walker, 2013). DeAngelo & cộng sự (1994) cho biết, các công ty thua lỗ hoặc tăng trưởng lợi nhuận không ổn định sẽ có xu hướng thực hiện quản trị lợi nhuận để giảm chi phí giao dịch với các bên có liên quan và để đáp ứng các nhu cầu của nhà đầu tư.

Do đó, quản trị lợi nhuận có thể được định nghĩa là việc lạm dụng một số thiếu sót trong hợp đồng, sự ràng buộc của các bên hữu quan và thông tin bất cân xứng trên thị trường, thông qua một số quyết định kinh tế, thay đổi trong cách xử lý kế toán hoặc bằng các cách thức tinh vi khác để trình bày lợi nhuận theo cách khác (tăng hay giảm) so với những gì nhà quản lý biết để đạt được lợi ích riêng và che giấu các bên có liên quan. Trong quản trị lợi nhuận, dựa trên các tiêu chuẩn và quy tắc hoặc cấu trúc trao đổi theo cách mà giá trị công ty không bị suy giảm, các nhà quản lý sử dụng quyền của họ để thao túng lợi nhuận.

2.2. Phương pháp quản trị lợi nhuận

Quản trị lợi nhuận có thể được phân thành hai phương pháp cơ bản: điều chỉnh thông qua kế toán dồn tích (AEM) và điều chỉnh thông qua các giao dịch thực tế (REM) (Gunny, 2005).

Điều chỉnh thông qua kế toán dồn tích (AEM)

Các nghiên cứu đều cho rằng quản trị lợi nhuận của các công ty liên quan đến các khoản lợi nhuận dồn tích (TACC). Tuy nhiên, có các khoản dồn tích phù hợp với tình hình kinh doanh thực tế của công ty như: doanh thu bán chịu trong kỳ, dự phòng nợ phải thu khó đòi, dự phòng giảm giá hàng tồn kho, chi phí phải trả được trích lập đúng quy định... Do đó, các nhà nghiên cứu đã tách lợi nhuận dồn tích thành 2 phần:

- Các khoản dồn tích không thể điều chỉnh (NDA): được thực hiện theo những quy định, nguyên tắc của chuẩn mực và chế độ kế toán đã được ban hành.

- Các khoản dồn tích có thể điều chỉnh (DA): do nhà quản lý công ty thực hiện nhằm mục đích tạo ra lợi nhuận theo mục tiêu được đưa ra trong kỳ mà không vi phạm các quy định, nguyên tắc của chuẩn mực và chế độ kế toán đã được ban hành.

DA được coi là thước đo phù hợp để đánh giá các nhà quản lý công ty thực hiện quản trị lợi nhuận hay không. DA được xác định như sau:

$$DA = TACC - NDA$$

Để xác định các khoản dồn tích có thể điều chỉnh, cần phải ước lượng các khoản dồn tích không thể điều chỉnh. Có nhiều mô hình khác nhau để thực hiện ước lượng này.

Mô hình Jones (1991) nghiên cứu tại 23 công ty Mỹ trong năm 1980 được xem là hiệu quả trong việc xác định điều chỉnh thu nhập ở các nước phát triển. Tuy nhiên, mô hình Jones (1991) vướng phải hạn chế là các khoản dồn tích không thể điều chỉnh lại được sử dụng bởi chỉ tiêu đại diện là doanh thu, vấn đề này đi ngược với hoạt động trong thực tế vì thời điểm doanh thu được ghi nhận được thực hiện bởi nhà quản lý và từ đó có thể khiến cho lợi nhuận bị thay đổi.

Mô hình của Dechow & cộng sự (1995) còn được gọi là mô hình Jones điều chỉnh (1995) đã khắc phục được các nhược điểm của mô hình gốc Jones (1991) nghiên cứu trên 4 loại mẫu, mỗi mẫu sử dụng ngẫu nhiên 1000 quan sát với các công ty tại Mỹ, bằng cách sử dụng sự thay đổi trong các khoản phải thu mà không sử dụng sự thay đổi trong doanh thu.

Một mô hình được ứng dụng trong nhiều nghiên cứu gần đây về quản trị lợi nhuận là mô hình của Kothari & cộng sự (2005) do các mô hình của Jones (1991), Dechow & cộng sự (1995) dường như cho kết quả không chính xác trong tình huống mà một công ty có tốc độ tăng trưởng rất cao. Đó là lý do tại sao mô hình của Kothari & cộng sự (2005) thêm biến doanh lợi tài sản (ROA) bổ sung vào trong mô hình của Dechow & cộng sự (1995).

Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã sử dụng các mô hình đo lường quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích. Mô hình Jones 1991 đã được sử dụng trong các nghiên cứu của Kasanen & cộng sự (1996), Daniel & cộng sự (2008), Espahbodi & cộng sự (2021), Tat Thanh Tran & cộng sự (2021). Mô hình của Dechow & cộng sự (1995) (mô hình Jones điều chỉnh 1995) đã được sử dụng trong các nghiên cứu của Atieh & Hussain (2012), Ben Amar & cộng sự (2018), Manh Dung Tran & Ngoc Hung Dang (2021), Anh Huu Nguyen & Chi

Thi Duong (2021), Salah & Jarbou (2022). Mô hình của Kothari & cộng sự (2005) đã được sử dụng trong các nghiên cứu của Daniel & cộng sự (2008), Chansarn & Chansarn (2017), Espahbodi & cộng sự (2021).

Điều chỉnh thông qua giao dịch thực tế (REM)

Quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế là các hành động quản lý đi lệch khỏi thực tiễn của hoạt động kinh doanh thông thường, được thực hiện với mục tiêu chính là đáp ứng mức lợi nhuận nhất định.

Nghiên cứu của Graham & cộng sự (2005) thực hiện tại Mỹ thông qua việc khảo sát và phỏng vấn hơn 400 giám đốc điều hành đã đưa ra các hành động thực tế mà các công ty có thể thực hiện để đạt được mục tiêu lợi nhuận bao gồm: hoãn hoặc loại bỏ các chi phí như chi phí đi thuê, R & D, du lịch; thuyết phục khách hàng tăng số lượng đặt hàng vào cuối quý; thông báo tăng giá sản phẩm trong quý đầu tiên của năm tới để kích thích nhu cầu trong quý IV, hoặc giảm giá trong quý IV và hy vọng sẽ làm cho nhu cầu khách hàng tăng lên và sẽ mua với khối lượng cao hơn.

Roychowdhury (2006) cho rằng ba hành vi quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế bao gồm: ước tính về dòng tiền từ hoạt động kinh doanh (CFO), ước tính về chi phí sản xuất và ước tính về chi phí tùy ý. Nghiên cứu đã tập trung vào ba phương pháp điều chỉnh và ảnh hưởng của chúng đối với mức độ bất thường của ba biến số: Điều chỉnh bán hàng, nghĩa là, đẩy nhanh thời gian bán hàng hoặc tạo thêm doanh số không bền vững thông qua giảm giá hoặc các điều khoản tín dụng nhẹ nhàng hơn; cắt giảm chi phí tùy ý và sản xuất thái quá hoặc tăng sản lượng để báo cáo giá vốn thấp hơn. Nghiên cứu đã đưa ra các bằng chứng thể hiện các công ty đang tránh thua lỗ bằng cách giảm giá để tạm thời tăng doanh thu, thực hiện sản xuất quá mức để giảm giá vốn hàng bán và giảm mạnh chi tiêu tùy ý để cải thiện tỷ suất lợi nhuận.

Các nghiên cứu về quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế sử dụng mô hình của Roychowdhury (2006) như nghiên cứu của Liu & Espahbodi (2014), Nguyen Thu Hang & Nguyen Manh Hiep (2016), Aladwan (2019), Espahbodi & cộng sự (2021).

3. Mô hình nghiên cứu

3.1. Đo lường quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích

Để đo lường quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích, nghiên cứu sử dụng tổng số tích lũy, mô hình ước tính được thực hiện theo ba bước của Dechow & cộng sự (1995), Kothari & cộng sự (2005) như sau:

- Xác định lợi nhuận dồn tích

$$TACC_{it} = LNST_{it} - CFO_{it}$$

Trong đó:

$TACC_{it}$: Lợi nhuận dồn tích của công ty i trong năm t

$LNST_{it}$: Lợi nhuận sau thuế của công ty i năm t

CFO_{it} : Dòng tiền từ hoạt động kinh doanh của công ty i năm t

- Xác định khoản dồn tích không thể điều chỉnh:

$$NDA_{it} = \alpha_1 \frac{1}{TS_{it-1}} + \alpha_2 \frac{\Delta DTT_{it} - \Delta KPT_{it}}{TS_{it-1}} + \alpha_3 \frac{TSCĐ_{it}}{TS_{it-1}} + \alpha_4 ROA_{it-1}$$

Trong đó:

NDA_{it} : Khoản dồn tích không thể điều chỉnh của công ty i trong năm t

TS_{it-1} : Tổng tài sản của công ty i trong năm t-1

ΔDTT_{it} : Chênh lệch doanh thu thuần của công ty i trong năm t so với năm t-1

ΔKPT_{it} : Chênh lệch khoản phải thu của công ty i trong năm t so với năm t-1

$TSCĐ_{it}$: Tài sản cố định của công ty i trong năm t

ROA_{it-1} : Doanh lợi tài sản trong năm t-1 của công ty i

- Xác định phần quản trị lợi nhuận (DA) được thực hiện theo phương trình sau:

$$DA_{it} = \frac{TACC_{it}}{TS_{it-1}} - NDA_{it}$$

3.2. Đo lường quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế

Đề đo lường quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế, nghiên cứu sử dụng mô hình của Roychowdhury (2006), thực hiện thông qua việc nhận diện ba hành vi quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế phổ biến:

- Ước tính về dòng tiền từ hoạt động kinh doanh

$$\frac{CFO_{it}}{TS_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{TS_{it-1}} + \beta_1 \frac{DTT_{it}}{TS_{it-1}} + \beta_2 \frac{\Delta DTT_{it}}{TS_{it-1}} + \varepsilon_{1it}$$

Trong đó:

DTT_{it} : doanh thu thuần trong năm t của công ty i

- Ước tính về chi phí sản xuất:

$$\frac{PROD_{it}}{TS_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{TS_{it-1}} + \beta_1 \frac{DTT_{it}}{TS_{it-1}} + \beta_2 \frac{\Delta DTT_{it}}{TS_{it-1}} + \beta_3 \frac{\Delta DTT_{it-1}}{TS_{it-1}} + \varepsilon_{2it}$$

Trong đó:

$PROD_{it}$: Chi phí sản xuất trong năm t của công ty i (bao gồm giá vốn hàng bán và chênh lệch hàng tồn kho của công ty i năm t so với năm t-1)

ΔDTT_{it-1} : Chênh lệch doanh thu thuần của công ty i trong năm t-1 so với năm t-2

- Ước tính về chi phí tùy ý:

$$\frac{DISEXP_{it}}{TS_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \frac{1}{TS_{it-1}} + \beta \frac{DTT_{it-1}}{TS_{it-1}} + \varepsilon_{3it}$$

Trong đó:

DISEXP: chi phí tùy ý trong năm t của công ty i (bao gồm chi phí bán hàng và chi phí quản lý doanh nghiệp).

3.3. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu là các công ty cổ phần phi tài chính niêm yết tại Việt Nam. Nghiên cứu không thực hiện đối với các công ty tài chính vì các yêu cầu theo quy định pháp luật và chuẩn mực lập báo cáo tài chính đối với các công ty này không thống nhất cùng với các công ty phi tài chính. Thời gian nghiên cứu từ năm 2009 – 2019 với dữ liệu ban đầu bao gồm 7.600 quan sát với 691 công ty phi tài chính. Sau khi loại bỏ những quan sát không đủ điều kiện vì một số công ty không thu thập được đủ dữ liệu trong khoảng thời gian nghiên cứu nên mẫu nghiên cứu còn lại 5.885 quan sát với 535 công ty và dữ liệu bảng là cân bằng.

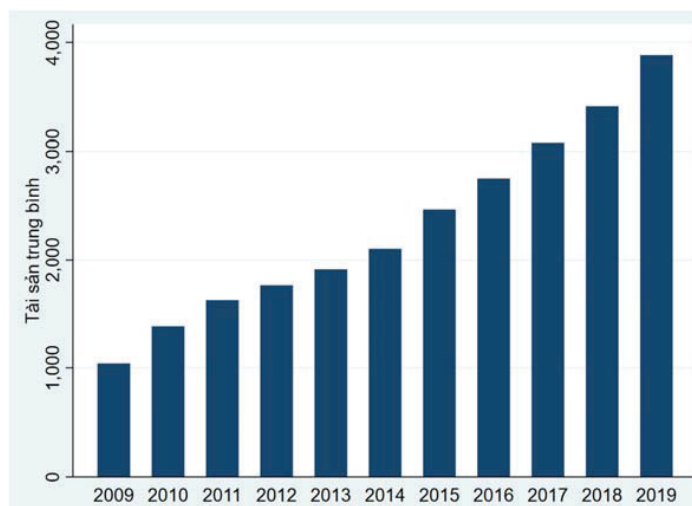
Nghiên cứu sử dụng các mô hình hồi quy Pool OLS, FEM, REM để xác định mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam thông qua 2 phương pháp quản trị lợi nhuận là kế toán dồn tích và quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế theo các mô hình ở mục 3.1 và 3.2. Sau đó, nghiên cứu thực hiện kiểm định mức độ phù hợp của từng mô hình: thực hiện kiểm định Breusch and Pagan LM để xác định mức độ phù hợp giữa mô hình Pool OLS và mô hình REM, thực hiện kiểm định Hausman test để xác định mức độ phù hợp giữa 2 mô hình FEM và REM, thực hiện kiểm định F-test để xác định mức độ phù hợp giữa 2 mô hình Pool OLS và FEM. Từ các kiểm định này, nghiên cứu sẽ rút ra mô hình phù hợp nhất để đo lường mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam đối với từng phương pháp. Quá trình tính toán mức độ quản trị lợi nhuận và thực hiện các kiểm định được xử lý bằng phần mềm Stata 15.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Quy mô và hiệu quả hoạt động của các công ty niêm yết

Tổng tài sản của các công ty niêm yết trong giai đoạn 2009 – 2019 có xu hướng gia tăng qua các năm. Năm 2019, trung bình tài sản của 1 công ty trên thị trường chứng khoán Việt Nam là 1.039,14 tỷ đồng thì đến năm 2014, tổng tài sản trung bình của 1 công ty tăng lên là 2.103,59 tỷ đồng. Nghĩa là mất 5 năm để tổng tài sản trung bình của 1 công ty gia tăng gấp đôi. Tương tự vậy, đến năm 2019, tổng tài sản trung bình của 1 công ty đã tăng lên đạt 3.882,38 tỷ đồng.

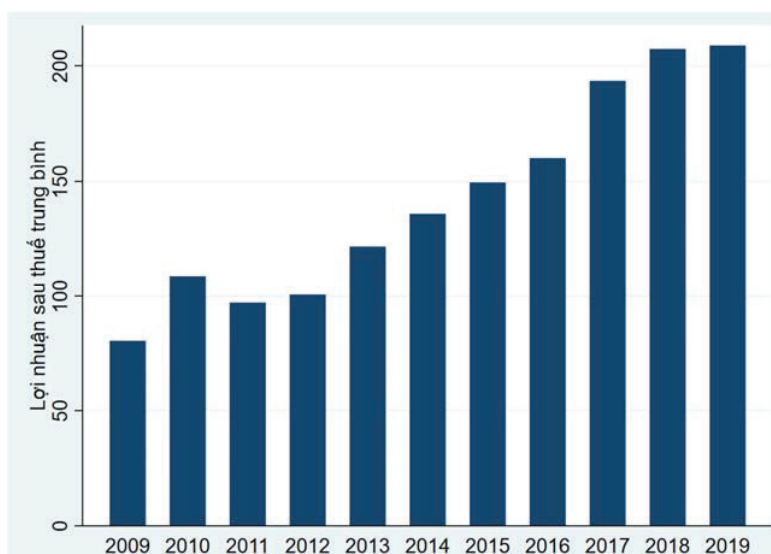
Hình 1: Tổng tài sản trung bình 1 công ty niêm yết giai đoạn 2009 - 2019



Nguồn: Tổng hợp từ Stata 15

Cùng với xu hướng gia tăng của tổng tài sản trung bình, lợi nhuận sau thuế trung bình của 1 công ty cũng có xu hướng gia tăng mặc dù xu hướng không ổn định như sự gia tăng của tổng tài sản. Lợi nhuận sau thuế trung bình tăng lên trong năm 2010 so với năm 2009 đạt mức 108,7 tỷ đồng, sau đó giảm đi trong năm 2011 chỉ còn 97,03 tỷ đồng và gia tăng trở lại từ năm 2012. Các năm tiếp theo xu hướng gia tăng rõ ràng hơn và lợi nhuận sau thuế năm 2019 gia tăng gần như không đáng kể so với năm 2018 (208,8 tỷ đồng so với 207,26 tỷ đồng).

Hình 2: Lợi nhuận sau thuế trung bình 1 công ty niêm yết giai đoạn 2009 – 2019



Nguồn: Tổng hợp từ Stata 15

4.2. Thống kê mô tả về các biến trong các mô hình đo lường quản trị lợi nhuận

Bảng 1 chỉ ra số liệu thống kê của các biến được sử dụng trong mô hình đo lường quản trị lợi nhuận. Trung bình tài sản cố định chiếm 45,96% so với tổng tài sản năm trước của công ty. ROA của các công ty trung bình là 6,58% trong giai đoạn 2009 – 2019. Mức độ quản trị lợi nhuận trung bình của các công ty là 0,063 với độ lệch chuẩn là 18,29%. Mức độ thay đổi của doanh thu thuần năm nay của các công ty so với tài sản năm trước trung bình là 12,67% và của doanh thu thuần năm trước là 8,34%. Chênh lệch mức thay đổi giữa doanh thu thuần và khoản phải thu so với tổng tài sản năm trước là 7,9%. Dòng tiền từ hoạt động kinh doanh chiếm 1,98% tổng tài sản năm trước và các chi phí tùy ý chiếm 11,76%.

Bảng 1: Thống kê mô tả các biến trong mô hình

Biến nghiên cứu	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
1	0,0000052	0,0000157	0,0000000	0,0007777
$\frac{TS_{it-1}}{\Delta DTT_{it} - \Delta KPT_{it}}$	0,0790335	0,5240319	-14,6268	10,49304
$\frac{TS_{it-1}}{TSCĐ_{it}}$	0,4596383	0,4265353	0	3,680164
$\frac{TS_{it-1}}{ROA_{it-1}}$	0,065837	0,0830764	-0,7873918	0,839056
$\frac{DTT_{it}}{\Delta DTT_{it}}$	1,308365	1,315459	-0,0033783	3,208258
$\frac{TS_{it-1}}{\Delta DTT_{it-1}}$	0,1266685	0,6451313	-3,84104	31,83283
$\frac{TS_{it-1}}{DA}$	0,0834245	0,4022869	-5,306489	4,793573
$\frac{CFO_{it}}{TS_{it-1}}$	0,0633466	0,1829134	-1,65419	5,139989
$\frac{PROD_{it}}{TS_{it-1}}$	0,01982	2,653714	-193,5469	1,721434
$\frac{TS_{it-1}}{DISEXP_{it}}$	1,101341	1,24081	-0,0345327	31,96423
$\frac{TS_{it-1}}{TS_{it-1}}$	0,1176052	0,1206396	-0,0760383	1,21269

Nguồn: Tổng hợp từ Stata 15

4.3. Kiểm định lựa chọn mô hình hồi quy đo lường quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích

Bảng 2: Đo lường quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích

	POOL OLS	FEM	REM
1	1.902,0439***	9.376,0297***	1.902,0439***
$\frac{TS_{it-1}}{\Delta DTT_{it} - \Delta KPT_{it}}$	[293,9448]	[766,6975]	[293,9448]
$\frac{TS_{it-1}}{TSCĐ_{it}}$	0,0413***	0,0333***	0,0413***
$\frac{TS_{it-1}}{ROA_{it-1}}$	[0,0049]	[0,0051]	[0,0049]
$\frac{TS_{it-1}}{DA}$	-0,0607***	0,0409**	-0,0607***
$\frac{TS_{it-1}}{CFO_{it}}$	[0,0059]	[0,0163]	[0,0059]
$\frac{TS_{it-1}}{PROD_{it}}$	0,2108***	0,3825***	0,2108***
$\frac{TS_{it-1}}{DISEXP_{it}}$	[0,0304]	[0,0445]	[0,0304]
Hằng số	0,0126***	-0,0803***	0,0126***
	[0,0043]	[0,0089]	[0,0043]
N	4.815	4.815	4.815
p	0,0000	0,0000	0,0000

Nguồn: Tổng hợp từ Stata 15

Thực hiện kiểm định Breusch and Pagan LM cho thấy Prob > chibar2 = 0,2066 lớn hơn mức ý nghĩa 5% nên hồi quy Pool OLS là phù hợp hơn so với hồi quy với tác động ngẫu nhiên REM.

Tiếp tục kiểm định Hausman test có kết quả Prob > chibar2 = 0,0000 nhỏ hơn mức ý nghĩa 5% nên hồi quy với tác động cố định FEM là phù hợp hơn so với REM.

Thực hiện kiểm định F-test với kết quả F test that all $u_i=0$: F(534, 4276) = 1,40 lớn hơn mức ý nghĩa 5% nên hồi quy với tác động cố định FEM là phù hợp hơn so với Pool OLS.

Với các kiểm định như trên bài viết sẽ sử dụng mô hình hồi quy với tác động cố định FEM để đo lường quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích.

4.4. Kiểm định lựa chọn mô hình hồi quy đo lường quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế

Thực hiện kiểm định với mô hình đo lường quản trị lợi nhuận thông qua dòng tiền từ hoạt động kinh doanh, các kiểm định Breusch and Pagan LM cho thấy Prob > chibar2 = 0,0000, Hausman test có kết quả Prob > chibar2 = 0,0000, F-test với kết quả F test that all $u_i=0$: F(534, 4276) = 2.26 cho thấy mô hình hồi

quy với tác động cố định FEM phù hợp để đo lường quản trị lợi nhuận thông qua dòng tiền từ hoạt động kinh doanh.

Với mô hình đo lường quản trị lợi nhuận thông qua chi phí sản xuất, các kiểm định Breusch and Pagan LM cho thấy $\text{Prob} > \chi^2_{\text{bar2}} = 0.0000$, Hausman test có kết quả $\text{Prob} > \chi^2_{\text{bar2}} = 0,7807$, F-test với kết quả F test that all $u_i = 0$: $F(534, 4276) = 71.08$ cho thấy mô hình hồi quy với tác động ngẫu nhiên REM phù hợp để đo lường quản trị lợi nhuận thông qua chi phí sản xuất

Với mô hình đo lường quản trị lợi nhuận thông qua chi phí tùy ý, các kiểm định Breusch and Pagan LM cho thấy $\text{Prob} > \chi^2_{\text{bar2}} = 0.0000$, Hausman test có kết quả $\text{Prob} > \chi^2_{\text{bar2}} = 0.0021$, F-test với kết quả F test that all $u_i = 0$: $F(534, 4813) = 46.81$ cho thấy mô hình hồi quy với tác động cố định FEM phù hợp để đo lường quản trị lợi nhuận thông qua chi phí tùy ý.

Kết quả của các mô hình hồi quy được lựa chọn như sau:

Bảng 3: Đo lường quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế

	CFO	PROD	DISEXP
1	-11.1186,9334***	9.868,9336***	1.305,2492***
TS_{it-1}	[2.436,5850]	[1.492,5693]	[53,8318]
DTT_{it}	0,0000	0,0000**	-0,0000***
TS_{it-1}	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
ΔDTT_{it}	0,2866***	0,8292***	
TS_{it-1}	[0,0509]	[0,0083]	
ΔDTT_{it-1}		0,3436***	
TS_{it-1}		[0,0133]	
Hằng số	0,5514***	0,9189***	0,1125***
	[0,0385]	[0,0390]	[0,0008]
N	5.350	4.815	5.350
p	0,0000	0,0000	0,0000

Nguồn: Tổng hợp từ Stata 15

4.5. Kết quả quản trị lợi nhuận qua các năm

Do các mô hình sử dụng đo lường quản trị lợi nhuận trong mục 3.1 và 3.2 có sử dụng các biến trễ, chẳng hạn như biến chênh lệch doanh thu thuần năm trước (ΔDTT_{it-1}) đo lường chênh lệch của doanh thu thuần năm $t-1$ so với năm $t-2$ nên mức độ quản trị lợi nhuận được đo lường đầy đủ đối với các mô hình được tính từ năm 2011 trở đi. Vì vậy, các kết quả sẽ được thể hiện từ năm 2011 – 2019.

Năm 2015, sự điều chỉnh có thống nhất khi các công ty có xu hướng quản trị lợi nhuận tăng thông qua 2 phương pháp là kế toán dồn tích và giao dịch thực tế. Bên cạnh đó, năm 2019 xu hướng điều chỉnh ngược lại so với năm 2015 khi các công ty có xu hướng quản trị lợi nhuận giảm thông qua cả 2 phương pháp này. Các năm còn lại, mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty lại chưa được thống nhất. Năm 2011, với việc đo lường điều chỉnh thông qua kế toán dồn tích cho thấy các công ty có xu hướng tăng lợi nhuận và thông qua giao dịch thực tế, các công ty có xu hướng điều chỉnh gia tăng lợi nhuận thông qua các chính sách về tín dụng thương mại và chiết khấu và giảm lợi nhuận thông qua thực hiện các hoạt động sản xuất thái quá và cắt giảm chi phí tùy ý. Năm 2012, 2013 và 2014, các công ty có xu hướng điều chỉnh lợi nhuận giảm thông qua phương pháp kế toán dồn tích và với phương pháp thông qua giao dịch thực tế, lợi nhuận có xu hướng được ghi nhận tăng thêm khi áp dụng các chính sách về tín dụng thương mại, chiết khấu, thực hiện sản xuất thái quá. Năm 2016, 2017 và 2018, xu hướng điều chỉnh là gia tăng lợi nhuận thông qua phương pháp kế toán dồn tích và giảm lợi nhuận thông qua phương pháp điều chỉnh các giao dịch thực tế.

Tổng hợp lại, các công ty niêm yết tại Việt Nam có xu hướng quản trị lợi nhuận tăng trong giai đoạn 2011 – 2019 thông qua kế toán dồn tích. Kết quả trên có thể thấy, với các công ty niêm yết tại Việt Nam, các nhà quản trị có xu hướng điều chỉnh các số liệu này để ghi nhận lợi nhuận tăng lên bằng cách hạn chế phân bổ chi phí đồng thời ghi nhận doanh thu sớm hơn so với tiến độ thực để làm gia tăng lợi nhuận của công ty, thể hiện hiệu quả kinh doanh tốt hơn so với thực tế. Kết quả của nghiên cứu này phù hợp với kết quả trong các nghiên cứu của Daniel & cộng sự (2008), Espahbodi & cộng sự (2021).

Bảng 4: Mức độ quản trị lợi nhuận qua từng năm giai đoạn 2011 – 2019

Năm	Số quan sát	DA	CFO	PROD	DISEXP
2011	535	0,0098306	0,0512784	-0,06436	-0,0023
2012	535	-0,0319517	0,0860247	0,012856	-0,00045
2013	535	-0,0120536	0,0556917	0,046285	-0,00328
2014	535	-0,0047036	0,0229405	0,031656	0,00392
2015	535	0,0082177	0,0059364	0,032966	0,005865
2016	535	0,0012881	-0,0240749	0,017066	0,004584
2017	535	0,0270848	-0,0995904	-0,01368	0,004338
2018	535	0,0090895	-0,0943908	-0,03906	0,000101
2019	535	-0,0068018	-0,0765211	-0,02374	-0,00642
Tổng	4.815	0,0000154	0,00121	0,000333	-0,0000941

Nguồn: Tổng hợp từ Stata 15

Với quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế, các công ty có xu hướng quản trị lợi nhuận tăng thông qua các hoạt động về chính sách tín dụng thương mại và chiết khấu cùng với các tác động về chi phí sản xuất, trong khi đó, các công ty có xu hướng quản trị lợi nhuận giảm thông qua các tác động về chi phí bán hàng và quản lý doanh nghiệp. Việc gia tăng lợi nhuận thông qua các hoạt động về chính sách tín dụng thương mại khi các đối tác được phép trả tiền chậm cùng với các chính sách chiết khấu khuyến khích đối tác mua hàng với số lượng lớn hơn và kết quả là doanh thu gia tăng. Cùng với việc giảm ghi nhận các chi phí sản xuất sẽ khiến cho lợi nhuận của công ty gia tăng và do vậy cũng thể hiện hiệu quả kinh doanh tốt hơn so với thực tế. Kết quả này tương đồng với kết luận trong các nghiên cứu của Nguyen Thu Hang & Nguyen Manh Hiep (2016), Aladwan (2019).

5. Kết luận

Nghiên cứu này nhằm mục đích đo lường mức độ quản trị lợi nhuận của các công ty niêm yết tại Việt Nam thông qua các phương pháp khác nhau. Để thực hiện mục tiêu này, nghiên cứu đã sử dụng hai phương pháp thường được sử dụng để đo lường quản trị lợi nhuận là quản trị lợi nhuận thông qua kế toán dồn tích và quản trị lợi nhuận thông qua giao dịch thực tế. Sử dụng mẫu nghiên cứu từ gần 6.000 quan sát của các công ty phi tài chính niêm yết tại Việt Nam, kết quả nghiên cứu cho thấy có sự tương đồng cũng như tồn tại sự khác biệt về mức độ quản trị lợi nhuận thông qua các phương pháp khác nhau về kế toán dồn tích và giao dịch thực tế, đồng thời việc điều chỉnh gia tăng lợi nhuận của các công ty niêm yết tại Việt Nam cũng sẽ khiến cho các nhà quản lý có cơ hội nhận được mức tiền thưởng lớn hơn, có khả năng huy động vốn tốt hơn và thu hút sự đầu tư nhiều hơn.

Thông tin về lợi nhuận được cung cấp trên báo cáo tài chính của các công ty niêm yết là nội dung quan trọng được các bên liên quan rất quan tâm. Những hành vi tác động đến quản trị lợi nhuận đã làm thay đổi các thông tin này và có thể khiến cho báo cáo tài chính không còn phản ánh đúng tình hình tài chính và kết quả hoạt động của công ty. Qua nghiên cứu này, có thể thấy, các công ty niêm yết tại Việt Nam đã thực hiện quản trị lợi nhuận thông qua điều chỉnh chi phí và doanh thu cũng như thực hiện các chính sách tín dụng thương mại và chính sách chiết khấu theo ý muốn chủ quan của các nhà quản trị. Do vậy, các nhà quản lý chính sách cần đưa ra các quy định pháp lý chặt chẽ hơn trong việc phản ánh các nghiệp vụ kế toán để ghi nhận doanh thu và chi phí nhằm hạn chế các tác động này, nâng cao vai trò phản ánh các thông tin chính xác đối với các hoạt động công ty của báo cáo tài chính, cần ban hành các chuẩn mực kế toán đang thiếu để các công ty có căn cứ để ghi nhận các hoạt động kinh tế phát sinh cho phù hợp. Các ngân hàng cần xem xét cẩn trọng hơn đối với các thông tin được cung cấp trên báo cáo tài chính của các công ty niêm yết khi thực hiện cung ứng vốn vào các công ty này vì có thể các công ty đang đưa ra các thông tin đã được điều chỉnh để thể hiện hiệu quả hoạt động tốt. Các nhà đầu tư cũng cần thận trọng khi xem xét thông tin về lợi nhuận khi đầu tư vào các công ty niêm yết do lợi nhuận có thể được phản ánh gia tăng để thể hiện bức tranh tài chính hiệu quả của công ty.

Mặc dù có nhiều cố gắng nhưng nghiên cứu không tránh khỏi những hạn chế khi chưa xem xét đến các yếu tố tác động đến quản trị lợi nhuận như các yếu tố về tài chính hoặc các yếu tố về quản trị doanh nghiệp. Ngoài ra, không gian nghiên cứu vẫn còn hạn chế khi mới chỉ nghiên cứu các công ty niêm yết mà chưa mở rộng thêm các công ty chưa niêm yết vì rõ ràng rằng, các công ty niêm yết có nghĩa vụ công khai tài chính và được kiểm soát tốt hơn so với các công ty chưa niêm yết nên có thể các công ty chưa niêm yết sẽ có mức độ điều chỉnh lợi nhuận lớn hơn.

Tài liệu tham khảo

- Aladwan, M. (2019), 'Accrual Based and Real Earning Management Association with Dividends Policy "The Case of Jordan"', *Italian Journal of Pure and Applied Mathematics*, 41, 691–707.
- Atieh, A., & Hussain, S. (2012), 'Do UK firms manage earnings to meet dividend thresholds?', *Accounting and Business Research*, 42(1), 77–94.
- Ben Amar, A., Ben Salah, O., & Jarboui, A. (2018), 'Do discretionary accruals affect firms' corporate dividend policy? Evidence from France', *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 16(2), 333–347.
- Chansarn, S., & Chansarn, T. (2017), 'Earnings management and dividend policy of small and medium enterprises in Thailand', *International Journal of Business and Society*, 17(2), 307 – 328.
- Cohen, D. A., & Zarowin, P. (2010), 'Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings', *Journal of Accounting and Economics*, 50(1), 2–19.
- Daniel, N. D., Denis, D. J., & Naveen, L. (2008), 'Do firms manage earnings to meet dividend thresholds?', *Journal of Accounting and Economics*, 45(1), 2–26.
- DeAngelo, H., DeAngelo, L., & Skinner, D. J. (1994), 'Accounting choice in troubled companies', *Journal of Accounting and Economics*, 17(1–2), 113–143.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995), 'Detecting Earnings Management', *The Accounting Review*, 70(2), 193–225.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1996), 'Causes and consequences of earnings manipulation: An analysis of firms subject to enforcement actions by the SEC', *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1–36.
- Espahbodi, R., Liu, N., & Weigand, R. A. (2021), 'Opportunistic earnings management or performance-related effects? Evidence from dividend-paying firms', *Global Finance Journal*, 54, 100636.
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2005), 'The economic implications of corporate financial reporting', *Journal of Accounting and Economics*, 40(1), 3–73.
- Gunny, K. (2005), 'What Are the Consequences of Real Earnings Management?', AIP Conference Proceedings, 710.
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999), 'A review of the earnings management literature and its implications for standard setting', *Accounting Horizons*, 13(4), 365–383.
- Jones, J. J. (1991), 'Earnings Management During Import Relief Investigations', *Journal of Accounting Research*, 29(2), 193–228.
- Kasanen, E., Kinnunen, J., & Niskanen, J. (1996), 'Dividend-based earnings management: Empirical evidence from Finland', *Journal of Accounting and Economics*, 22(1–3), 283–312.
- Kothari, S. P., Leone, A. J., & Wasley, C. E. (2005), 'Performance matched discretionary accrual measures', *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 163–197.
- Liu, N., & Espahbodi, R. (2014), 'Does Dividend Policy Drive Earnings Smoothing?', *Accounting Horizons*, 28(3), 501–528.
- Martens, W., Yapa, P., & Safari, M. (2021), 'Earnings management in frontier market: Do institutional settings matter?', *Economies*, 9(1), 1–19.
- Nguyễn Thị Phương Hồng (2017), 'Phân tích thực trạng mức quản trị lợi nhuận của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam bằng mô hình Jones điều chỉnh', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 245, 46–57.

-
- Nguyen, H.A., & Duong, T.C. (2021), 'Earnings management and new listing: Evidence from Vietnam', *Asian Academy of Management Journal*, 26(2), 27-51.
- Nguyen, T.H., & Nguyen, M.H. (2016), 'Real earnings management: Evidence from Vietnam', *Journal of International Economics and Management*, 89, 22–34.
- Pham, D.H., Le, T.T.H., Nguyen, T.H.L., Lai, T.T.T., & Hoang, T.B.N. (2019), 'Earnings management of listed companies in vietnam stock market: An exploratory study and identification of influencing factors', *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(4) , 1-10.
- Ronen, J., & Yaari, V. (2008), 'Earnings Management', Springer Series in Accounting Scholarship, Springer Science and Business Media, LLC.
- Roychowdhury, S. (2006), 'Earnings management through real activities manipulation and corporate governance mechanism model', *Journal of Accounting and Economics*, 42(7A), 335–370.
- Salah, O. B., & Jarboui, A. (2022), 'Does Dividend Policy Affect Earnings Management? Evidence From France', *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 18(1), 33–43.
- Su, D.T., Nguyen, P.C., & Nguyen, T.T.H. (2020), 'Debt structure and earnings management: A non-linear analysis from an emerging economy', *Finance Research Letters*, 35, 1-9.
- Tran, M.D., & Dang, N.H. (2021), 'The Impact of Ownership Structure on Earnings Management: The Case of Vietnam', *SAGE Open*, 11(3), 1-14.
- Tran, T.T., Nguyen, X.T., Do, T.L., & Nguyen, T.H.Y. (2021), 'The impact of dividend policy on earnings management – an empirical study of real estate companies listed in Vietnam', *Journal of Economics and Developments*, Special Issue, 13–24.
- Vo, T.Q., & Duong, T.N. (2017), 'Detecting Earning Management of Companies Listing on HOSE', *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 4(2), 82–87.
- Walker, M. (2013), 'How far can we trust earnings numbers? What research tells us about earnings management', *Accounting and Business Research*, 43(4), 445–481.

KHẢ NĂNG NHẬN DIỆN CƠ HỘI VÀ ĐỘNG CƠ CỦA CÁ NHÂN TÁC ĐỘNG ĐẾN HÀNH VI THAM GIA VÀO CÁC HOẠT ĐỘNG KHỞI TẠO DOANH NGHIỆP

Lê Ngọc Đoàn Trang

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Cửu Long

Email: lengocdoantrang@mku.edu.vn

Đặng Ngọc Sự

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: dngocsu@yahoo.com

Mã bài: JED-1023

Ngày nhận: 06/11/2022

Ngày nhận bản sửa: 21/12/2022

Ngày duyệt đăng: 06/02/2023

DOI: 10.33301/JED.VI.1023

Tóm tắt:

Nhân tố nhận diện cơ hội và động cơ đã trở thành một chủ đề quen thuộc trong lĩnh vực nghiên cứu khởi nghiệp, đặc biệt là nghiên cứu về ý định khởi sự doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc nghiên cứu tác động của hai nhân tố này lên hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp chưa được các tác giả đào sâu. Ngoài ra, tại Việt Nam chưa có nghiên cứu thực hiện ở khía cạnh hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Bài báo này tiến hành xem xét các mức độ tác động của các nhân tố ở góc độ tổng hợp lên hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Nghiên cứu tiến hành thu thập mẫu qua 2 giai đoạn: giai đoạn ý định ($n = 1.732$) và giai đoạn hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp ($n = 597$) ở giới trẻ. Dữ liệu sau khi thu thập xong được xử lý bằng phần mềm SPSS 20 và Amos 20 và kết quả đã chỉ ra rằng Khả năng nhận diện cơ hội và động cơ (Nhu cầu về thành tích, Nhu cầu độc lập, Để lại di sản cho gia đình và con cái) đều tác động đến ý định và hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Tuy nhiên, Nhu cầu về tài chính chỉ tác động đến giai đoạn ý định. Nghiên cứu này góp phần làm sáng tỏ, củng cố vào lý thuyết trong lĩnh vực khởi sự doanh nghiệp ở Việt Nam và đưa ra các hàm ý quản trị, thúc đẩy tinh thần khởi sự doanh nghiệp.

Từ khóa: Nhận diện cơ hội, động cơ, ý định khởi sự doanh nghiệp, hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

Mã JEL: M1, M13

The influence of opportunity perception and individual motivation on nascent behavior in starting buissiness

Abstract:

Factors opportunity perception and motivation have become a familiar topic in the field of entrepreneurship research, especially the study of entrepreneurial intentions. However, the study of the impact of these two factors on nascent behavior has not been explored in depth by the authors. In addition, there has not been any research in Vietnam on entrepreneurship activities conducted at the nascent behavioral stage. This paper examines the impact levels of these factors in an aggregate perspective on nascent behavior. The study collected samples through 2 stages: the intention stage ($n = 1732$) and the nascent behavior stage ($n = 597$) in young people. After collecting data, it is processed using SPSS 20 and Amos 20 software and the results have shown that opportunity perception and motivation factors (Need for achievement, Need for independence, Legacy for children/family) both affect entrepreneurial intentions and nascent behaviors. However, Financial motivation only affects the intention stage. This study will contribute to clarifying and strengthening the theory in the field of entrepreneurship in Vietnam and provides management implications, promoting the spirit of entrepreneurship.

Keywords: Opportunity perception, motivation, entrepreneurial intentions, nascent behavior

JEL Codes: M1, M13

1. Giới thiệu

Doanh nghiệp có vai trò rất lớn đối với sự phát triển nền kinh tế của mỗi quốc gia, do vậy hoạt động khởi sự doanh nghiệp được Nhà nước ta quan tâm thực hiện thông qua nhiều chính sách khuyến khích và hỗ trợ, trong đó điển hình là đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025” của Thủ tướng. Như vậy, việc khởi sự doanh nghiệp đang được Đảng và Nhà nước xem xét như một nhiệm vụ góp phần phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia và giải quyết công ăn việc làm cho người dân. Tuy nhiên, theo báo cáo của Global Entrepreneurship Research Association (2018) tỷ lệ người trưởng thành ở Việt Nam có ý định khởi sự kinh doanh vẫn còn thấp hơn nhiều so với mức trung bình của các nước cùng giai đoạn phát triển như Việt Nam. Do đó, việc thúc đẩy các cá nhân tham gia vào quá trình khởi sự doanh nghiệp đang được các cấp lãnh đạo chú trọng. Hiện nay có nhiều nghiên cứu đã đề cập đến các nhân tố ảnh hưởng đến ý định khởi sự doanh nghiệp gồm những đặc điểm cá nhân của người có ý định khởi nghiệp và các yếu tố về nhân khẩu học như giới tính, hoàn cảnh gia đình (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018; Jovičić-Vuković & cộng sự, 2020; Krueger & cộng sự, 2000; Wu & cộng sự, 2022;...). Trong đó, đặc điểm của cá nhân được các nghiên cứu đề cập đến bao gồm kinh nghiệm (Jovičić-Vuković & cộng sự, 2020; Krueger & cộng sự, 2000...), thái độ (Krueger & cộng sự, 2000), khả năng chấp nhận rủi ro (Wu & cộng sự, 2022), nhu cầu thành đạt (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018), nhu cầu tự chủ (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018), nhu cầu quyền lực (Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo, 2018), sự tự tin (Sequeira & cộng sự, 2007; McGee & cộng sự, 2009; Lanero & Vazquez, (2015); Syed, & cộng sự, 2022), khả năng sáng tạo (Wu & cộng sự, 2022), những đặc điểm này được cho là ảnh hưởng đến ý định thành lập một doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi tổng hợp các nghiên cứu về hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp (*nascent behavior*) trên Google Scholar, Science Direct và Scopus từ trước đến nay thì chỉ có 17 tạp chí được đăng trong giai đoạn 2017 - 2022 và chưa có một nghiên cứu nào đề cập đến khả năng nhận diện cơ hội và đầy đủ các yếu tố thuộc về động cơ của cá nhân tác động đến giai đoạn hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu này đề cập đến nhân tố khả năng nhận diện cơ hội và động cơ của một cá nhân ảnh hưởng đến giai đoạn hành vi của họ trong việc tham gia vào các hoạt động khởi sự doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm về hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp

Hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp

Middleton (2010) và Sequeira & cộng sự (2007) cho rằng trong quá trình khởi sự doanh nghiệp giai đoạn chuyển tiếp giữa ý nghĩ ban đầu cho đến việc hiện thực hóa một doanh nghiệp mới ra đời thì gọi là giai đoạn hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Theo Feng & Chen (2020) hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp bao gồm các hành động hoặc quyết định có định hướng mục tiêu của một doanh nhân. Hay nói cách khác, giai đoạn hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp là giai đoạn bắt tay vào tổ chức, thực hiện các công việc để cho ra đời một doanh nghiệp.

Mối quan hệ giữa ý định và hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp

Mergemeier & cộng sự (2018) cho rằng quá trình bắt đầu một doanh nghiệp mới về cơ bản phải được thúc đẩy bởi ý định của một cá nhân và từ đó khai thác ý định kinh doanh có tiềm năng để tạo ra ý tưởng kinh doanh. Nói cách khác, các hành động nhằm mục đích bắt đầu một công việc kinh doanh mới là có chủ đích chứ không phải tự phát và được quyết định bởi thái độ của một người, được phát sinh do kết quả của nhiều ảnh hưởng, chẳng hạn như đặc điểm cá nhân và các yếu tố tình huống (Ajzen, 1991; Krueger & cộng sự, 2000). Nghiên cứu của Shirokova & cộng sự (2016) cũng đã chỉ ra rằng sức mạnh của ý định là một trong những yếu tố thúc đẩy ảnh hưởng đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu đưa ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết H1: Ý định tác động cùng chiều đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

2.2. Nhân tố Nhận diện cơ hội

Khái niệm về nhận diện cơ hội

Renko & cộng sự (2012) cho rằng cơ hội là những hiện tượng ngoại sinh tồn tại một cách khách quan trong môi trường tách biệt với những cá nhân mà cá nhân có thể hoặc không thể nhận thức được chúng và có thể hoặc không theo đuổi chúng. Việc nhận diện cơ hội là việc cá nhân đó sử dụng những kiến thức và sự hiểu biết thực tế mà mình tích lũy để nhận ra, nắm bắt được những ý tưởng tốt (Timmons & cộng sự, 2004; Lumpkin & Lichtenstein, 2005). Như vậy, nhận diện cơ hội trong việc khởi sự doanh nghiệp là quá trình cá nhân nhận ra, nắm bắt được những ý tưởng kinh doanh tốt trên thị trường để bắt đầu tạo ra sản phẩm, phát triển cho doanh nghiệp mới của cá nhân đó.

Tác động của việc nhận diện cơ hội đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp

Theo Brush & cộng sự (2001) nhận diện cơ hội liên quan đến việc tìm kiếm và phân tích môi trường để tìm lợi thế cạnh tranh. Ngoài ra, Alvarez & cộng sự (2013) cho rằng việc xác định và khai thác cơ hội luôn gắn liền với các hành động kinh doanh mà các doanh nhân thực hiện. Do vậy, nhận diện cơ hội là một quá trình được xem là không thể thiếu được trong quá trình kinh doanh. Giai đoạn hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp cũng là một giai đoạn sơ khởi trong việc thành lập doanh nghiệp và bắt tay vào việc thực hiện quá trình kinh doanh, vì thế nhà khởi sự doanh nghiệp cũng cần phải nhận diện cơ hội để xác định cách thức kinh doanh và tìm kiếm lợi thế cạnh tranh doanh nghiệp. Tuy nhiên, nhiều nhà nghiên cứu cho rằng việc khám phá cơ hội độc lập với các doanh nhân và nó chỉ có thể được thực hiện bởi các doanh nhân tinh táo (Cha & Bae, 2010; Upson & cộng sự, 2017). Do đó, nghiên cứu đưa ra các giả thuyết như sau:

Giả thuyết H2a: Khả năng nhận diện cơ hội tác động cùng chiều đến ý định trong việc khởi sự doanh nghiệp.

Giả thuyết H2b: Khả năng nhận diện cơ hội tác động cùng chiều đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

2.3. Nhân tố về động cơ

Nuttin & cộng sự (1984) đã định nghĩa động cơ là khía cạnh thúc đẩy và định hướng của hành vi. Fatoki (2010) cho rằng động cơ được nghiên cứu để trả lời ba loại câu hỏi: (1) điều gì kích hoạt một người; (2) điều gì khiến anh ta chọn thứ này hơn thứ khác và (3) tại sao những người khác nhau lại phản ứng khác nhau với cùng một kích thích. Như vậy, động cơ trong việc khởi sự doanh nghiệp được xem như là những yếu tố thúc đẩy một người quyết định trở thành doanh nhân.

Robichaud & cộng sự (2001) lập luận rằng động cơ được chia thành bốn loại: (1) phần thưởng bên ngoài; (2) nhu cầu về độc lập/tự chủ; (3) phần thưởng nội tại và (4) sự an toàn của gia đình. Động cơ bên ngoài là lý do kinh tế thúc đẩy cá nhân đó làm việc (Nhu cầu về tài chính). Ashley-Cotleur & cộng sự (2009) cho rằng động lực bên ngoài đối với một doanh nhân thành lập doanh nghiệp bao gồm phần thưởng bằng tiền dự kiến có được và các lợi ích khác. Do vậy, nhu cầu tài chính là một động cơ rất lớn góp phần thúc đẩy cá nhân đó thực hiện hành vi. Trong khi đó, động cơ nội tại liên quan đến sự hoàn thiện và tăng trưởng của bản thân. Phần thưởng nội tại sẽ xoay quanh sự hài lòng khi trở thành ông chủ của chính bản thân người đó, kiểm soát nhiều hơn vận mệnh của chính bạn (Nhu cầu về độc lập/tự chủ) và có trách nhiệm cuối cùng đối với sự thành công của doanh nghiệp (Nhu cầu về thành tích). Ở nhiều quốc gia, nhu cầu độc lập/tự chủ là một trong những lý do thường được nêu ra nhất khi quyết định thành lập một công ty hoặc để giải thích cho ý định thành lập công ty (Bamberger, 1986; Cromie, 1987; Hamilton, 1987; Scheinberg & MacMillan, 1988; Scott & Twomey, 1988). Do vậy, nhu cầu về độc lập/tự chủ cần được xem xét khi nghiên cứu về hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhu cầu về thành tích cũng là một khái niệm tâm lý được sử dụng nhiều nhất trong nghiên cứu về tinh thần kinh doanh (Davidsson, 1991; Wärneryd, 1988). Nhu cầu thành tích được xem xét là mong muốn của một cá nhân về sự thành đạt (Luthje & Franke, 2003). McClelland (1961) đã thừa nhận mối quan hệ về nhu cầu thành tích ở cấp độ cá nhân với xu hướng tự kinh doanh. Vì vậy, khi nghiên cứu về hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp cũng cần đánh giá tác động của nhân tố nhu cầu về thành tích. Benzing & cộng sự (2009) nhận xét rằng các yếu tố thúc đẩy có thể khác nhau giữa các quốc gia và Swierczek & Thai (2003) trong một nghiên cứu tại Việt Nam đã cho

rằng nhu cầu về thành tích là động lực quan trọng hơn là sự an toàn. Ngoài ra, Alstete (2002) thông qua một nghiên cứu định tính đã chỉ ra rằng mong muốn để lại di sản cho con cái /gia đình cũng là một động cơ để một cá nhân thành lập một doanh nghiệp. Do vậy, cần có một nghiên cứu định lượng để đánh giá tác động của việc để lại di sản cho con cái/gia đình tác động đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu này đề xuất các giả thuyết như sau:

Giả thuyết H3a: Nhu cầu về thành tích tác động cùng chiều đến ý định trong việc khởi sự doanh nghiệp.

Giả thuyết H3b: Nhu cầu về thành tích tác động cùng chiều đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

Giả thuyết H4a: Nhu cầu độc lập tác động cùng chiều đến ý định trong việc khởi sự doanh nghiệp.

Giả thuyết H4b: Nhu cầu độc lập tác động cùng chiều đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

Giả thuyết H5a: Nhu cầu về tài chính tác động cùng chiều đến ý định trong việc khởi sự doanh nghiệp.

Giả thuyết H5b: Nhu cầu về tài chính tác động cùng chiều đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

Giả thuyết H6a: Để lại di sản cho con cái/gia đình tác động cùng chiều đến ý định trong việc khởi sự doanh nghiệp.

Giả thuyết H6b: Để lại di sản cho con cái/gia đình tác động cùng chiều đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Thang đo được sử dụng cho nghiên cứu này kế thừa từ các tác giả như sau:

Sau khi kế thừa thang đo từ các tác giả đi trước, nghiên cứu tiến hành khảo sát sơ bộ định tính gồm 9 chuyên gia và nghiên cứu sơ bộ định lượng gồm 100 đáp viên để làm cơ sở điều chỉnh thang đo và kết quả thu được thang đo chính thức như sau:

Bảng 1: Thang đo lý thuyết được kế thừa từ các nghiên cứu trước

STT	Khái niệm	Thang đo	Tác giả
1	Khả năng nhận diện cơ hội (OR)	5 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Ozgen & Baron (2007)
2	Nhu cầu về thành tựu (NAch)	4 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo (2018)
3	Nhu cầu độc lập (IN)	7 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo (2018)
4	Nhu cầu tài chính (FM)	5 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo (2018)
5	Để lại di sản cho con cái/ gia đình (LEG)	5 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Thang đo được phát triển bởi tác giả dựa trên nghiên cứu của Alstete (2002)
6	Ý định khởi sự doanh nghiệp (INT)	6 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Liñán & Chen (2009)
7	Hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp (BEH)	6 biến quan sát (Likert 1 → 5)	Sequeira & cộng sự (2007)

Nguồn: Kết quả tổng hợp từ các nghiên cứu trước

Nghiên cứu định lượng chính thức được tiến hành trên 2 giai đoạn: giai đoạn 1 nghiên cứu về ý định được tiến hành thu mẫu trên 1.732 đáp viên là sinh viên và thanh niên tại khu vực Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long. Cách thức thu thập mẫu được tiến hành bằng việc tác giả đến các trường đại học tại khu vực Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long phát cho các bạn sinh viên năm cuối và đến cuộc thi khởi nghiệp do VCCI tổ chức để tìm thông tin và phát phiếu phỏng vấn. Tổng số phiếu phát ra là 7.360 mẫu gồm 20 trường đại học và 50 mẫu được thu từ các bạn trẻ có ý tưởng khởi sự doanh nghiệp. Giai đoạn 2 tiến hành phát mẫu lại với 1.732 đáp viên sau 01 năm để nghiên cứu về hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Tuy nhiên, chỉ 597 mẫu có phản hồi đạt yêu cầu là sẽ triển khai tiếp tục công việc

Bảng 2: Thang đo được điều chỉnh

Ký hiệu	Phát biểu
OR1	Tôi thấy có nhiều cơ hội để bắt đầu và phát triển doanh nghiệp
OR2	Tôi dễ dàng tìm kiếm các cơ hội tiềm năng
OR3	Tôi có một cảm giác đặc biệt về những ý tưởng mới
OR4	Tôi tìm thấy những ý tưởng tiềm năng từ các hoạt động thường ngày
NAch1	Khi khởi sự doanh nghiệp, tôi có thể phát triển chuyên nghiệp và cá nhân
NAch2	Khi khởi sự doanh nghiệp, tôi có thể thay đổi môi trường của tôi
NAch3	Khi khởi sự doanh nghiệp, tôi sẽ đóng góp cho phúc lợi xã hội
IN1	Khi khởi sự doanh nghiệp, tôi cảm thấy hài lòng với công việc của tôi
IN2	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ đáp ứng nhu cầu cá nhân của tôi
IN3	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi thành công về chuyên môn
IN4	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi đạt được uy tín xã hội
IN5	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi được độc lập
IN6	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi làm chủ
FM1	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi đạt được quyền lực chính trị và xã hội
FM2	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi kiếm thật nhiều tiền
FM3	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi được xã hội chấp nhận
FM4	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi có công việc ổn định
FM5	Việc khởi sự doanh nghiệp sẽ giúp tôi được an toàn về mặt tài chính
LEG1	Con cái của tôi có thể tiếp quản công việc của tôi
LEG2	Con cái của tôi cũng sẽ có lợi thế về kinh nghiệm thực hành khi lớn lên trong môi trường kinh doanh
LEG3	Khi tôi chết đi, tôi sẽ để lại dấu ấn trong cuộc sống
LEG4	Khi tôi khởi sự doanh nghiệp là tôi đang xây dựng cho tôi và gia đình của tôi
LEG5	Khi tôi khởi sự doanh nghiệp, con cái của tôi sẽ sống trong điều kiện kinh tế tốt hơn
INT1	Tôi sẵn sàng làm bất cứ điều gì để trở thành một doanh nhân
INT2	Mục tiêu nghề nghiệp của tôi là trở thành một doanh nhân
INT3	Tôi sẽ cố gắng hết sức để bắt đầu và điều hành doanh nghiệp của riêng mình
INT4	Tôi quyết tâm tạo ra một doanh nghiệp trong tương lai
INT5	Tôi đã rất nghiêm túc nghĩ đến việc bắt đầu một doanh nghiệp
BEH1	Tôi đã có mã số thuế để bắt đầu thực hiện kinh doanh
BEH2	Tôi đang trong quá trình phát triển sản phẩm hoặc dịch vụ
BEH3	Tôi đang trong quá trình tham gia cùng một nhóm khởi nghiệp
BEH4	Tôi đang tìm kiếm một tòa nhà hoặc thiết bị cho doanh nghiệp
BEH5	Tôi đang trong quá trình viết kế hoạch kinh doanh
BEH6	Tôi đã tiết kiệm tiền để đầu tư vào doanh nghiệp

Nguồn: Kết quả tổng hợp sau khi khảo sát sơ bộ tính tính và định lượng

khởi sự doanh nghiệp, còn số còn lại một phần không liên lạc lại được, một phần là không tiếp tục khởi sự doanh nghiệp. Dữ liệu sau khi thu thập xong được xử lý bằng phần mềm SPSS 20 và Amos 20. Mẫu nghiên cứu thu được trong cả hai giai đoạn gồm thành phố Hồ Chí Minh và 7 tỉnh lân cận: Bình Dương, Đồng Nai, Cần Thơ, Vĩnh Long, Bạc Liêu, Trà Vinh, Đồng Tháp. Trong đó, Thành phố Hồ Chí Minh có tỷ lệ số phiếu thu được cao nhất.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Qua phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, nghiên cứu tiến hành loại khỏi mô hình biến quan sát IN4 không phù hợp vì có hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến là 0,877 lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng là 0,721 và chỉ còn lại các thang đo sau: Khả năng nhận diện cơ hội (OR1, OR2, OR3, OR4), Nhu cầu về thành tựu (NAch1, NAch2, NAch3), Nhu cầu độc lập (IN1, IN2, IN3, IN5, IN6), Nhu cầu về tài chính (FM1, FM2, FM3, FM4, FM5), Để lại di sản cho con cái/Gia đình (LEG1, LEG2, LEG3, LEG4, LEG5), Ý định khởi sự doanh nghiệp (INT1, INT2, INT3, INT4, INT5), Hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp (BEH1, BEH2, BEH3, BEH4, BEH5, BEH6).

Bảng 3: Hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Cronbach's Alpha = 0,859				
OR1	10,84	2,634	0,696	0,824
OR2	10,86	2,592	0,714	0,817
OR3	10,85	2,626	0,710	0,818
OR4	10,86	2,628	0,697	0,824
Cronbach's Alpha = 0,825				
NAch1	7,26	1,255	0,676	0,764
NAch2	7,28	1,277	0,687	0,753
NAch3	7,27	1,255	0,680	0,759
Cronbach's Alpha = 0,721				
IN1	17,94	5,658	0,594	0,647
IN2	17,92	5,598	0,627	0,639
IN3	17,93	5,562	0,626	0,638
IN4	18,10	6,336	0,042	0,877
IN5	17,94	5,614	0,631	0,639
IN6	17,99	5,537	0,665	0,630
Cronbach's Alpha = 0,887				
FM1	14,72	4,449	0,725	0,862
FM2	14,72	4,525	0,724	0,863
FM3	14,69	4,455	0,733	0,861
FM4	14,71	4,480	0,720	0,864
FM5	14,70	4,404	0,726	0,862
Cronbach's Alpha = 0,873				
LEG1	14,55	4,208	0,703	0,845
LEG2	14,55	4,409	0,699	0,847
LEG3	14,56	4,236	0,709	0,844
LEG4	14,59	4,347	0,696	0,847
LEG5	14,57	4,367	0,694	0,848
Cronbach's Alpha = 0,846				
INT1	14,97	2,204	0,648	0,815
INT2	14,97	2,160	0,657	0,813
INT3	14,95	2,192	0,687	0,805
INT4	14,96	2,148	0,669	0,809
INT5	15,01	2,218	0,603	0,827
Cronbach's Alpha = 0,888				
BEH1	18,50	3,559	0,678	0,872
BEH2	18,48	3,539	0,694	0,869
BEH3	18,48	3,481	0,747	0,861
BEH4	18,48	3,492	0,738	0,862
BEH5	18,50	3,469	0,720	0,865
BEH6	18,48	3,656	0,638	0,878

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

Bảng 4: Kiểm định KMO and Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,849
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11070,060
	Df	528
	Sig.	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA có hệ số KMO đạt 0,849 và Sig. = 0,000 nên mô hình được xem là phù hợp, các biến trong mô hình có liên quan chặt chẽ. Ngoài ra, có 6 nhân tố được hình thành từ các biến trong mô hình.

4.3. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) có hệ số Chi-square/df = $4,337 \leq 5$ là chấp nhận được;

Bảng 5: Pattern Matrixa

	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
BEH3	0,881						
BEH4	0,832						
BEH5	0,803						
BEH2	0,711						
BEH6	0,678						
BEH1	0,594						
FM3		0,786					
FM5		0,784					
FM1		0,783					
FM2		0,773					
FM4		0,769					
IN5			0,783				
IN1			0,776				
IN6			0,776				
IN3			0,770				
IN2			0,747				
LEG3				0,798			
LEG1				0,784			
LEG2				0,752			
LEG4				0,737			
LEG5				0,733			
OR3					0,774		
OR4					0,769		
OR2					0,765		
OR1					0,748		
NAch3						0,775	
NAch2						0,772	
NAch1						0,754	
INT4							0,745
INT3							0,738
INT5							0,602
INT2							0,575
INT1							0,538

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

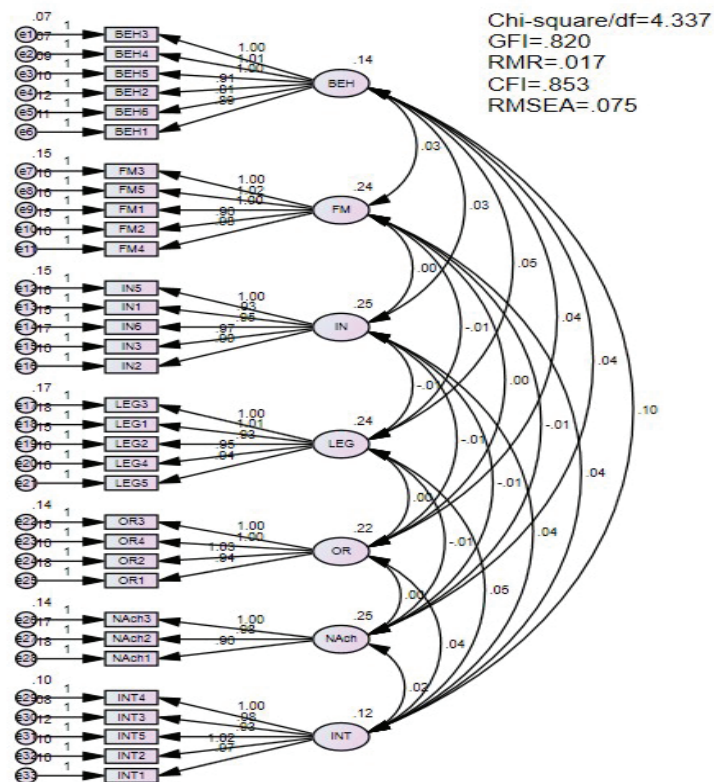
RMSEA=0,075 $\leq$ 0,08 là tốt, RMR=0,017 < 0,1 là tốt (Hair & cộng sự, 2010). Tuy nhiên, kết quả của mô hình có 2 chỉ số là GFI=0,820; CFI = 0,853 < 0,9, nhưng theo nghiên cứu của Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996, tr. 153), “tỷ lệ phần trăm các mô hình trong đó GFI, AGFI, BBI, TLI và CFI nhỏ hơn 0,9 (giá trị cho thấy mức độ phù hợp có thể chấp nhận được đối với các chỉ số này) lần lượt là 24%, 48%, 44%, 32% và 21%” “giá trị 0,9 là một điểm tham chiếu mà nhiều mô hình không đạt được” nên theo Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996) đạt giá trị lớn hơn 0,8 vẫn chấp nhận được. Do vậy, mô hình này có các giá trị đều đạt yêu cầu cho thấy thang đo thích hợp với dữ liệu nghiên cứu.

4.4. Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Giá trị R² của nhân tố ý định khởi sự doanh nghiệp trong mô hình chỉ đạt 29,1% cho thấy còn nhiều nhân tố khác tác động đến ý định nhưng chưa được đề cập trong mô hình. Trong khi đó, biến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp có R² = 0,627 cho thấy các nhân tố được đưa vào mô hình giải thích được 62,7% cho mô hình này.

Như vậy, với mức ý nghĩa 95%, các giả thuyết trong mô hình này được chấp nhận bao gồm: Khả năng nhận diện cơ hội, Nhu cầu về thành tích, Nhu cầu độc lập, Để lại di sản cho gia đình và con cái đều tác động đến ý định và hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Trong đó, Để lại di sản cho gia đình và con cái tác động mạnh nhất đến ý định khởi sự doanh nghiệp (0,337), tiếp đến là Nhu cầu tài chính (0,253), Nhu cầu độc lập (0,237), Nhận diện cơ hội (0,230) và sau cùng là Nhu cầu thành tựu (0,136). Đối với các nhân tố tác động đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp thì ý định tác động mạnh nhất, tiếp đến là Nhu cầu thành tựu (0,146), Khả năng nhận diện cơ hội (0,074), Để lại di sản cho gia đình/con cái (0,049), Nhu cầu độc lập (0,038) (Bảng 8). Riêng đối với Nhu cầu về tài chính chỉ tác động đến

Hình 1: Mô hình phân tích CFA



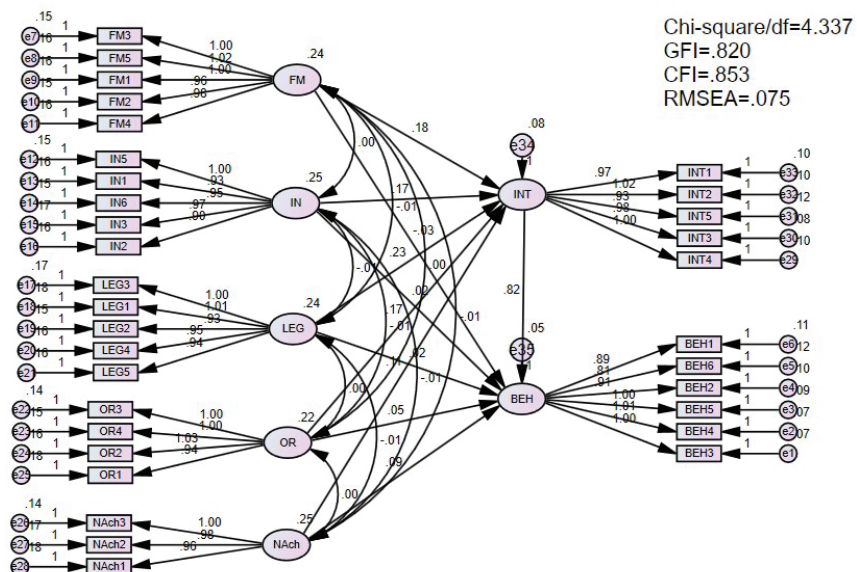
Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

Bảng 6: Giá trị R bình phương của mô hình

Nhân tố	Ước lượng
INT	0,291
BEH	0,627

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

Hình 2: Mô hình SEM



Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

Bảng 7: Trọng số hồi quy chưa chuẩn hóa

Giả thuyết	Tương quan			Ước lượng	S.E.	C.R.	P	Chấp nhận /Không chấp nhận giả thuyết
H5a	INT	<---	FM	0,178	0,032	5,607	***	Chấp nhận
H4a	INT	<---	IN	0,158	0,031	5,088	***	Chấp nhận
H6a	INT	<---	LEG	0,239	0,033	7,254	***	Chấp nhận
H2a	INT	<---	OR	0,177	0,034	5,256	***	Chấp nhận
H3a	INT	<---	NAch	0,095	0,032	2,958	0,003	Chấp nhận
H5b	BEH	<---	FM	0,017	0,027	0,616	0,538	Không chấp nhận
H4b	BEH	<---	IN	0,058	0,026	2,199	0,028	Chấp nhận
H6b	BEH	<---	LEG	0,070	0,027	2,578	0,015	Chấp nhận
H2b	BEH	<---	OR	0,078	0,026	3,186	0,001	Chấp nhận
H3b	BEH	<---	NAch	0,117	0,027	4,257	***	Chấp nhận
H1	BEH	<---	INT	0,753	0,059	12,827	***	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

Bảng 8: Hệ số hồi quy chuẩn hóa

Tương quan	Ước lượng
INT <--- FM	0,253
INT <--- IN	0,237
INT <--- LEG	0,337
INT <--- OR	0,230
INT <--- NAch	0,136
BEH <--- FM	0,021
BEH <--- IN	0,038
BEH <--- LEG	0,049
BEH <--- OR	0,074
BEH <--- NAch	0,146
BEH <--- INT	0,727

Nguồn: Kết quả xử lý từ dữ liệu khảo sát

ý định khởi sự doanh nghiệp chứ chưa đủ căn cứ để cho rằng Nhu cầu về tài chính tác động đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp vì $P = 0,538 > 0,05$ (Fisher, 1922).

Với kết quả nghiên cứu tại Việt Nam này đã giúp củng cố cho các lý thuyết của một số tác giả trước đây như Koellinger & cộng sự (2007) về khả năng nhận diện cơ hội; lý thuyết của Benzing & cộng sự (2009) và Barba-Sánchez & Atienza-Sahuquillo (2018) về Nhu cầu về thành tích, Nhu cầu độc lập; nghiên cứu của Alstete (2002) về Để lại di sản cho gia đình và con cái. Trong đó, nhu cầu thành tích một lần nữa được khẳng định là có tác động đến ý định và hành vi trong việc khởi sự doanh nghiệp theo đúng với nghiên cứu trước đây của Swierczek & Thai (2003). Với kết quả nghiên cứu này giúp định hướng cho các nhà hoạch định giáo dục, các cơ quan truyền thông, các tổ chức hỗ trợ về khởi nghiệp có những giải pháp để thúc đẩy tinh thần khởi sự doanh nghiệp.

5. Kết luận và hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu này đóng góp vào lý thuyết về xu hướng nhận thức cá nhân của lĩnh vực hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp và cụ thể là chứng minh khả năng nhận diện cơ hội tác động đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng đã kiểm định bằng nghiên cứu định lượng để chứng minh mong muốn để lại di sản cho con cái/gia đình tác động đến hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp của một cá nhân. Từ kết quả của mô hình, nghiên cứu đưa ra các hàm ý quản trị về giáo dục khởi nghiệp để thúc đẩy tinh thần khởi sự doanh nghiệp, giúp các nhà khởi nghiệp thực hiện hành vi như nâng cao kiến thức về khởi sự doanh nghiệp cho giới trẻ, truyền thông về những tấm gương điển hình đã thành công trong khởi sự doanh nghiệp nhằm thúc đẩy động cơ. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng có một số hạn chế là giá trị R bình phương đối với biến ý định và hành vi tham gia vào các hoạt động khởi tạo doanh nghiệp còn thấp. Vì vậy, những nghiên cứu sau có thể mở rộng mô hình với những nhân tố khác.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational behavior and human decision processes*, 50 (2), 179-211.
- Alstete, J. W. (2002), 'On becoming an entrepreneur: an evolving typology', *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 8 (4), 222-223.
- Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2013), 'Epistemology, opportunities, and entrepreneurship: Comments on Venkataraman et al.(2012) and Shane (2012)', *Academy of Management Review*, 38 (1), 154-157.
- Ashley-Cotleur, C., King, S., & Solomon, G. (2009), 'Parental and gender influences on entrepreneurial intentions, motivations and attitudes', *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7 (5), 157-162, retrieved on October 20th 2022, from <http://usasbe.org/knowledge/proceedings/proceedings Docs. USASBE 2003 proceedings-12pdf>.
- Bamberger, I. (1986), 'The stratos project: Theoretical bases and some first descriptive results', In *4th Nordic Research Conference on Small Business, Umeå/Vasa, June* (pp. 4-6).
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2018), 'Entrepreneurial intention among engineering students: The role of entrepreneurship education', *European research on management and business economics*, 24 (1), 53-61.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996), 'Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review', *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Benzing, C., Chu, H. M., & Kara, O. (2009), 'Entrepreneurs in Turkey: A factor analysis of motivations, success factors, and problems', *Journal of small business management*, 47(1), 58-91.
- Brush, C. G., Greene, P. G., & Hart, M. M. (2001), 'From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resource base', *Academy of Management Perspectives*, 15 (1), 64-78.
- Cha, M. S., & Bae, Z. T. (2010), 'The entrepreneurial journey: From entrepreneurial intent to opportunity realization', *The Journal of High Technology Management Research*, 21 (1), 31-42.
- Cromie, S. (1987), 'Motivations of aspiring male and female entrepreneurs', *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 251-261.
- Davidsson, P. (1991), 'Continued entrepreneurship: Ability, need, and opportunity as determinants of small firm growth', *Journal of business venturing*, 6(6), 405-429.
- Fatoki, O. O. (2010), 'Graduate entrepreneurial intention in South Africa: Motivations and obstacles', *International journal of business and management*, 5 (9), 87.
- Feng, B., & Chen, M. (2020), 'The impact of entrepreneurial passion on psychology and behavior of entrepreneurs', *Frontiers in Psychology*, 11, 1733.
- Fisher, R. A. (1922), 'On the interpretation of χ^2 from contingency tables, and the calculation of P', *Journal of the royal statistical society*, 85 (1), 87-94.
- Global Entrepreneurship Research Association (2018), *Global entrepreneurship monitor 2017/18 global report*, GERA
- Hair, J. F., Ortinau, D. J., & Harrison, D. E. (2010), *Essentials of marketing research* (Vol. 2), New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Hamilton, R. T. (1987), 'Motivations and aspirations of business founders', *International Small Business Journal*, 6(1), 70-78.
- Jovičić-Vuković, A., Jošanov-Vrgović, I., Jovin, S., & Papić-Blagojević, N. (2020), 'Socio-demographic characteristics and students' entrepreneurial intentions', *Stanovništvo*, 58(2), 57-75.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2007), "'I think I can, I think I can": Overconfidence and entrepreneurial behavior', *Journal of economic psychology*, 28 (4), 502-527.
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000), 'Competing models of entrepreneurial intentions', *Journal of business venturing*, 15 (5-6), 411-432.
- Lanero, A., & Vazquez, J. L. (2015), 'A social cognitive model of entrepreneurial intentions in university students', *Anales de Psicología*, 31(1), 243.
- Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009), 'Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions', *Entrepreneurship theory and practice*, 33 (3), 593-617.

-
- Lumpkin, G. T., & Lichtenstein, B. B. (2005), 'The role of organizational learning in the opportunity–recognition process', *Entrepreneurship theory and practice*, 29 (4), 451-472.
- Lüthje, C., & Franke, N. (2003), 'The 'making' of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT', *R&d Management*, 33(2), 135-147.
- McClelland, D. C., & Mac Clelland, D. C. (1961), *Achieving society* (Vol. 92051), Simon and Schuster.
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009), 'Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure', *Entrepreneurship theory and Practice*, 33(4), 965-988.
- Mergemeier, L., Moser, J., & Flatten, T. C. (2018), 'The influence of multiple constraints along the venture creation process and on start-up intention in nascent entrepreneurship', *Entrepreneurship & Regional Development*, 30 (7-8), 848-876.
- Middleton, K. L. W. (2010), *Developing entrepreneurial behavior*, Chalmers Tekniska Högskola (Sweden).
- Nuttin, J., Lorion, R. P., & Dumas, J. E. (1984), *Motivation, planning, and action: A relational theory of behavior dynamics*, Leuven University Press.
- Ozgen, E., & Baron, R. A. (2007), 'Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums', *Journal of business venturing*, 22 (2), 174-192.
- Renko, M., Shrader, R. C., & Simon, M. (2012), 'Perception of entrepreneurial opportunity: a general framework', *Management Decision*, 50 (7), 1233-1251.
- Robichaud, Y., McGraw, E., & Alain, R. (2001), 'Toward the development of a measuring instrument for entrepreneurial motivation', *Journal of developmental entrepreneurship*, 6 (2), 189.
- Scheinberg, S., & MacMillan, I. C. (1988), *An 11 country study of motivations to start a business*, Babson College.
- Scott, M. G., & Twomey, D. F. (1988), 'The long-term supply of entrepreneurs: students' career aspirations in relation to entrepreneurship', *Journal of small business management*, 26(4), 5.
- Sequeira, J., Mueller, S. L., & McGee, J. E. (2007), 'The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behavior', *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12 (03), 275-293.
- Shirokova, G., Osiyevskyy, O., & Bogatyreva, K. (2016), 'Exploring the intention–behavior link in student entrepreneurship: Moderating effects of individual and environmental characteristics', *European Management Journal*, 34 (4), 386-399.
- Swierczek, F. W., & Thai, T. H. (2003), 'Motivation, entrepreneurship and the performance of SMEs in Vietnam', *Journal of Enterprising Culture*, 11 (01), 47-68.
- Syed, M., Zurbruggen, E. L., Chemers, M. M., Goza, B. K., Bearman, S., Crosby, F. J., ... & Morgan, E. M. (2019), 'The role of self-efficacy and identity in mediating the effects of STEM support experiences', *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 19(1), 7-49.
- Timmons, J. A., Spinelli, S., & Tan, Y. (2004), *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century* (Vol. 6), New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Upton, J. W., Damaraju, N. L., Anderson, J. R., & Barney, J. B. (2017), 'Strategic networks of discovery and creation entrepreneurs', *European Management Journal*, 35 (2), 198-210.
- Wärneryd, K. E. (1988), The psychology of innovative entrepreneurship, In *Handbook of economic psychology* (pp. 404-447), Springer, Dordrecht.
- Wu, J., Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022), 'Testing the Influence of Self-Efficacy and Demographic Characteristics among International Students on Entrepreneurial Intention in the Context of Hungary', *Sustainability*, 14(3), 1069.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN SẢN PHẨM OCOP TỈNH BẮC GIANG

Mai Thị Huyền

Đại học Nông Lâm Bắc Giang

Email: huyenmt@bafu.edu.vn

Mã bài báo: JED-1170

Ngày nhận: 27/03/2023

Ngày nhận bản sửa: 25/05/2023

Ngày duyệt đăng: 05/06/2023

Mã DOI: 10.33301/JED.VI.1170

Tóm tắt:

Phát triển sản phẩm OCOP nhằm khơi dậy tiềm năng, lợi thế khu vực nông thôn, nâng cao thu nhập cho người dân, và góp phần tái cơ cấu lại ngành nông nghiệp. Bắc Giang hiện là tỉnh đứng thứ 12 cả nước, thứ 2 khu vực các tỉnh Trung du miền núi phía Bắc về số lượng sản phẩm OCOP. Các sản phẩm OCOP của tỉnh đều là sản phẩm đặc trưng, tiêu biểu và đại diện cho văn hóa, tập quán, thế mạnh của mỗi vùng, địa phương. Tuy nhiên, phát triển sản phẩm OCOP của Tỉnh còn nhiều hạn chế, thiếu hiệu quả trong điều phối hoạt động hỗ trợ cũng như công tác quản lý sản phẩm OCOP. Do vậy, cần có các giải pháp đồng bộ phát triển sản phẩm OCOP bền vững: Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động cho các chủ thể OCOP; Chuẩn hóa quy trình, tiêu chuẩn và phát triển sản phẩm OCOP theo chuỗi giá trị, phù hợp với lợi thế về điều kiện sản xuất và yêu cầu thị trường; Tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ; Đẩy mạnh hoạt động xúc tiến thương mại và kết nối cung cầu; Xây dựng, hoàn thiện hệ thống quản lý, giám sát sản phẩm OCOP.

Từ khoá: Bắc Giang, OCOP, phát triển sản phẩm, giải pháp.

Mã JEL: R.

Solutions for the development of OCOP products in Bac Giang province

Abstract:

The development of OCOP products aims to explore the potentials and advantages in rural areas, increase income for local people, and contribute to the restructuring of the agricultural sector. Bac Giang is ranked 12th nationwide and second in the North Central region regarding the number of OCOP products. Bac Giang OCOP products all represent the province in terms of local culture, customs, and advantages. However, several weaknesses in OCOP product development in the province are revealed, including inefficiencies in coordinating support activities and limitations in the management of OCOP products. Therefore, comprehensive and sustainable solutions for the sustainable development of OCOP products are needed, such as enhancement of capabilities and performance of OCOP entities, improvement of protocols and standards of product development in the value chain such that they are suitable for local potential and market conditions; encouragement of technology application; strengthening of trade promotion and market development; develop the system of management and monitor OCOP production.

Keywords: Bacgiang, OCOP, product development, solutions.

JEL code: R.

1. Đặt vấn đề

Chương trình Mỗi xã một sản phẩm (OCOP) của Việt Nam là một chương trình phát triển kinh tế nông thôn theo hướng phát huy nội lực, thúc đẩy nâng cao giá trị sản phẩm, thu nhập của người dân, là một giải pháp quan trọng để tái cơ cấu sản xuất nông nghiệp, phát triển sản xuất và xây dựng nông thôn mới, động lực cho việc phát triển bền vững của đất nước. Chương trình được lan tỏa rộng khắp trong cả nước, tính đến ngày 31 tháng 8 năm 2022, tất cả 63/63 tỉnh, thành phố đã tổ chức đánh giá, phân hạng sản phẩm, có 8.478 sản phẩm OCOP đạt 3 sao trở lên, trong đó 65,4% sản phẩm 3 sao, 33,4% sản phẩm 4 sao, 1,0% sản phẩm tiềm năng 5 sao và 0,2 % sản phẩm 5 sao. Phân theo nhóm sản phẩm có 77,94% thuộc nhóm thực phẩm; 7,56% thuộc nhóm đồ uống; 4,02% nhóm thảo dược; 0,78% nhóm vải, may mặc; 8,93% nhóm thủ công mỹ nghệ và trang trí; và 0,77% nhóm dịch vụ du lịch và bán hàng. Đã có hơn 4.351 chủ thể OCOP, trong đó có 38,3% là hợp tác xã, 26,1% là doanh nghiệp, 33,3% là cơ sở sản xuất/hộ kinh doanh, còn lại là tổ hợp tác có sản phẩm OCOP đạt từ 3 sao trở lên, hơn 60,7% chủ thể OCOP đạt từ 3 sao trở lên có doanh thu tăng (bình quân tăng 17,6%/năm), giá bán các sản phẩm sau khi được chính thức công nhận OCOP tăng bình quân 12,2%. Chương trình OCOP đã góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người dân khu vực nông thôn (Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, 2022).

Bắc Giang là tỉnh đứng đầu trong 14 tỉnh Trung du và miền núi phía Bắc về phong trào xây dựng nông thôn mới, một trong 6 địa phương đầu tiên của cả nước xây dựng đề án về sản phẩm OCOP. Hiện nay Tỉnh đứng thứ 12 cả nước, thứ 2 khu vực các tỉnh trung du miền núi phía Bắc về số lượng sản phẩm OCOP. Tính đến hết năm 2022, toàn tỉnh Bắc Giang có 97 chủ thể có sản phẩm OCOP 3 sao trở lên, có 205 sản phẩm được công nhận OCOP (có 31 sản phẩm 4 sao và 174 sản phẩm 3 sao). Tuy nhiên, phát triển sản phẩm OCOP của Tỉnh trong thời gian qua tăng nhanh nhờ tập trung vào hoàn thiện các sản phẩm đã có; chưa chủ động được nguồn nguyên liệu; cơ chế chính sách hỗ trợ phát triển sản phẩm thiếu đồng bộ, thiếu hiệu quả trong điều phối hoạt động hỗ trợ, ảnh hưởng đến sự phát triển sản phẩm OCOP của tỉnh cả về chiều rộng và chiều sâu (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Giang, 2022). Do vậy, phát triển chiều sâu các sản phẩm OCOP hiện có, xây dựng thương hiệu, bảo tồn nhãn hiệu để nâng cao giá trị, sức cạnh tranh của sản phẩm OCOP của tỉnh, tiến tới đạt sản phẩm OCOP 5 sao trong thời gian tới là cần thiết.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết

2.1.1. Bối cảnh quốc tế và trong nước

Khởi nguồn từ mô hình “Mỗi làng một sản phẩm” (One village one product - OVOP) được khởi xướng đầu tiên tại Nhật Bản năm 1979, với sự hỗ trợ của chính quyền tỉnh Oita, từ một vài sản phẩm tham gia OVOP ban đầu, đến năm 2001, tổng số sản phẩm tham gia OVOP ở 11 thành phố và 47 đô thị của tỉnh Oita lên tới 336. Tổng giá trị sản xuất tăng từ 36 tỷ yên năm 1979 lên 141 tỷ yên. Phong trào đã lan tỏa trên khắp đất nước Nhật Bản, là một trong những nhân tố quan trọng góp phần vào sự phát triển thần kỳ của ngành nông nghiệp nói riêng và nền kinh tế Nhật Bản nói chung. Chỉ trong vòng 20 năm (từ 1979 – 1999), phong trào OVOP của Nhật Bản đã đạt được những thành công lớn trong quá trình phát triển nông thôn, thu hẹp khoảng cách giữa nông thôn và thành thị. Phong trào này đã gắn kết được các hoạt động sản xuất nông nghiệp với chế biến nông sản, tạo ra nhiều công ăn việc làm, tạo giá trị gia tăng trong các sản phẩm, tăng khả năng cạnh tranh, từ đó giúp tăng thu nhập cho người dân nông thôn. Từ Nhật Bản, mỗi làng xã một sản phẩm đã nhanh chóng được áp dụng ở nhiều nước trên thế giới, đặc biệt là châu Á, châu Phi và Mỹ Latin. Đến nay, trên thế giới đã có 43 quốc gia và vùng lãnh thổ triển khai chương trình mỗi làng xã một sản phẩm với nhiều tên gọi khác nhau. Tại Đài Loan và Philippines có tên gọi mỗi thị trấn một sản phẩm, tại Malaysia và nhiều quốc gia khác như Campuchia, Kenya... có phong trào mỗi làng một sản phẩm. Tại Indonesia có phong trào trở lại làng quê. Trong khi Lào có chương trình Mỗi huyện một sản phẩm (ODOP). Phong trào Nhất thôn, Nhất phẩm hay mỗi làng một báu vật ở Trung Quốc được triển khai mạnh mẽ với sự tham gia của 155.000 doanh nghiệp kinh doanh nông nghiệp, kéo theo sự phát triển của 91 triệu hộ sản xuất (Thùy Linh, 2021).

Tại Thái Lan, chương trình “Mỗi xã một sản phẩm” (One Tambon One Product - OTOP), do nguyên Thủ tướng Thaksin Shinawatra khởi xướng năm 2001. Khác với Nhật Bản, tại Thái Lan mô hình OTOP triển khai từ trên xuống dưới, nghĩa là Chính phủ đóng vai trò quan trọng từ ý tưởng phát triển sản phẩm, đào tạo kiến thức, công nghệ, hỗ trợ tài chính cho đến tiếp thị thông qua các hội chợ, quảng bá xúc tiến thương

mai trong và ngoài nước. Chương trình OTOP đã thu hút 25.253 đơn vị tham gia, phần lớn tổ chức theo hợp tác xã (57%), tiếp đó là nhà sản xuất tư nhân (42%), còn lại là doanh nghiệp vừa và nhỏ (1%). Xét về mặt hàng, đến năm 2018 đã có 167.403 sản phẩm, phân theo 5 nhóm hàng gồm: thực phẩm có 63.753 sản phẩm (38%), đồ gia dụng và lưu niệm có 44.790 sản phẩm (27%), vải và quần áo có 30.096 sản phẩm (18%), sản phẩm chế biến từ thảo dược có 20.987 sản phẩm (13%) và phần còn lại 7.778 sản phẩm (5%) là thức uống. Chỉ tính riêng nguồn thu từ buôn bán các mặt hàng OTOP qua các kênh hội chợ, trang web trực tuyến, cửa hàng và lễ hội nước ngoài đã lên đến 190.320 triệu Bahts, tạo hàng ngàn việc làm và mang lại thu nhập cho nhiều địa phương (Tùng Lâm, 2021).

Thực tế tại Việt Nam, từ kinh nghiệm về phong trào OVOP của Nhật Bản, OTOP của Thái Lan, năm 2013, một số tỉnh của Việt Nam đã tổ chức triển khai Chương trình OCOP và đạt được những kết quả rất tích cực, đóng góp vào phát triển kinh tế và nâng cao đời sống người dân ở khu vực nông thôn. Năm 2018, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Chương trình OCOP giai đoạn 2018-2020, là chương trình được thực hiện dựa trên nguyên tắc 3 trụ cột: Địa phương hóa rồi hướng tới toàn cầu, Tự chủ và nỗ lực sáng tạo, Phát triển nguồn nhân lực. Đối tượng chủ yếu của Chương trình được tập trung vào phát triển 6 nhóm sản phẩm hàng hóa và dịch vụ gồm Thực phẩm, đồ uống, thảo dược, hàng lưu niệm, vải dệt thủ công và dịch vụ du lịch nông thôn. Bên cạnh đó phát triển các tổ chức kinh tế trên cơ sở tiếp cận chuỗi giá trị. Đến nay sau gần 4 năm Chương trình đã được triển khai rộng khắp và có sự lan tỏa mạnh mẽ ở tất cả 63/63 tỉnh, thành phố của Việt Nam. Chương trình OCOP khẳng định sự phù hợp với định hướng phát triển nông nghiệp nông thôn của Việt Nam. Chương trình đã có những tác động tích cực, đậm nét đến phát triển kinh tế nông thôn, góp phần tạo việc làm cho lao động, đặc biệt là phát huy vai trò của phụ nữ và đồng bào dân tộc thiểu số (Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, 2022).

Đã có một số các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển sản phẩm OCOP Bắc Giang, điển hình như: Giải pháp nâng cao chất lượng sản phẩm OCOP Bắc Giang (Hoàng Văn, 2022); Bắc Giang: Nâng tầm vị thế sản phẩm OCOP và phát triển bền vững (Tuấn Thành, 2022). Sản phẩm OCOP Bắc Giang phát triển bền vững (Đinh Thị Bích Liên, 2022). Các công trình nghiên cứu này đều đưa ra các giải pháp và kiến nghị cụ thể để thúc đẩy phát triển sản phẩm OCOP tại tỉnh Bắc Giang, từ đó giúp nâng cao chất lượng, giá trị và tiếp cận thị trường cho các sản phẩm địa phương. Tuy nhiên, các nghiên cứu đó chưa phân tích đầy đủ phát triển sản phẩm trên cơ sở Bộ tiêu chí và quy trình đánh giá, phân hạng sản phẩm Chương trình OCOP (gọi tắt là Bộ tiêu chí OCOP) hoặc phạm vi nghiên cứu ở cấp huyện. Bài viết này đánh giá thực trạng, đề xuất giải pháp phát triển sản phẩm OCOP trên ba tiêu chí: đánh giá về sản phẩm và sức mạnh cộng đồng; khả năng tiếp thị; chất lượng sản phẩm của Bộ tiêu chí OCOP theo Quyết định số 1048/QĐ-TTg (giai đoạn 2018-2020), Quyết định 148/QĐ-TTg giai đoạn 2021-2025 của Thủ tướng Chính Phủ (2022a), mục tiêu phát triển sản phẩm OCOP theo Quyết định số 919/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2022b).

2.1.2. Tiêu chí đánh giá sản phẩm OCOP

Nội dung đánh giá, phân hạng sản phẩm OCOP

Các sản phẩm tham gia Chương trình OCOP gồm 06 nhóm sản phẩm (Thực phẩm; đồ uống; dược liệu và sản phẩm từ dược liệu; hàng thủ công mỹ nghệ; sinh vật cảnh; và dịch vụ du lịch cộng đồng, du lịch sinh thái và điểm du lịch).

Bộ tiêu chí OCOP (Quyết định 148/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính Phủ (2022a)) theo gồm 03 phần:

Phần A: Các tiêu chí đánh giá về sản phẩm và sức mạnh cộng đồng (40 điểm), gồm: Tổ chức sản xuất; phát triển sản phẩm; sức mạnh cộng đồng.

Phần B: Các tiêu chí đánh giá về khả năng tiếp thị (25 điểm), gồm: Tiếp thị; câu chuyện về sản phẩm.

Phần C: Các tiêu chí đánh giá về chất lượng sản phẩm (35 điểm), gồm: Chỉ tiêu cảm quan, dinh dưỡng, tính độc đáo của sản phẩm; tiêu chuẩn sản phẩm; khả năng xuất khẩu, phân phối tại thị trường quốc tế.

Việc điều chỉnh cơ cấu điểm 40-25-35 (Quyết định số 1048/QĐ-TTg là 35-25-40), nhằm bảo đảm phù hợp định hướng tiếp cận và yêu cầu triển khai của Chương trình OCOP, theo đó nâng cao vai trò và giá trị cộng đồng (vùng nguyên liệu địa phương, sử dụng lao động địa phương); nâng cao giá trị, tính đặc trưng của sản phẩm thông qua câu chuyện sản phẩm; nâng cao yêu cầu về các tiêu chuẩn, quy chuẩn và giảm bớt các chỉ tiêu đánh giá chất lượng cảm quan...

Phân hạng sản phẩm Chương trình OCOP được căn cứ vào kết quả đánh giá sản phẩm theo Bộ tiêu chí OCOP. Tổng điểm đánh giá cho mỗi sản phẩm tối đa là 100 điểm và được phân thành 05 hạng:

Hạng 5 sao: Tổng điểm trung bình đạt từ 90 đến 100 điểm, là sản phẩm đặc trưng, tiêu chuẩn chất lượng cao và hội tụ điều kiện để xuất khẩu.

Hạng 4 sao: Tổng điểm trung bình đạt từ 70 đến dưới 90 điểm, là sản phẩm đặc trưng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng và tiếp cận thị trường tốt, có tiềm năng nâng cấp lên hạng 5 sao.

Hạng 3 sao: Tổng điểm trung bình đạt từ 50 đến dưới 70 điểm, là sản phẩm có đặc thù, được quản lý và thương mại ổn định, có thể nâng cấp lên hạng 4 sao.

Hạng 2 sao: Tổng điểm trung bình đạt từ 30 đến dưới 50 điểm, sản phẩm được sản xuất, bước đầu hình thành chất lượng cụ thể, có thể tiếp tục nâng cấp để nâng lên hạng 3 sao.

Hạng 1 sao: Tổng điểm trung bình đạt dưới 30 điểm, là sản phẩm sơ khai, chưa được hình thành trong thương mại, có thể nâng cấp lên hạng 2 sao.

Quy trình đánh giá, phân hạng sản phẩm OCOP

Sự khác biệt trong công tác đánh giá, phân hạng sản phẩm OCOP giai đoạn 2021-2025 được chia làm 03 cấp: cấp huyện, cấp tỉnh và cấp trung ương (giai đoạn 2018-2020 chỉ tập trung ở cấp tỉnh và cấp trung ương).

Giấy chứng nhận cho các sản phẩm OCOP đạt từ 3 đến 5 sao có giá trị trong thời hạn 36 tháng, kể từ ngày cơ quan có thẩm quyền ban hành.

Ủy ban Nhân dân cấp huyện ban hành Quyết định phê duyệt kết quả đánh giá và Giấy chứng nhận cho các sản phẩm đạt 3 sao, tổ chức công bố kết quả, chuyển hồ sơ các sản phẩm có số điểm đạt từ 70 điểm đến 100 điểm (từ 4 sao trở lên) lên Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh) đề nghị đánh giá, phân hạng, công nhận sản phẩm OCOP.

Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh ban hành Quyết định phê duyệt kết quả đánh giá và Giấy chứng nhận cho các sản phẩm đạt 4 sao, tổ chức công bố kết quả. Chuyển hồ sơ các sản phẩm đạt từ 90 điểm đến 100 điểm lên Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đề nghị đánh giá, phân hạng, công nhận sản phẩm OCOP cấp quốc gia.

Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn ban hành Quyết định phê duyệt kết quả đánh giá và Giấy chứng nhận cho các sản phẩm đạt 5 sao (là sản phẩm OCOP cấp quốc gia), tổ chức công bố kết quả.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập thông tin

Nghiên cứu tập trung vào sử dụng số liệu thứ cấp để phân tích và đánh giá thực trạng phát triển sản phẩm OCOP của tỉnh. Các thông tin, số liệu về tình hình triển khai thực hiện chương trình OCOP, phát triển sản phẩm OCOP được thu thập từ các văn bản của Chính phủ, các ngành chức năng. Các báo cáo kết quả thực hiện của các bài nghiên cứu về chương trình OCOP của các bộ, ngành như Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn; Bộ văn hóa, thể thao và du lịch, Ủy ban Nhân dân, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn; Văn phòng điều phối Nông thôn mới các tỉnh. Các bài báo về chương trình OCOP, bài học kinh nghiệm, mô hình điển hình của các nhà khoa học, các địa phương, doanh nghiệp, hợp tác xã cũng được thu thập để phân tích.

Phương pháp phân tích số liệu

Trong nghiên cứu này chúng tôi sử dụng các phương pháp truyền thống như thống kê mô tả và thống kê so sánh để phân tích thực trạng về quy mô, hình thức tổ chức sản xuất, chất lượng sản phẩm và khả năng tiếp cận thị trường sản phẩm OCOP, đề xuất các giải pháp phát triển sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang giai đoạn 2023-2025. Cụ thể:

Phân tích xu hướng phát triển về quy mô, số lượng theo hình thức tổ chức sản xuất, theo địa phương và cơ cấu sản phẩm OCOP.

Phân tích đánh giá chất lượng sản phẩm, khả năng tiếp cận thị trường trên cơ sở kết quả đánh giá phân hạng sản phẩm giai đoạn 2019-2022, phân tích hạn chế, nguyên nhân, đề xuất giải pháp phát triển sản phẩm OCOP.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Thực trạng phát triển sản phẩm OCOP giai đoạn 2018-2022

3.1.1. Kết quả đạt được

Phát triển sản phẩm OCOP theo hình thức tổ chức sản xuất

Về số lượng: Chủ thể có sản phẩm OCOP đạt 3 sao trở lên tăng nhanh, tốc độ phát triển bình quân hàng năm đạt 143,55% (năm 2022 tăng gấp 2,95 lần so với 2019), tập trung chủ yếu vào đối tượng hợp tác xã/tổ hợp tác tốc độ tăng bình quân năm 49,38%, doanh nghiệp tăng chậm (Bảng 1). Tốc độ tăng cao khẳng định Chương trình OCOP đã được người dân đón nhận, tạo động lực cho các chủ thể mở rộng quy mô, cải tiến quy trình công nghệ, kết nối thị trường.

Về cơ cấu tổ chức sản xuất: mô hình sản xuất tập thể đang dần được khẳng định về hiệu quả phát triển sản phẩm OCOP, điển hình năm 2022 trên 84% sản phẩm OCOP 3 sao trở lên thuộc nhóm hợp tác xã/tổ hợp tác (Bảng 1). Bên cạnh đó, một số hợp tác xã mới thành lập có thành viên ít, thiếu kinh nghiệm nên mức độ hoạt động hiệu quả chưa cao.

Bảng 1: Quy mô và cơ cấu các chủ thể đạt sản phẩm OCOP từ 3 sao trở lên

TT	Chủ thể	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022		Tốc độ phát triển bình quân (%)
		Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	
1	Hợp tác xã/tổ hợp tác	18	75,00	16	72,73	30	83,33	60	84,51	149,38
2	Doanh nghiệp	4	16,67	3	13,64	1	2,78	5	7,04	107,72
3	Cơ sở sản xuất	2	8,33	3	13,64	5	13,89	6	8,45	144,22
Tổng		24	100,00	22	100,00	36	100,00	71	100,00	143,55

Nguồn: Tác giả tổng hợp Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bắc Giang năm 2019-2022.

Theo địa phương: Toàn tỉnh đã có 10/10 huyện, thành phố có sản phẩm OCOP, tập trung nhiều nhất ở huyện Lục Ngạn, Yên Thế, Thành Phố Bắc Giang và Việt Yên, thấp nhất là huyện Sơn động. Tốc độ phát triển bình quân năm của sản phẩm OCOP toàn tỉnh đạt 132,05%/năm; trong đó cao nhất là Hiệp Hòa bình quân năm tăng 100%. Việt Yên, Lục Ngạn mặc dù là những huyện có số lượng sản phẩm OCOP tập đầu của tỉnh, song tốc độ tăng chậm, do năm 2022 tập trung đánh giá lại những sản phẩm OCOP hiện có để cải tiến, nâng sao sản phẩm (Bảng 2). Kết quả trên đã và đang tạo nên động lực mới trong xây dựng nông thôn mới, trong phát triển kinh tế nông thôn.

Theo nhóm sản phẩm

Sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang tập trung vào nhóm thực phẩm và đồ uống, năm 2022 có 92,93% thuộc nhóm thức phẩm, 01 sản phẩm du lịch sinh thái. Chất lượng sản phẩm từng bước được nâng cấp trong 99 sản phẩm đạt sản phẩm OCOP có 27 sản phẩm đánh giá lại và đánh giá nâng sao; đã nâng hạng được 4 sản phẩm, đánh giá lại 23 sản phẩm; có 01 sản phẩm Vải thiều Lục Ngạn Hồng Xuân đủ tiêu chuẩn 5 sao đã đề nghị Trung ương đánh giá, công nhận (Bảng 3).

Trong số 205 sản phẩm có 13 sản phẩm thuộc nhóm chủ lực, 39 sản phẩm thuộc nhóm đặc trưng; 12 sản phẩm thuộc nhóm tiềm năng, số còn lại là các sản phẩm mang tập quán sản xuất địa phương. Cơ bản các sản phẩm OCOP của tỉnh được đánh giá, phân hạng đều là những sản phẩm đặc trưng, tiêu biểu đại diện cho văn hóa, tập quán, thế mạnh của mỗi vùng, mỗi địa phương của tỉnh như: Mỳ chữ, Mỳ Châu Sơn, Rượu Vân, Bún Đa Mai, Gà Đồi Yên Thế, Vải thiều Lục Ngạn, Vải sớm Phúc Hòa, Vú sữa Hợp Đức, Mật ong Tây Yên tử, Trà Hoa vàng, Đông trùng hạ thảo... Trong đó, sản phẩm nông sản thế mạnh của tỉnh như Vải thiều, Nhân, mật ong,... đã được xuất khẩu sang các thị trường Trung Quốc, Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc và một số nước EU, khu vực Trung Đông. Sản phẩm đặc sản, đặc trưng trên địa bàn tỉnh tuy nhiều, nhưng phần lớn sản phẩm sản xuất ở quy mô nhỏ lẻ, tính liên kết thấp, chủ yếu vẫn ở dạng sản phẩm giản đơn, ít có sản

Bảng 2: Bảng tổng hợp đánh giá xếp loại sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang

TT	Huyện, thành phố	Xếp hạng năm 2019			Xếp hạng năm 2020			Xếp hạng năm 2021			Xếp hạng năm 2022			Tốc độ phát triển bình quân (%)
		Tổng	3 sao	4 sao	Tổng	3 sao	4 sao	Tổng	3 sao	4 sao	Tổng	3 sao	4 sao	
	Tổng	43	30	13	45	36	9	61	49	12	99	89	10	132,05
1	Huyện Sơn Động	4	3	1	0	0	0	3	3	0	4	4	0	100,00
2	Huyện Lục Ngạn	7	1	6	11	5	6	5	4	1	15	12	3	128,92
3	Huyện Lục Nam	2	2	0	4	3	1	5	4	1	7	7	0	151,83
4	Huyện Lạng Giang	6	6	0	4	4	0	12	12	0	4	4	0	87,36
5	Huyện Yên Dũng	3	1	2	3	3	0	3	2	1	7	7	0	132,64
6	Huyện Hiệp Hòa	2	2	0	3	3	0	3	3	0	16	12	4	200,00
7	Huyện Việt Yên	8	6	2	7	7	0	6	3	3	10	10	0	107,72
8	Huyện Tân Yên	2	2	0	3	2	1	8	3	5	9	7	2	165,10
9	Huyện Yên Thế	4	2	2	5	5	0	12	11	1	11	10	1	140,10
10	TP Bắc Giang	5	5	0	5	4	1	4	4		16	16		147,36

Nguồn: Tác giả tổng hợp Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bắc Giang năm 2019-2022.

phẩm chế biến sâu hoặc áp dụng khoa học kỹ thuật cao trong sản xuất, do vậy khả năng đáp ứng yêu cầu của thị trường còn hạn chế, giá trị gia tăng thấp (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Giang, 2022).

Xúc tiến thương mại, tiêu thụ sản phẩm

Tỉnh Bắc Giang đã hỗ trợ cho trên 100 lượt hợp tác xã, doanh nghiệp với khoảng 350 lượt sản phẩm OCOP và sản phẩm tiêu biểu đặc trưng tham gia các hội chợ, triển lãm, diễn đàn kết nối cung cầu trong đó có các hội chợ có quy mô lớn do Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn và các tỉnh, thành phố tổ chức: Quảng Ninh, Lào Cai, Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ, Hòa Bình, Nha Trang,... Qua đó, tăng sự hiện diện của sản phẩm OCOP của tỉnh trên thị trường, đưa sản phẩm OCOP đến gần hơn với người tiêu dùng. Tỉnh đã hỗ trợ đưa các sản phẩm nông sản vào các hệ thống siêu thị, tham gia hội chợ, festival trong nước, quốc tế... Một số sản phẩm OCOP của tỉnh đã vào các siêu thị lớn như Go, WinMart, Aeon,... Đến nay, tỉnh Bắc Giang đã có trên 80% sản phẩm OCOP giao dịch trên các sàn thương mại điện tử và các kênh phân phối khác (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Giang, 2022).

Công tác quản lý sản phẩm OCOP

Tính đến nay, toàn tỉnh Bắc Giang có 205 sản phẩm OCOP, các sản phẩm được sử dụng logo của chương trình OCOP có gắn sao tương ứng với kết quả sản phẩm đạt được. Đây được coi là nhận biết cơ bản của sản phẩm OCOP với các sản phẩm chưa tham gia đánh giá, phân hạng lưu thông, tiêu thụ, đồng thời nó còn phản ánh năng lực, uy tín, lợi thế cạnh tranh của chủ thể sản xuất trên thị trường. Song, còn thiếu quy trình quản lý, kiểm tra, giám sát các sản phẩm sau khi được cấp giấy chứng nhận đạt tiêu chuẩn OCOP. Hệ thống quản lý cơ sở dữ liệu về sản phẩm OCOP còn sơ sài, lưu trữ trên các phần mềm, thuật toán, cơ bản công tác bảo mật còn giản đơn, thông tin dữ liệu còn sơ sài chưa thể hiện hết các nội dung về hồ sơ OCOP (Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Giang, 2022). Do vậy, gặp khó khăn trong truy xuất, khai thác thông tin về sản phẩm OCOP phục vụ công tác quản lý, báo cáo chuyên môn thường xuyên và đột xuất, cũng như hoạt động xúc tiến thương mại, kết nối tiêu thụ sản phẩm.

3.1.2. Hạn chế và nguyên nhân

Năng lực của chủ thể tham gia OCOP còn nhiều hạn chế. Năng lực quản lý, quản trị sản xuất, quản trị marketing của chủ thể còn yếu, thiếu vốn để mở rộng sản xuất kinh doanh. Hoạt động sản xuất cơ bản dựa vào kinh nghiệm, thiếu phương án, kế hoạch sản xuất kinh doanh cụ thể, các điều kiện sản xuất chưa đáp ứng được yêu cầu tối thiểu. Do chủ thể sản xuất có nhận thức chưa đầy đủ về nội dung, điều kiện và lợi ích khi tham gia chương trình. Các chủ thể còn tâm lý e dè, ngại thực hiện do biểu

Bảng 3: Cơ cấu sản phẩm OCOP từ 3 sao trở lên theo nhóm sản phẩm

T	Sản phẩm	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
		Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)
1	Nhóm sản phẩm	43	95,56	45	100,00	61	100,00	99	100,00
	Thảo dược	2	4,44	2	4,44	0	0,00	0	0,00
	Đồ uống	5	11,11	9	20,00	9	14,75	6	6,06
	Nội thất, trang trí	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	Thực Phẩm	36	80,00	34	75,56	52	85,25	92	92,93
	Dịch vụ, du lịch	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	1,01
2	Sản phẩm nâng sao					1		4	
3	Sản phẩm đánh giá lại					0		23	

Nguồn: Tác giả tổng hợp Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bắc Giang năm 2019-2022.

mẫu, hồ sơ tham gia đánh giá quá nhiều và khó.

Trong thời gian qua sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang nói riêng tăng nhanh nhờ tập trung vào hoàn thiện các sản phẩm đã có. Phát triển sản phẩm OCOP chưa tập trung nâng cao chất lượng sản phẩm, đánh giá khả năng cạnh tranh trên thị trường, giá trị đặc trưng, đặc hữu của sản phẩm, sự tham gia của cộng đồng, sự lan tỏa của sản phẩm đối với cộng đồng bản địa, các giá trị văn hóa, lịch sử, tín ngưỡng trong sản phẩm. Việc nâng cao giá trị sản phẩm mới tập trung nhiều vào mẫu mã bao bì... mà chưa quan tâm đến giá trị tiềm năng to lớn, đặc biệt là giá trị phi vật chất như văn hóa, tinh thần, tính cộng đồng, giá trị lịch sử.

Sản xuất chưa chủ động được nguồn nguyên liệu, thiếu sự liên kết chặt chẽ từ khâu trồng trọt, chăm sóc. Chất lượng nguồn nguyên liệu không đồng đều dẫn đến chất lượng sản phẩm đầu ra cũng bị phân hóa. Cùng với đó, sản lượng nguyên vật liệu dùng để sản xuất ra sản phẩm không được đảm bảo vì “được mùa mất giá, được giá mất mùa” do địa phương thiếu quy hoạch vùng nguyên liệu phục vụ cho phát triển sản xuất.

Chủ thể sản xuất chưa chủ động trong việc xây dựng hệ thống nhận diện thương hiệu, xây dựng mã số, mã vạch và truy suất nguồn gốc cho các sản phẩm. Mẫu mã, quy cách bao bì đóng gói, nhãn mác của các sản phẩm không được đồng nhất, thuận tiện sử dụng, không đảm bảo chất lượng sản phẩm trong thời hạn sử dụng và chưa có tính thẩm mỹ để thu hút được khách hàng. Bao bì sản phẩm ghi nhãn không đúng theo quy định và không có thông tin giúp khách hàng truy suất được nguồn gốc sản phẩm. Có sản phẩm đã được quan tâm đầu tư bao bì, nhãn mác nhưng không đăng ký bảo hộ nhãn hiệu, bảo hộ kiểu dáng công nghiệp. Dẫn đến mất thương hiệu do đơn vị khác đăng ký bảo hộ trước, thiệt hại kinh tế rất cao.

Quy trình chế biến còn đơn giản, thậm chí còn lạc hậu, thủ công. Do vậy, các sản phẩm OCOP gia tăng giá trị chưa cao.

Việc quảng bá, xúc tiến tiêu thụ sản phẩm hàng hóa gặp nhiều khó khăn. Chủ thể sản xuất nông nghiệp thường yếu kỹ năng bán hàng, khó khăn trong việc xây dựng các kênh quảng bá online cho sản phẩm: Website, fanpage, youtube... Các chủ thể chưa chú trọng đến việc tham gia các hội chợ cũng như xây dựng chính sách giá bán đại lý, giá bán lẻ, chưa có chiến lược cụ thể.

3.2. Giải pháp phát triển sản phẩm OCOP giai đoạn 2021-2025

Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động cho các chủ thể OCOP

Các Sở ngành, địa phương vào cuộc và phối hợp tích cực với cơ quan chuyên môn, cơ sở đào tạo triển khai thực hiện đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho chủ thể OCOP về chuyển đổi số; năng lực cộng đồng và tinh thần hợp tác; đổi mới hình thức tổ chức sản xuất; các kỹ năng về quản trị; marketing, bán hàng; kỹ năng về thiết kế bao bì, ghi nhãn và mẫu mã sản phẩm; sở hữu trí tuệ, truy xuất nguồn gốc theo chuỗi giá trị, tăng cường sử dụng và khai thác thương hiệu cộng đồng các sản phẩm từ khu vực nông thôn; năng lực tự đánh giá phân hạng sản phẩm trên cơ sở Bộ tiêu chí OCOP.

Các Hợp tác xã/Tổ hợp tác, doanh nghiệp nhỏ nâng cao hiệu quả hoạt động gắn với chuỗi liên kết giá trị sản phẩm OCOP.

Chuẩn hóa quy trình, tiêu chuẩn và phát triển sản phẩm OCOP theo chuỗi giá trị, phù hợp với lợi thế về điều kiện sản xuất và yêu cầu thị trường

Tỉnh, huyện, thành phố cần đẩy mạnh hướng dẫn chuẩn hoá quy trình, tiêu chuẩn sản phẩm tham gia Chương trình theo Bộ tiêu chí OCOP gắn với lợi thế và điều kiện của từng địa phương, bao gồm: Các sản phẩm đặc sản, truyền thống gắn với lợi thế về điều kiện sản xuất, giá trị văn hóa địa phương, đặc biệt là sản phẩm các làng nghề, nghề truyền thống, dịch vụ du lịch nông thôn. Các sản phẩm mới hình thành dựa trên ứng dụng khoa học công nghệ, nền tảng lợi thế của địa phương, có chất lượng nổi trội, đặc sắc; Sản phẩm được chế biến, chế biến sâu từ sản phẩm đặc sản, nguyên liệu địa phương và tri thức bản địa; Sản phẩm có đóng góp vào bảo tồn văn hóa truyền thống.

Phát triển sản phẩm OCOP theo 06 nhóm, ưu tiên các sản phẩm nông nghiệp, phi nông nghiệp, dịch vụ đặc sắc, truyền thống và có lợi thế ở mỗi địa phương, theo hướng phát huy nội lực, gia tăng giá trị, gắn với phát triển cộng đồng. Đồng thời, xây dựng các mô hình phát triển vùng nguyên liệu gắn với sản phẩm OCOP theo chuỗi giá trị; Xây dựng các mô hình dịch vụ du lịch trải nghiệm nông nghiệp, nông thôn gắn với vùng nguyên liệu, sản phẩm OCOP đặc trưng theo từng địa phương.

Các chủ thể OCOP cần tập trung đổi mới và cải thiện công nghệ, quy trình kỹ thuật sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, truy xuất nguồn gốc; hoàn thiện bao bì, nhãn mác theo quy định và phù hợp với yêu cầu của thị trường trong nước và xuất khẩu.

Tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ

Tỉnh Bắc Giang cần đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới, hoàn thiện công nghệ chế biến quy mô nhỏ và vừa, nhằm nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm OCOP, đặc biệt là các sản phẩm công nhận đạt sao. Tăng cường chuyển giao ứng dụng công nghệ chuyển đổi số trong sản xuất, kết nối thị trường, truy xuất nguồn gốc, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin khoa học xã hội và nhân văn trong phát triển sản phẩm OCOP gắn với du lịch nông thôn, bảo tồn giá trị văn hóa bản địa của địa phương. Thúc đẩy áp dụng giải pháp về bảo hộ và khai thác hiệu quả giá trị tài sản trí tuệ (chỉ dẫn địa lý, nhãn hiệu tập thể, nhãn hiệu chứng nhận) cho các sản phẩm OCOP.

Đẩy mạnh hoạt động xúc tiến thương mại và kết nối cung cầu

Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Chi cục Phát triển Nông thôn, Sở Công thương tăng cường hỗ trợ các chủ thể OCOP giới thiệu và quảng bá sản phẩm OCOP thông qua các hội chợ, triển lãm, sự kiện tôn vinh, thúc đẩy tiêu dùng sản phẩm OCOP gắn với thị trường du lịch. Xây dựng và quản lý đồng bộ, hiệu quả thương hiệu OCOP Việt Nam (nhãn hiệu chứng nhận). Nhân rộng mô hình điểm bán hàng OCOP; hệ thống phân phối sản phẩm OCOP trên địa bàn tỉnh; các mô hình xúc tiến thương mại trên nền tảng công nghệ số (Sàn thương mại điện tử cho sản phẩm OCOP, hội chợ và triển lãm thực tế ảo OCOP). Đồng thời, xây dựng và triển khai chương trình xúc tiến thương mại, quảng bá và nhận diện thương hiệu đối với các sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang; nâng cao năng lực hệ thống logistic trong thương mại sản phẩm OCOP, đưa sản phẩm OCOP của tỉnh ra thị trường trong nước và quốc tế.

Các chủ thể OCOP chuẩn bị sẵn sàng hồ sơ năng lực, hồ sơ chất lượng sản phẩm để xúc tiến hàng hóa tại hội chợ, hệ thống các cửa hàng bán lẻ hiện đại, siêu thị và xuất khẩu. Tăng cường hơn nữa các hoạt động truyền thông kích cầu, quảng bá để người tiêu dùng nhận diện được thương hiệu cũng như chất lượng sản phẩm OCOP để “Hàng Việt Nam chinh phục người Việt Nam”.

Xây dựng, hoàn thiện hệ thống quản lý, giám sát sản phẩm OCOP

Hội đồng OCOP tỉnh, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Chi cục Phát triển Nông thôn rà soát, xây dựng các tiêu chuẩn, quy chuẩn cho sản phẩm OCOP đáp ứng được các quy định Việt Nam và xuất khẩu; xây dựng nhóm tiêu chuẩn, kỹ thuật phục vụ sản xuất và hoạt động giám sát, đánh giá sản phẩm OCOP. Thường xuyên tổ chức, chỉ đạo, đôn đốc và giám sát các địa phương trong tỉnh triển khai thực hiện đánh giá phân hạng sản phẩm OCOP thường niên. Thực hiện hiệu quả việc áp dụng công nghệ số trong tổ chức đánh giá, phân hạng sản phẩm OCOP. Triển khai xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quản lý và giám sát sản phẩm OCOP đồng bộ và thống nhất nhằm nâng cao hiệu quả trong quản lý, giám sát, thúc đẩy kết nối cung - cầu sản phẩm. Xây dựng quy chế và đẩy mạnh hoạt động kiểm tra, giám sát chất lượng sản phẩm OCOP được công nhận.

4. Kết luận

Sau hơn 4 năm (giai đoạn 2018-2022) triển khai thực hiện Chương trình OCOP, tỉnh Bắc Giang đã đạt được những kết quả bước đầu quan trọng, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động. Các sản phẩm OCOP của tỉnh đều là sản phẩm đặc trưng, tiêu biểu và đại diện cho văn hóa, tập quán, thế mạnh của mỗi vùng, địa phương trong tỉnh, được chủ thể chú trọng nâng cao chất lượng sản phẩm, phát triển đa dạng, hoàn thành thủ tục pháp lý theo quy định. Tuy nhiên còn khá nhiều bất cập, tiềm ẩn nguy cơ rủi ro, phát triển sản phẩm thiếu tính bền vững.

Trên cơ sở phân tích thực trạng phát triển sản phẩm OCOP đề xuất hệ thống giải pháp phát triển sản phẩm OCOP tỉnh Bắc Giang tập trung vào 6 nhóm giải pháp trọng tâm: (i) Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động cho các chủ thể OCOP; (ii) Chuẩn hóa quy trình, tiêu chuẩn và phát triển sản phẩm OCOP theo chuỗi giá trị, phù hợp với lợi thế về điều kiện sản xuất và yêu cầu thị trường; (iii) Tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ; (iv) Đẩy mạnh hoạt động xúc tiến thương mại và kết nối cung cầu; (v) Xây dựng, hoàn thiện hệ thống quản lý, giám sát sản phẩm OCOP.

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (2022), *Kế hoạch trọng tâm triển khai Chương trình mỗi xã một sản phẩm (OCOP) và Chương trình phát triển du lịch nông thôn trong xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2025*, Hà Nội.
- Đinh Thị Bích Liên (2022), ‘Sản phẩm OCOP Bắc Giang phát triển bền vững’, *Viện nghiên cứu chiến lược, chính sách công thương*, truy cập ngày 8 tháng 5 năm 2023, từ <<https://vioit.org.vn>>.
- Hoàng Văn (2022), ‘Giải pháp nâng cao chất lượng sản phẩm OCOP Bắc Giang’, *Tạp chí kinh tế nông thôn*, truy cập ngày 8 tháng 5 năm 2023, từ <<https://kinhtenongthon.vn>>.
- Thủ tướng Chính phủ (2022a), *Quyết định số 148/QĐ-TTg về việc ban hành Bộ tiêu chí đánh giá và quy trình đánh giá phân hạng sản phẩm chương trình mỗi xã một sản phẩm*, ban hành ngày 24 tháng 02 năm 2023.
- Thủ tướng Chính phủ (2022b), *Quyết định số 919/QĐ-TTg phê duyệt chương trình mỗi xã một sản phẩm giai đoạn 2021-2025*, ban hành ngày 01 tháng 8 năm 2022.
- Thùy Linh (2021), ‘Từ OVOP nhật Bản, OTOP Thái Lan đến OCOP Việt Nam’, *kỷ yếu Toàn cảnh OCOP 2021 - Từ làng ra thế giới*, Báo Nông thôn ngày nay, 80-83.
- Tuấn Thành (2022), ‘Bắc Giang: Nâng tầm vị thế sản phẩm OCOP và phát triển bền vững’, *Tạp chí doanh nghiệp và thương mại*, truy cập ngày 8 tháng 5 năm 2022, <<https://doanhnghiepvahtuongmai.vn/bai-viet/bac-giang-nang-tam-vi-the-san-pham-ocop-va-phat-trien-ben-vung.phtml>>.
- Tùng Lâm (2021), ‘Kinh nghiệm Vàng ở xứ Chùa Vàng trong triển khai chương trình “Mỗi làng một sản phẩm”’, *kỷ yếu Toàn cảnh OCOP 2021 - Từ làng ra thế giới*, Báo Nông thôn ngày nay, 88-91.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Giang (2022), *Báo cáo kết quả thực hiện Chương trình mỗi xã một sản phẩm (OCOP) giai đoạn 2018-2022*, Bắc Giang.

ĐA DẠNG GIỚI TRONG HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ VÀ KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Vĩnh Khương

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

Email: khuongnv@uel.edu.vn

Lê Hữu Tuấn Anh

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

Email: anhht18409c@st.uel.edu.vn

Ngô Thị Thiên Thảo

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

Email: thaontt18410@st.uel.edu.vn

Phạm Nhật Quyên

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

Email: quyenpn18409c@st.uel.edu.vn

Mã bài: JED - 281220

Ngày nhận: 28/12/2020

Ngày nhận bản sửa: 06/04/2021

Ngày duyệt đăng: 05/12/2021

DOI: 10.33301/JED.VI.281220

Tóm tắt:

Nghiên cứu về đa dạng giới và quản trị công ty được quan tâm bởi nhà quản lý và nghiên cứu hàn lâm, nhưng chưa nhất quán về kết quả nghiên cứu. Vì vậy, bài báo xem xét mối tương quan giữa sự tham gia của nữ giới trong hội đồng quản trị và hiệu suất thông qua biến đại diện Tobin's Q, ROE và ROA. Phân tích định lượng thông qua kỹ thuật GMM với mẫu bao gồm 406 doanh nghiệp niêm yết từ năm 2015 đến 2019 trên thị trường chứng khoán Việt Nam. Kết quả của bài viết cho thấy đa dạng giới có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất doanh nghiệp. Hàm ý nghiên cứu đề cập cho nhiều bên liên quan như các cơ quan chức năng, quản lý có thẩm quyền và các doanh nghiệp về một cơ chế hữu hiệu trong quản trị công ty.

Từ khóa: Đa dạng giới; Giám đốc nữ; Hiệu suất doanh nghiệp; Quản trị công ty; Việt Nam.

Mã JEL: M10; M40.

Female Directors And Firm Performance: Empirical Evidence In Vietnam

Abstract:

Research about gender-diversity and its impacts on corporate governance has been one of the mostly-chosen research fields of numerous managers and academic researchers globally. Nonetheless, their results turned out to be mixed and thus, this study aims to provide empirical evidence about the link between gender-diversity and firm performance, as measured by Tobin's Q, ROE, ROA in Vietnam. Moreover, a quantitative method with FEM and GMM techniques is used to analyze the secondary data of 406 entities listed starting from 2015 to 2019 on the Vietnamese stock market. Our findings support the idea that female directors would have a positive impact on firm performance. This research implications play a contributing role to provide academic background for further studies investigating in this area and propose some viable solutions to stakeholders such as functional agencies, authorities, and managers to imply an effective mechanism for enhancing firm performance to a greater extent.

Keywords: Corporate governance; Female director; Firm performance; Gender-diversity; Vietnam.

JEL: M10; M40

1. Giới thiệu

Trong 10 năm trở lại đây, vấn đề đa dạng giới trong hội đồng quản trị và mối liên hệ của chúng với quản trị công ty, đặc biệt là hiệu suất hoạt động và giá trị doanh nghiệp đã trở thành vấn đề được chú ý trong các bài báo, công trình nghiên cứu cũng như các tạp chí học thuật. Đa dạng giới trong hội đồng quản trị trở thành một hoạt động cần thiết để đáp ứng các quy tắc quản trị doanh nghiệp (Ferrero-Ferrero & cộng sự, 2015). Những lợi ích cơ bản có thể thấy khi hội đồng quản trị đa dạng giới đã được chỉ ra trong các công bố trước đây. Bài báo của Smith & cộng sự (2005) đưa ra bằng chứng cho thấy nữ giám đốc có xu hướng thích ứng với sự thay đổi của thị trường tốt hơn so với các đồng nghiệp khác giới. Ngoài ra, công trình này còn cho thấy các giám đốc nữ góp phần tạo lập nên hình ảnh nhãn hiệu tốt hơn cho doanh nghiệp, qua đó giúp công ty tăng cường hiệu quả kinh doanh và khi có sự bổ sung thêm giám đốc nữ vào hội đồng quản trị, sự hiểu biết về môi trường kinh doanh của các thành viên khác trong hội đồng quản trị sẽ được nâng cao đáng kể.

Những lợi ích đáng kể của hội đồng quản trị đa dạng giới đã lý giải cho việc tăng cường sự góp mặt của nữ giới trong hội đồng quản trị nhiều quốc gia đặt thành mục tiêu hướng tới và đang trở thành mối quan tâm trong việc tạo lập các chính sách ở nhiều đất nước (Ferrero-Ferrero & cộng sự, 2015). Một số nước châu Âu (ví dụ: Na Uy, Tây Ban Nha và Thụy Điển) hiện yêu cầu các công ty phân bổ vị trí trong hội đồng quản trị cho nữ giới. Ví dụ: Tây Ban Nha đã ban hành luật yêu cầu ngưỡng 40% đối với nữ đại diện trong hội đồng quản trị vào cuối năm 2015 (Luo & cộng sự, 2017). Vấn đề thúc đẩy đa dạng giới trong ban lãnh đạo của các doanh nghiệp niêm yết cũng ngày càng được chú trọng hơn ở châu Á. Chẳng hạn, tại Hong Kong, thông tin về chính sách đa dạng giới trong ban lãnh đạo doanh nghiệp niêm yết phải được công bố và giải trình trong trường hợp doanh nghiệp không tuân thủ. Quy định đa dạng giới trong hội đồng quản trị doanh nghiệp đã được áp dụng vào thực tiễn từ tháng 9/2013, sau khi sửa đổi Bộ luật Quản trị doanh nghiệp Hong Kong (Nguyễn Mai Hương, 2017). Bên cạnh đó, tại Singapore, Luật quản trị doanh nghiệp 2012 yêu cầu doanh nghiệp phải xem xét sự đa dạng như một phần của quá trình đề cử hội đồng quản trị. Hiện bộ luật này đang được sửa đổi và làm thế nào để cải thiện sự đa dạng về giới trong hội đồng quản trị là một mục tiêu quan trọng được xem xét (Nguyễn Mai Hương, 2017).

Trong khi đó, ở nước ta vấn đề về sự góp mặt của nữ giám đốc trong hội đồng quản trị chưa thật sự được chú ý, tầm quan trọng của nữ giám đốc hay những ưu điểm của việc đa dạng giới trong môi trường làm việc nói chung và hội đồng quản trị nói riêng chưa thật sự được chú ý bởi Chính phủ Việt Nam (Hoàng Thị Phương Anh và Nguyễn Ngọc Hồng Trang, 2018). Hiện nay, chưa có bất kỳ quy định cụ thể nào về tỷ lệ hay số lượng tối thiểu thành viên nữ trong hội đồng quản trị. Theo kết quả từ Dự án giám đốc điều hành nữ toàn cầu thuộc tổ chức Intelligence Financial Research and Consulting hội sở chính được đặt tại Pháp đã đưa ra số liệu cho thấy chỉ 7% các giám đốc điều hành trong tổng cộng hơn 600 công ty Việt Nam được khảo sát là nữ giới và chỉ có 14% số lượng giám đốc trong hội đồng quản trị là phụ nữ (Việt Nam xếp ở vị trí 76/108 về tỷ lệ nữ giới quản lý doanh nghiệp, 2015). Trong số này, có những nữ giám đốc được góp mặt vì mục đích tạo sự bình đẳng giới đơn thuần còn lợi ích về mặt kinh tế của họ đối với doanh nghiệp chưa được cân nhắc một cách kỹ càng.

Kết quả nhiều công trình trước đây đã tìm ra những ảnh hưởng tích cực lên hoạt động kinh doanh của nữ giám đốc như: làm giảm chi phí đại diện (Ain & cộng sự, 2020); làm tăng tính thanh khoản của cổ phiếu (Ahmed & Ali, 2017), tăng hiệu quả hoạt động trong mảng tài chính của doanh nghiệp (Pletzer & cộng sự, 2015), cũng như làm tăng hiệu suất hoạt động nói chung của doanh nghiệp (Hoàng Thị Phương Anh và Nguyễn Ngọc Hồng Trang, 2018). Vì các nữ giám đốc có quan điểm và kinh nghiệm sống đa dạng nên họ dễ dàng làm việc với các khách hàng và đồng nghiệp nữ; đưa ra quyết định cân trọng hơn so với nam giới (Levi & cộng sự, 2014); hành động có đạo đức hơn và làm giảm mâu thuẫn trong nội bộ doanh nghiệp. Mặt khác, những kết quả trái ngược cũng được đưa ra như: Adams & Ferreira (2009) đặt ra mối liên hệ tiêu cực đáng kể giữa đại diện nữ trong hội đồng quản trị và lợi nhuận cổ phiếu; Mahadeo & cộng sự (2012) chỉ ra số lượng nữ giới tạo ra mối tương quan nghịch chiều mạnh mẽ đến hiệu quả tài chính và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp; công bố của Smith & cộng sự (2005) và Petrovic (2008) chỉ ra rằng nữ giám đốc có thể làm giảm hiệu suất doanh nghiệp. Nguyên nhân là quá trình đưa ra quyết định tốn nhiều thời gian hơn vì những tranh cãi và mâu thuẫn trong ý kiến giữa các thành phần giới, giảm chất lượng giao tiếp nội bộ (Petrovic, 2008).

Từ những kết quả không đồng nhất của các công bố đi trước, tác giả thực hiện một nghiên cứu thực

nghiệm nhằm kiểm định mối tương quan giữa sự hiện diện của nữ giới trong hội đồng quản trị cũng như hiệu suất doanh nghiệp trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam. Kết quả của công trình này sẽ cung cấp cho các bên liên quan bao gồm những nhà hoạch định chính sách và chính các doanh nghiệp trên con đường nâng cao chất lượng quản trị công ty của mình đồng thời có thêm một tài liệu được kiểm chứng thực nghiệm về mối tương quan này với mẫu là các công ty niêm yết Việt Nam.

2. Khung phân tích và giả thuyết nghiên cứu

Trong khuôn khổ bài viết này, các tác giả sử dụng 2 lý thuyết chính gồm lý thuyết người đại diện và lý thuyết phụ thuộc nguồn lực. Lý thuyết người đại diện chỉ ra rằng sự bất đồng trong lợi ích giữa hai bên gồm nhà quản lý và chủ sở hữu doanh nghiệp bị gây ra bởi 2 lý do: xung đột về mục đích của các bên và trạng thái bất cân xứng của thông tin dẫn đến tính cơ hội cao cho những người quản lý. Hội đồng quản trị, đặc biệt là các thành tố cấu thành của hội đồng quản trị (trong đó có đa dạng giới), là một cách thức hữu hiệu để giảm thiểu mối xung đột trong quan hệ người đại diện của doanh nghiệp. Carter & cộng sự (2003) chỉ ra một hội đồng quản trị đa dạng giới có thể tăng tính độc lập của hội đồng quản trị, từ đó có thể giúp việc quản lý của doanh nghiệp được cải thiện. Ngoài ra, một lý do khác cho việc đa dạng giới trong hội đồng quản trị giúp tăng hiệu suất doanh nghiệp bởi vì giám đốc nữ thực hiện vai trò giám sát tốt hơn và đòi hỏi cao đối với vai trò của bộ phận kiểm toán hơn là những giám đốc nam (Adams & Ferreira, 2009). Cùng với lý thuyết người đại diện thì việc doanh nghiệp chịu ảnh hưởng của các nguồn lực bên ngoài được giải thích bởi thuyết phụ thuộc nguồn lực cũng góp phần lý giải cho việc làm thế nào để cải thiện hiệu suất doanh nghiệp. Theo thuyết này, ngoài việc tiến hành các hoạt động kinh doanh trong môi trường riêng của mình thì để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp còn có sự phụ thuộc vào các nguồn lực khác ở bên ngoài (Phan Thanh Tú & cộng sự, 2018) do nhu cầu về nguồn lực tài chính và vật chất cũng như nhu cầu về thông tin của doanh nghiệp, những thứ mà doanh nghiệp có thể lấy được từ môi trường. Lý thuyết phụ thuộc nguồn lực thừa nhận các yếu tố bên ngoài có ảnh hưởng đáng kể đối với hành vi của tổ chức và, mặc dù bị hạn chế bởi bối cảnh của họ, các nhà quản lý hoàn toàn có thể giảm thiểu sự không chắc chắn cũng như sự phụ thuộc vào môi trường thông qua các nỗ lực của mình, trong đó có việc tăng cường tính đa dạng của hội đồng quản trị. Pfeffer (1972) khẳng định rằng hoạt động của hội đồng quản trị giúp các doanh nghiệp giảm thiểu sự phụ thuộc vào bên ngoài hoặc giành được nguồn lực (Pfeffer, 1972). Xét về khía cạnh tư vấn và định hướng, những nghiên cứu gần đây cho thấy rằng đa dạng giới trong hội đồng quản trị có thể giúp nâng cao chất lượng của các cuộc họp thảo luận về những vấn đề phức tạp, một trong số đó có thể được xem là không phù hợp với những hội đồng quản trị chỉ bao gồm nam giám đốc (Huse & Solberg, 2006; Kravitz, 2003). Về khả năng tiếp cận các nguồn lực, do các giám đốc nữ có kinh nghiệm và quan điểm sống khác nhau nên họ có thể dễ dàng kết nối doanh nghiệp của mình với những khách hàng nữ, phụ nữ trong lực lượng lao động nói riêng cũng như trong xã hội nói chung (Liu & cộng sự, 2013). Chung quy lại, thuyết phụ thuộc nguồn lực và lý thuyết người đại diện hàm ý sự đa dạng giới có ảnh hưởng tích cực đối với các hội đồng quản trị.

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm được tiến hành nhằm tạo lập những biện pháp làm gia tăng hiệu suất doanh nghiệp cũng như tăng cường chất lượng quản trị công ty. Mặc dù còn tồn tại nhiều mâu thuẫn trong kết quả, hầu như các công bố đều chỉ ra rằng sự góp mặt của nữ giới trong hội đồng quản trị là điều kiện tiên quyết của một hệ thống quản trị công ty hữu hiệu. Cụ thể hơn, những bài viết nêu lên mối tương quan tích cực giữa đa dạng giới trong hội đồng quản trị và hiệu suất doanh nghiệp có thể kể đến như: Carter & cộng sự (2003) chỉ ra mối tương quan dương mạnh mẽ giữa sự góp mặt của nữ giới trong hội đồng quản trị và giá trị doanh nghiệp; Erhard & cộng sự (2003) đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm ở Hoa Kỳ cho thấy tồn tại mối tương quan cùng chiều giữa đa dạng giới trong hội đồng quản trị với hiệu suất hoạt động tài chính của doanh nghiệp, Smith & cộng sự (2005) xác định được rằng nữ giám đốc có thể góp phần nâng cao hiệu suất hoạt động của các doanh nghiệp Đan Mạch, đặc biệt hơn là mối liên hệ này phụ thuộc đáng kể vào trình độ học vấn cũng như chuyên môn và kỹ năng của các nữ giám đốc; Liu & cộng sự (2013) cũng tìm ra hội đồng quản trị đa dạng giới ở các doanh nghiệp niêm yết của Trung Quốc có đến hiệu quả hoạt động khả quan hơn; Terjesen & cộng sự (2016) kiểm chứng trên dữ liệu tài chính của công ty đại chúng ở 47 quốc gia đi đến kết luận rằng: hội đồng quản trị của doanh nghiệp có càng nhiều nữ giám đốc thì hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp càng cao dựa trên các thước đo thị trường (Tobin's Q) và kế toán (lợi tức trên tài sản ROA), thêm vào đó, các giám đốc độc lập bên ngoài cũng không có đóng góp gì vào hiệu suất tài chính nếu như hội đồng quản trị không đa dạng giới;... Bên cạnh những công trình được thực hiện với mẫu thuộc quốc gia phát triển,

một số nghiên cứu khác với kết quả tương tự khi sử dụng dữ liệu của các công ty ở nước đang phát triển. Taghizadeh & Saremi (2013) đã tiến hành nghiên cứu trên mẫu 150 công ty niêm yết của Malaysia cho thấy tỷ lệ cao nữ giới trong hội đồng quản trị làm tăng ROE của công ty, hay nói cách khác đa dạng giới trong hội đồng quản trị có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả hoạt động của công ty. Có những lý do để lý giải cho mối tương quan tích cực này như sau: đầu tiên, sự đa dạng trong hội đồng quản trị có thể làm tăng thu nhập ròng và giá trị của doanh nghiệp thông qua tài năng và những điểm nổi trội mà họ đóng góp cho doanh nghiệp; thứ hai, những góc nhìn đa chiều và mới mẻ mà họ cung cấp có thể tối ưu hóa quy trình đưa ra quyết định và giải quyết vấn đề của hội đồng quản trị; cuối cùng, các nữ giám đốc thường giám sát tốt hơn so với các đồng nghiệp nam, nhờ đó làm giảm hành vi quản trị lợi nhuận và làm giảm chi phí đại diện (Ain & cộng sự, 2020).

Bên cạnh mối tương quan dương được đưa ra, vẫn có những công trình đưa ra kết quả cho thấy không có bất kỳ sự ảnh hưởng nào của đa dạng giới trong hội đồng quản trị đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp như công trình của Chapple & Humphrey (2014) thực hiện với 500 công ty của Australia hay nghiên cứu của Yasser (2012) sử dụng dữ liệu của các công ty thuộc KSE-100 Index Pakistan; thậm chí là có tác động tiêu cực đến hiệu suất doanh nghiệp như công bố của Adams & Ferreira (2009) hay Wellalage & Locke (2013). Adams & Ferreira (2009) chỉ ra rằng hội đồng quản trị đa dạng giới dẫn đến kiểm soát quá mức, làm giảm cổ tức mà cổ đông nhận được và khiến cho giá trị doanh nghiệp bị giảm sút. Điều này có thể là bởi vì nữ giám đốc kém vị tha hơn nam giám đốc. Do đó, xung đột trong hội đồng quản trị có thể gia tăng khi có sự hiện diện của các nữ giám đốc, dẫn đến hiệu quả tài chính thấp. Vấn đề xung đột do có sự hiện diện của nữ giám đốc cũng được Wellalage & Locke (2013) đề cập để lý giải cho mối tương quan tiêu cực của nữ giám đốc với giá trị công ty: nữ giám đốc làm gia tăng xung đột người đại diện, đồng nghĩa với việc gia tăng đáng kể chi phí đại diện. Những khác biệt tồn tại trong kết luận của các học giả đi trước có thể vì những nguyên nhân sau: sự khác biệt về bối cảnh thời gian, khác nhau về thể chế chính trị và quy định chính sách ở các quốc gia, các tác giả đo lường hiệu suất doanh nghiệp bằng các thước đo không đồng nhất. Phần lớn kết quả của các công trình trong quá khứ đã đưa ra mối tương quan cùng chiều giữa hội đồng quản trị đa dạng giới với hiệu suất công ty, vì thế các tác giả đã đưa ra giả thuyết sau để kiểm định:

H1: Sự hiện diện của giám đốc nữ trong hội đồng quản trị có mối tương quan cùng chiều với hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phân tích dữ liệu

Trong mô hình dữ liệu bảng động, do biến phụ thuộc có biến trễ được xem là biến độc lập nên biến trễ có thể tương quan với các biến còn lại trong mô hình, điều này tác động lớn đến tính vững của kết quả. Các công bố trước thực hiện ước lượng với phương pháp GMM, tiến hành các kiểm định như Sargan/Hansen để xem xét sự phù hợp của các biến đại diện sau khi phân tích và kiểm định Arellano-Bond để kiểm định hiện tượng tự tương quan bậc 2 (Wellalage & Locke, 2013). Vì vậy, bài báo kế thừa và sử dụng thêm hồi quy GMM để phân tích mối quan hệ giữa hội đồng quản trị đa dạng giới và hiệu suất doanh nghiệp.

Với tổng thể là 735 công ty có cổ phiếu đang được giao dịch trên thị trường chứng khoán Việt Nam, sau khi loại bỏ các công ty lĩnh vực tài chính, mẫu nghiên cứu là tất cả 406 công ty niêm yết trên sàn giao dịch HOSE và HNX trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2019. Do đó, mẫu nghiên cứu mang tính đại diện cho toàn thị trường chứng khoán Việt Nam.

3.2. Mô hình nghiên cứu

Tác giả kế thừa theo công bố của Ain & cộng sự (2020) để đo lường mối quan hệ giữa đa dạng giới trong hội đồng quản trị và hiệu suất doanh nghiệp. Bài viết áp dụng mô hình dữ liệu bảng động và ước lượng System GMM để xử lý vấn đề nội sinh theo Wellalage & Locke (2013). Mô hình có dạng như sau:

$$Firm_Performance_{it} = \alpha + \beta Female_{it} + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it}$$

Với $i=1, 2, \dots, 406$ (với i đại diện cho 406 công ty niêm yết); $t=1, 2, \dots, 5$ (với t là niên độ 5 năm từ 2015 đến 2019).

Firm_Performance_{it}: Biến phụ thuộc, đại diện đo lường hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp i tại thời điểm t được đo lường bởi 3 biến và các biến được thể hiện tại Bảng 1.

Female_{it}: Biến độc lập đại diện cho sự có mặt của nữ giới trong hội đồng quản trị.

Bảng 1: Mô tả các biến đo lường chi phí đại diện

Loại biến	Tên biến	Diễn giải biến
Phụ thuộc	ROA	Tỷ lệ lợi nhuận/ tổng tài sản = lợi nhuận sau thuế/tổng tài sản
	ROE	Tỷ lệ lợi nhuận/ vốn chủ sở hữu = lợi nhuận sau thuế /vốn chủ sở hữu
	Tobin's Q	Giá trị thị trường của tổng tài sản = (tổng tài sản – vốn chủ sở hữu + giá trị vốn hóa)/tổng tài sản

Nguồn: Wellalage & Locke (2013).

X_{it} : Các biến kiểm soát dưới đây có tác động tới hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp được kế thừa từ Ain & cộng sự (2020), cụ thể được trình bày tại Bảng 2.

eit: Sai số ngẫu nhiên.

Bảng 2: Tổng hợp các biến kiểm soát và độc lập

Loại biến	Biến	Diễn giải biến	Nguồn
Biến độc lập	Fper	Tỷ lệ nữ giới trong hội đồng quản trị	Adams & Ferreira, 2009, Terjesen & cộng sự, 2016
	Fdum	Biến giả: 1 nếu hội đồng quản trị có ít nhất 1 giám đốc nữ, ngược lại là 0	Jurkus & cộng sự, 2011, Ain & cộng sự, 2020
Biến kiểm soát	Logboardsize	Số logarit của số lượng thành viên hội đồng quản trị mỗi năm	Ain & cộng sự, 2020
	BInd	Tỷ lệ giám đốc độc lập trong hội đồng quản trị	Ain & cộng sự, 2020
	CEOdual	Biến giả: bằng 1 nếu chủ tịch hội đồng quản trị kiêm nhiệm chức vụ giám đốc điều hành, ngược lại là 0	Ain & cộng sự, 2020
	LogSales	Số logarit của doanh thu	Wellalage & Locke, 2013
	FAge	Số logarit của thời gian kể từ khi bắt đầu là công ty niêm yết	Ahmed & Ali, 2017, Wellalage & Locke, 2013
	Lev	Tỷ lệ nợ vay trên tổng tài sản	Ahmed & Ali, 2017
	SOE	Biến giả: bằng 1 nếu là doanh nghiệp Nhà nước; bằng 0 nếu ngược lại	Ain & cộng sự, 2020
	FGrowth	Sự thay đổi trong tổng tài sản của công ty = (Tổng tài sản năm sau – tổng tài sản năm trước)/Tổng tài sản năm trước	Saeed & Sameer, 2017
	RBtm	Tỷ lệ giá trị sổ sách trên giá trị thị trường = Book value/Market value	Ain & cộng sự, 2020

Nguồn: Tổng hợp của tác giả.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả

Theo kết quả các biến được thể hiện ở Bảng 3, khoảng 52.4% các hội đồng quản trị có ít nhất 1 giám đốc nữ và 75.9% các doanh nghiệp không tách biệt giữa vai trò chủ tịch hội đồng quản trị và giám đốc điều hành. Số doanh nghiệp nhà nước chiếm hơn 1/3 số lượng mẫu nghiên cứu chứng tỏ số lượng các doanh nghiệp thuộc sở hữu nhà nước chưa thực sự nhiều.

Bảng 3: Thống kê mô tả

Variables	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Min	Max
ROA	2030	0.057	0.046	0	0.19
ROE	2030	0.114	0.077	0	0.31
Tobin's Q	2030	1.107	0.369	0.58	2.44
Fper	2030	0.152	0.181	0	1.2
Fdum	2030	0.524	0.5	0	1
Logboardsize	2030	1.672	0.15	1.386	2.079
Ceodual	2030	0.759	0.428	0	1
Bind	2030	3.666	1.287	0	10
Soe	2030	0.355	0.479	0	1
Lev	2030	0.23	0.191	0	0.798
Logsale	2030	11.781	0.681	8.566	13.937
Rbtm	2030	1.573	1.285	-0.102	14.651
Fgrowth	2030	0.076	0.148	-0.187	0.569
Fage	2030	0.919	0.114	0.699	1.114

Nguồn: Dữ liệu được trích xuất từ Thomson Reuters database.

4.2. Ma trận tương quan

Bảng 4 thể hiện kết quả ma trận tương quan giữa các biến các biến độc lập, biến phụ thuộc và các biến kiểm soát. Kết quả kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến thông qua hệ số VIF (Variance Inflation Factor) cho

Bảng 4: Ma trận tương quan giữa các biến

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	VIF
(1) ROA	1.000														
(2) ROE	0.242	1.000													
(3) Tobin's Q	0.266	0.041	1.000												
(4) Fper	0.045	-0.001	0.093	1.000											3.02
(5) Fdum	0.049	0.024	0.062	0.802	1.000										2.92
(6) Logboardsize	0.036	0.014	0.074	-0.091	0.028	1.000									1.18
(7) Ceodual	0.060	-0.004	0.015	-0.036	-0.028	0.007	1.000								1.12
(8) Bind	0.070	0.021	0.109	0.114	0.073	0.295	-0.151	1.000							1.19
(9) Soe	0.086	0.031	-0.015	-0.130	-0.095	-0.014	0.200	-0.061	1.000						1.08
(10) Lev	-0.250	-0.021	-0.086	-0.043	-0.035	0.030	0.021	-0.018	-0.039	1.000					1.20
(11) Logsale	0.071	0.013	0.057	0.013	0.031	0.182	-0.029	0.161	0.043	0.378	1.000				1.30
(12) Rbtm	-0.352	-0.031	-0.319	-0.068	-0.061	-0.080	-0.054	-0.138	-0.033	0.022	-0.201	1.000			1.08
(13) Fgrowth	0.043	0.006	0.137	0.017	0.037	0.043	0.038	0.050	-0.082	0.027	-0.003	-0.067	1.000		1.02
(14) Fage	-0.039	-0.023	-0.041	0.019	-0.011	0.012	-0.212	0.058	-0.079	0.091	0.117	0.009	-0.047	1.000	1.07

Nguồn: Dữ liệu được trích xuất từ Thomson Reuters database.

thấy tất cả các biến độc lập và kiểm soát đều có VIF < 10, điều này chứng tỏ không có vấn đề đa cộng tuyến xảy ra trong mô hình.

4.3. Phân tích hồi quy

4.3.1. Kết quả hồi quy GMM

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi quy GMM

Biến	ROA		ROE		Tobin's Q	
	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3	Mô hình 4	Mô hình 5	Mô hình 6
L.ROA	0.158*** (5.38)	0.158*** (4.99)				
L.ROE			-0.042*** (-96.87)	-0.043*** (-72.68)		
L.Tobin's Q					0.359*** (17.86)	0.358*** (17.41)
Fper	0.073** (2.33)	-	0.191*** (4.14)	-	0.475** (2.55)	-
Fdum	-	0.029*** (3.13)	-	0.119*** (4.00)	-	0.124** (1.93)
Logboardsize	0.038** (2.30)	0.024 (1.62)	0.025 (0.95)	0.001 (0.03)	-0.371*** (-3.09)	-0.293*** (-3.06)
Ceodual	0.002 (0.45)	-0.007* (-1.68)	-0.023*** (-2.81)	-0.025** (-2.47)	-0.001 (-0.03)	-0.014 (-0.52)
Bind	-0.009** (-1.96)	-0.006* (-1.71)	0.0065 (1.13)	0.006 (0.87)	-0.056** (-2.09)	-0.02 (-0.82)
Soe	0.009*** (2.88)	0.034*** (4.20)	0.042*** (3.98)	0.069*** (3.85)	-0.027 (-1.02)	0.054 (0.98)
Lev	-0.08*** (-7.23)	-0.075*** (-7.21)	-0.109*** (-3.61)	-0.155*** (-4.10)	0.121 (1.20)	0.1187 (1.26)
Logsale	0.00757* (1.88)	0.003 (0.98)	0.015 (1.44)	0.032** (2.15)	0.013 (0.40)	0.008 (0.26)
Rbtm	-0.013*** (-6.95)	-0.013*** (-6.82)	-0.025*** (-6.33)	-0.0198*** (-4.35)	-0.203*** (-12.79)	-0.207*** (-12.25)
Fgrowth	0.00589* (1.78)	0.005* (1.68)	0.0094* (1.92)	0.008 (1.28)	-0.571*** (-18.12)	-0.576*** (-18.38)
Fage	-0.009 (-0.67)	-0.012 (-0.95)	-0.098** (-2.40)	-0.103* (-1.90)	-0.639*** (-4.87)	-0.557*** (-4.41)
Constant	-0.038 (-0.73)	0.015 (0.30)	-0.013 (-0.12)	-0.203 (-1.21)	2.279*** (6.50)	1.984*** (5.71)
Số quan sát	2030	2030	2030	2030	2030	2030
AR(1)	0.034	0.034	0.314	0.314	0.152	0.154
AR(2)	0.195	0.221	0.317	0.318	0.950	0.950
Hansen test	0.191	0.196	0.180	0.314	0.171	0.111

Nguồn: Dữ liệu được trích xuất từ Thomson Reuters database

Ghi chú: ***, **, * lần lượt có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, 5%, 10%.

Các số trong ngoặc đơn thể hiện giá trị z.

Bảng 5 cho thấy kết quả hồi quy liên quan đến mối tương quan giữa sự tham gia của nữ giám đốc trong hội đồng quản trị và hiệu suất thông qua biến đại diện Tobin's Q, ROE và ROA. Mẫu nghiên cứu là số liệu của các công ty niêm yết trong giai đoạn 2015-2019 trên hai sở giao dịch chứng khoán Hồ Chí Minh và Hà Nội.

Theo Wellalage & Locke (2013), tác giả kiểm định hiện tượng tự tương quan bậc 2 và Hansen test có mức ý nghĩa lớn hơn 10%. Như vậy, các kiểm định về tính xác định quá mức (overidentification) và tự tương quan bậc 2 được thỏa mãn. Vì vậy, kết quả hồi quy từ phương pháp GMM hệ thống có độ tin cậy cao và phù hợp cho mục đích diễn giải thống kê.

Kết quả hồi quy chỉ ra rằng đối với mô hình 1 và 2 khi sử dụng biến ROA là biến phụ thuộc, cho hệ số tương quan dương và có mức ý nghĩa thống kê cao ($F_{per} = 0.073$ có ý nghĩa ở mức 99%; $F_{dum} = 0.029$ có ý nghĩa ở mức 99%), tương tự đối với mô hình 3, 4 khi thay thế ROA bằng ROE là biến phụ thuộc ($F_{per} = 0.191$; $F_{dum} = 0.119$ với mức ý nghĩa 99%). Biến phụ thuộc Tobin's Q cũng đồng nhất với kết quả của các mô hình trước ($F_{per} = 0.475$; $F_{dum} = 0.124$ với mức ý nghĩa lần lượt là 99% và 95%). Tóm lại, biến F_{per} và F_{dum} có hệ số dương và đều có mức ý nghĩa cao với lần lượt từng thước đo ROA, ROE, Tobin's Q chỉ ra rằng sự đa dạng giới trong hội đồng quản trị góp phần làm tăng hiệu suất doanh nghiệp.

Chứng tỏ sự tham gia của nữ giới trong hội đồng quản trị góp phần trong việc thúc đẩy và tăng cường hiệu suất doanh nghiệp một cách đáng kể. Bởi vì, các giám đốc nữ thường được nhận xét có năng lực giám sát tốt hơn giúp cải thiện hiệu suất doanh nghiệp với các công ty có cơ chế quản trị yếu kém. Ngoài ra, họ cũng chú trọng đến nhiều vấn đề khác của doanh nghiệp như hình ảnh của doanh nghiệp trong mắt công chúng thông qua các chương trình phúc lợi xã hội (CSR) hay việc cải thiện chất lượng thông tin trên BCTC để ngăn chặn và phát hiện kịp thời các hoạt động gian lận. Thêm vào đó, do các giám đốc nữ có kinh nghiệm và nhiều góc nhìn khác nhau nên họ dễ dàng tạo mối liên hệ giữa doanh nghiệp mà họ đang làm việc với các khách hàng nữ, nữ giám đốc thuộc lực lượng lao động cũng như trong xã hội hiện nay (Liu & cộng sự, 2013). Sự cải thiện hiệu suất của doanh nghiệp khi tỷ lệ góp mặt của nữ giới cao trong hội đồng quản trị cũng đồng thuận với công bố do Jurkus & cộng sự (2011), Ain & cộng sự (2020) tiến hành ở các quốc gia phát triển như Trung Quốc hay Mỹ. Ngoài ra, mối tương quan dương giữa đa dạng giới trong hội đồng quản trị và hiệu suất doanh nghiệp cũng được khẳng định bởi nhiều tác giả tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam (Hoàng Thị Phương Anh và Nguyễn Ngọc Hồng Trang, 2019; Hoàng Thị Hương Thảo & cộng sự, 2015), Malaysia (Taghizadeh & Saremi, 2013), Bangladesh (Rashid, 2015) khi họ đưa ra bằng chứng về ảnh hưởng tích cực của hội đồng quản trị đa dạng giới và hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp qua các thước đo như ROA, ROE, ROCE, ROI, ROS....

Kết quả mà bài viết này đưa ra trái ngược với công bố của Wellalage & Locke (2013) khi họ cho rằng hiệu suất của doanh nghiệp không thực sự được cải thiện tại thị trường các doanh nghiệp ở Indonesia, điều này được các tác giả này giải thích sự không đồng nhất về giới tính trong hội đồng quản trị khiến cho quy trình ra quyết định tốn nhiều thời gian và phức tạp hơn, xung đột trong giao tiếp cũng trở nên nghiêm trọng hơn. Thêm vào đó, công bố của Yasser (2012) còn chỉ ra rằng không có mối liên hệ giữa đa dạng giới trong hội đồng quản trị và hiệu suất doanh nghiệp bởi sự khác biệt về thể chế, môi trường tại Pakistan. Cùng là quốc gia đang phát triển nhưng sự tham gia của nữ giới ở Việt Nam lại mang lại những biểu hiện tích cực hơn trong hoạt động kinh doanh của công ty. Điều này có thể là do hội đồng quản trị đa dạng giới ở Việt Nam phổ biến hơn so một số quốc gia đang phát triển khác và vai trò của nữ giới trong xã hội cũng như trong lĩnh vực quản trị cấp cao cũng được đánh giá cao hơn từ đó sức ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp cũng được nâng cao.

5. Kết luận và hàm ý nghiên cứu

5.1. Kết luận

Nhóm tác giả dựa trên những bài báo đi trước và đặt ra giả thuyết rằng sự góp mặt của giám đốc nữ trong hội đồng quản trị sẽ cải thiện hiệu suất doanh nghiệp một cách đáng kể. Bài viết đi đến kết luận rằng sự hiện diện của nữ giới trong hội đồng quản trị có mối tương quan thuận chiều với hiệu suất tài chính của doanh nghiệp. Kết quả này đồng thuận với kết quả của các công bố đi trước ở nhiều quốc gia khác nhau (Hoa Kỳ, Đan Mạch, Trung Quốc,...) như Carter & cộng sự (2003), Erhard & cộng sự (2003) hay công trình của Smith & cộng sự (2005). Một số lý do có thể kể đến là vì các giám đốc nữ thường soát xét chi tiết và thực hiện vai trò giám sát tốt hơn các giám đốc nam nên vai trò quản lý của họ được đánh giá là có hiệu quả cao hơn, giảm

thiếu những tồn tại liên quan đến gian lận, ngoài ra họ còn góp phần làm tối ưu hoá quy trình ra quyết định của hội đồng quản trị bằng cách đưa ra nhiều quan điểm từ những khía cạnh khác nhau, góp phần gia tăng hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp.

5.2. Hàm ý nghiên cứu

Kết quả nêu trên về mối liên hệ giữa sự tham gia của nữ giới trong hội đồng quản trị và hiệu suất doanh nghiệp đóng vai trò như một nền tảng cho nhóm tác giả nêu lên những gợi ý và kiến nghị cho những người làm chính sách nói chung cũng như doanh nghiệp và các cổ đông của doanh nghiệp nói riêng.

5.2.1. Về phía các nhà hoạch định chính sách

Trước hết, tiếp tục chỉnh sửa và quy định thêm các yêu cầu có liên quan đến bình đẳng giới như việc quy định tỷ lệ hoặc số lượng thành viên nữ tối thiểu trong những cơ quan, bộ phận quản lý ở mọi cấp bậc.

Thứ hai, tạo những điều kiện tốt nhất và thêm nhiều cơ hội cho nữ giới được tham dự các buổi bồi dưỡng nhằm gia tăng khả năng quản trị doanh nghiệp để giúp họ và các đồng nghiệp nam có thể cạnh tranh công bằng với nhau.

5.2.2. Về phía các doanh nghiệp và các cổ đông

Thứ nhất, nhận thấy các mặt lợi ích của việc có sự góp mặt của giám đốc nữ vào hội đồng quản trị, chủ động thiết lập cơ chế quản trị với hội đồng quản trị có cả nam và nữ giới giúp gia tăng hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp. Thêm vào đó, không chỉ vì lợi ích kinh tế, sự đa dạng giới trong hội đồng quản trị cũng góp phần cải thiện hình ảnh công ty trong mắt người dân cũng như các nhà đầu tư.

Thứ hai, tích cực tổ chức những hoạt động bồi dưỡng và rèn luyện kỹ năng quản lý cũng như nâng cao năng lực lãnh đạo, hướng dẫn cho các cán bộ, công nhân viên của doanh nghiệp, nhất là chú trọng đến những nữ nhân viên nhằm tăng cường và phát huy triệt để các lợi ích của sự có mặt của nữ giới trong hội đồng quản trị.

Tài liệu tham khảo

- Adams, R.B. & Ferreira, D. (2009), 'Women in the boardroom and their impact on governance and performance', *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Ahmed, A. & Ali, S. (2017), 'Boardroom gender diversity and stock liquidity: Evidence from Australia', *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 13(2), 148–165.
- Ain, Q.U., Yuan, X., Javaid, H.M., Usman, M. & Haris, M. (2020), 'Female directors and agency costs: evidence from Chinese listed firms', *International Journal of Emerging Markets*, ahead-of-print, DOI: 10.1108/IJOEM-10-2019-0818.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003), 'Corporate governance, board diversity, and firm value', *Financial Review*, 38 (1), 33–53, DOI: <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>.
- Chapple, L. & Humphrey, J.E. (2014), 'Does board gender diversity have a financial impact? Evidence using stock portfolio performance', *Journal of Business Ethics*, 4(122), 709–723.
- Erhard, N.L., Werbel, J.D. & Shrader, C.B. (2003), 'Board of director diversity and firm financial performance', *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), 102–111.
- Hoàng Thị Phương Anh & Nguyễn Hồng Ngọc Trang (2019), 'Ảnh Hưởng Của Đa Dạng Giới Trong Hội Đồng Quản Trị Đến Thành Quả Hoạt Động Của Các Doanh Nghiệp Được Niêm Yết Trên Thị Trường Chứng Khoán Việt Nam', *Tạp Chí Khoa Học Đại Học Đà Lạt*, 9(1), 31–48.
- Hoàng Thị Phương Thảo, Phùng Đức Nam, & Hoàng Thị Phương Anh (2015). Giới tính, sở hữu nhà nước và thành quả công ty. *Phát Triển Kinh Tế*, 26(8), 111–128.
- Huse, M. & Solberg, A.G. (2006), 'Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards', *Women in Management Review*, 21(2), 113–130.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M.Á. & Muñoz-Torres, M.J. (2015), 'Integrating Sustainability into Corporate Governance: An Empirical Study on Board Diversity', *Corporate Social Responsibility and Environmental*

Management, 22(4), 193–207.

- Jurkus, A.F., Park, J.C. & Woodard, L.S. (2011), 'Women in top management and agency costs', *Journal of Business Research*, 64(2), 180–186.
- Kravitz, D.A. (2003), 'More women in the workplace: Is there a payoff in firm performance?', *Academy of Management Executive*, 17(3), 148–149.
- Levi, M., Li, K. & Zhang, F. (2014), 'Director gender and mergers and acquisitions', *Journal of Corporate Finance*, 28, 185–200.
- Liu, Y., Wei, Z. & Xie, F. (2013), 'Do women directors improve firm performance in China?', *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184.
- Luo, J. hui, Xiang, Y., & Huang, Z. (2017), 'Female directors and real activities manipulation: Evidence from China', *China Journal of Accounting Research*, 10(2), 141–166.
- Mahadeo, J.D., Soobaroyen, T. & Hanuman, V.O. (2012), 'Board Composition and Financial Performance: Uncovering the Effects of Diversity in an Emerging Economy', *Journal of Business Ethics*, 105(3), 375–388.
- Nguyễn Mai Hương (2017), *Thêm bóng hồng trong hội đồng quản trị, tại sao không?*, truy cập lần cuối ngày 21 tháng 9 năm 2020, từ <<https://tinnhanhchungkhoan.vn/them-bong-hong-trong-hoi-dong-quan-tri-tai-sao-khong-post171133.html>>.
- Petrovic, J. (2008), 'Unlocking the role of a board director: A review of the literature', *Management Decision*, 46(9), 1373–1392.
- Pfeffer, J. (1972), 'Size and Composition of Corporate Boards of Directors: The Organization and its Environment', *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 218–228.
- Pletzer, J.L., Nikolova, R., Kedzior, K.K. & Voelpel, S.C. (2015), 'Does gender matter? female representation on corporate boards and firm financial performance - A meta-analysis,' *PLoS ONE*, 10(6), 1–20.
- Phan Thanh Tú, Vũ Mạnh Chiến, Phạm Văn Kiệm, Lưu Đức Tuyên & Nguyễn Thị Hồng Nga (2018), *Học thuyết doanh nghiệp*, Nhà xuất bản Lao Động - Xã Hội, Hà Nội.
- Rashid, A. (2015), 'Revisiting Agency Theory: Evidence of Board Independence and Agency Cost from Bangladesh', *Journal of Business Ethics*, 130(1), 181–198, DOI: <<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2211-y>>.
- Saeed, A. & Sameer, M. (2017), 'Impact of board gender diversity on dividend payments: Evidence from some emerging economies', *International Business Review*, 26(6), 1100–1113.
- 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*, 55(7), 569–593.
- Taghizadeh, M. & Saremi, S. (2013), 'Board of Directors and Firms Performance: Evidence from Malaysian Public Listed Firm Maryam', *International Proceedings of Economics Development and Research*, 63(15), 73–77, DOI: <<https://doi.org/10.7763/IPEDR>>.
- Terjesen, S., Couto, E.B. & Francisco, P.M. (2016), 'Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity,' *Journal of Management and Governance*, 20(3), 447–483.
- Việt Nam xếp ở vị trí 76/108 về tỷ lệ nữ giới quản lý doanh nghiệp (2015), truy cập lần cuối vào ngày 08 tháng 4 năm 2021, từ <<http://baophutho.vn/xa-hoi/201501/viet-nam-xep-o-vi-tri-76108-ve-ty-le-nu-gioi-quan-ly-doanh-nghiep-145624>>.
- Wellalage, N.H. & Locke, S. (2013), 'Women on board, firm financial performance and agency costs', *Asian Journal of Business Ethics*, 2(2), 113–127.
- Yasser, Q.R. (2012), 'Affects of Female Directors on Firms Performance in Pakistan', *Modern Economy*, 03(07), 817–825, DOI: <https://doi.org/10.4236/me.2012.37104>.

CÁC YẾU TỐ CỦA HÌNH ẢNH ĐIỂM ĐẾN TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG, Ý ĐỊNH GIỚI THIỆU VÀ Ý ĐỊNH QUAY LẠI CỦA KHÁCH DU LỊCH ĐẾN BÌNH PHƯỚC

Nguyễn Phan Thu Hằng

Khoa Quản trị Kinh doanh - Trường Đại học Sài Gòn

Email: npthang@sgu.edu.vn

Lê Nguyễn Bình Minh

Khoa Quản trị Kinh doanh - Trường Đại học Sài Gòn

Email: minhle.qtkd@sgu.edu.vn

Lê Mai Hải

Khoa Quản trị Kinh doanh - Trường Đại học Sài Gòn

Email: lmhai@sgu.edu.vn

Lê Đình Nghi

Khoa Quản trị Kinh doanh - Trường Đại học Sài Gòn

Email: nghiledinh@sgu.edu.vn

Đinh Thị Kiều Chinh

Khoa Quản trị Kinh doanh - Trường Đại học Sài Gòn

Email: dinhkieuchinh@sgu.edu.vn

Mã bài: JED-1235

Ngày nhận bài: 11/05/2023

Ngày nhận bài sửa: 14/06/2023

Ngày duyệt đăng: 16/06/2023

DOI: 10.33301/JED.VI.1235

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm kiểm tra tác động của hình ảnh điểm đến đến sự hài lòng, ý định quay lại và ý định giới thiệu của khách du lịch. Ngoài ra, tác động của sự hài lòng của du khách đến ý định quay lại và ý định giới thiệu cũng được kiểm định trong mô hình nghiên cứu. Nghiên cứu này áp dụng PLS-SEM, với cỡ mẫu là 300 khách du lịch nội địa đã từng du lịch đến Bình Phước ít nhất một lần. Kết quả nghiên cứu này đã chứng minh rằng hình ảnh điểm đến ảnh hưởng trực tiếp đến ý định quay lại và ý định giới thiệu, và gián tiếp thông qua sự hài lòng của du khách. Kết quả nghiên cứu cho thấy tác động của các nhân tố là tích cực. Nghiên cứu đưa ra một số hàm ý quản lý nhằm xây dựng hình ảnh điểm đến và cải thiện dịch vụ du lịch để du khách hài lòng hơn khi đến với Bình Phước và gia tăng ý định quay lại cũng như giới thiệu của họ trong tương lai.

Từ khóa: Bình Phước, du lịch, hình ảnh điểm đến, sự hài lòng của du khách, ý định quay lại, ý định giới thiệu.

Mã JEL: M10, M31, M38

The effects of destination image on satisfaction, recommendations and revisit intention of tourists in Binh Phuoc Province

Abstract

The study aimed to examine the effects of destination image on tourists' satisfaction, return intention, and recommendation intention. Besides, the impacts of visitors' satisfaction on return intention and recommendation intention are tested in the research model. This study applied PLS-SEM, with a sample size of 300 domestic tourists who have visited at least once in Binh Phuoc. The results of this research proved that destination image affected return intention and recommendation intention directly and indirectly through tourists' satisfaction. The findings show that the impacts of the factors are positive. The research provided some managerial implications for setting up the destination image and ameliorating tourism service so that tourists would satisfy more to Binh Phuoc and enhance their intention of return and recommendation in the future.

Keywords: Binh Phuoc, destination image, revisit intention, recommendation intention, tourism, tourist satisfaction.

JEL Codes: M10, M31, M38

1. Giới thiệu

Bình Phước thuộc khu vực Đông Nam Bộ - vùng kinh tế trọng điểm, năng động và phát triển phía Nam, có vị trí địa lý chiến lược, có các tuyến giao thông kết nối thuận lợi và giữ vai trò quan trọng; là cửa ngõ kết nối, giao lưu kinh tế, văn hóa, xã hội của vùng Đông Nam Bộ với Tây Nguyên và Campuchia - Lào - Thái Lan (Thanh Trà, 2022). Bình Phước có những lợi thế để phát triển du lịch như: gần thị trường du lịch phát triển sôi động là thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh miền Đông Nam Bộ; có tài nguyên du lịch phong phú với hệ thống rừng nguyên sinh, danh lam thắng cảnh đa dạng, hệ thống di tích lịch sử cách mạng có ý nghĩa sâu sắc và cộng đồng 41 dân tộc với nhiều nét văn hóa đặc sắc khác nhau. Những điều này tạo kỳ vọng thu hút được ngày càng nhiều du khách đến với Bình Phước. Tuy nhiên, những năm gần đây, việc khai thác, phát huy tiềm năng, lợi thế để phát triển du lịch của Bình Phước còn hạn chế, thiếu bài bản. Lượng khách du lịch đến Bình Phước không nhiều; doanh thu từ du lịch còn thấp (Sỹ Tuyên, 2023).

Du lịch Bình Phước hiện đang đối mặt với hai vấn đề lớn là giữ chân du khách khiến họ tiếp tục quay trở lại du lịch và tăng thêm lượng khách du lịch mới. Để giải quyết những vấn đề này, Bình Phước cần nghiên cứu mối quan hệ giữa hình ảnh điểm đến (HADD) du lịch Bình Phước và sự hài lòng (SHL), ý định quay lại (YDQL), ý định giới thiệu (YDGT) của du khách đã đến Bình Phước, đặc biệt là HADD du lịch tỉnh nhằm tìm ra định hướng phát triển du lịch tỉnh trong tương lai. Vì đóng vai trò quan trọng trong phát triển du lịch nên các lý thuyết về HADD, SHL, YDQL và YDGT được nghiên cứu nhiều tại Việt Nam. Tuy nhiên, đối với Bình Phước chưa có nghiên cứu nào tìm hiểu về mối quan hệ giữa các biến trên. Do đó, nghiên cứu này tập trung đo lường thực trạng HADD du lịch của Bình Phước và kiểm định tác động của nó đến SHL, YDQL và YDGT của du khách. Từ đó, bài viết đề xuất định hướng xây dựng hình ảnh điểm đến của Bình Phước trong tâm trí du khách nhằm gia tăng mức độ hài lòng, YDQL tham quan du lịch tại địa phương và YDGT của du khách về du lịch Bình Phước đến những người khác. Kết quả nghiên cứu này đóng góp nhất định cho các nhà hoạch định và kinh doanh trong ngành du lịch ở Bình Phước nhằm phát triển du lịch địa phương trong tương lai.

Bài viết được cấu trúc như sau: Phần 1 giới thiệu về Bình Phước, những vấn đề du lịch Bình Phước gặp phải và mục tiêu nghiên cứu của bài viết; phần 2 trình bày cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu; phần 3 trình bày về phương pháp nghiên cứu; phần 4 trình bày kết quả nghiên cứu và phần 5 thảo luận kết quả nghiên cứu và đề xuất hàm ý quản trị.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm về hình ảnh điểm đến (HADD)

Theo quan điểm du lịch, hình ảnh xuất hiện sau khi con người cảm nhận được sản phẩm và dịch vụ mà du lịch tại một địa điểm mang lại (Aksoy & Kırcı, 2011). Các học giả đều nhất trí cho rằng hình ảnh vùng du lịch hay HADD là yếu tố không thể thiếu cho sự phát triển của khu vực du lịch và các chiến lược tiếp thị (Grosspietsch, 2006). HADD được định nghĩa là tổng thể niềm tin, ấn tượng và suy nghĩ của một người có được về điểm đến đó (Crompton, 1979), hay là những ấn tượng mà khách du lịch có trong đầu về một địa điểm đặc biệt, hình ảnh trong tâm trí của họ liên quan đến nơi đó (Watkins & cộng sự, 2006). Trong phạm vi bài nghiên cứu này, HADD được đo lường bằng các nhân tố của thành phần nhận thức thực chất là tập hợp các thuộc tính chủ yếu phản ánh các nguồn lực du lịch của một địa điểm, theo quan điểm của Stabler (1998).

Thực tế cho thấy, các nhà nghiên cứu luôn cố gắng tìm kiếm những thành phần của HADD xuất phát từ các nguồn lực riêng của một điểm đến và xem nó như là lợi thế khác biệt mà điểm đến có khả năng cung ứng cho du khách với mong muốn làm hài lòng và thỏa mãn trải nghiệm du lịch của họ. Do đó, với những điểm đến khác nhau sẽ có những thành phần có sự khác nhau nhất định. Beerli & Martin (2004) đã đưa ra một hệ thống 9 yếu tố cấu thành HADD bao gồm: (1) Sức hấp dẫn điểm đến; (2) Tiêu khiển và vui chơi giải trí; (3) Môi trường tự nhiên; (4) Cơ sở hạ tầng chung; (5) Văn hoá, lịch sử và nghệ thuật; (6) Môi trường xã hội; (7) Cơ sở hạ tầng du lịch; (8) Các yếu tố chính trị và kinh tế; (9) Bầu không khí của điểm đến khi thực hiện nghiên cứu cho điểm đến Quảng Châu, Trung Quốc. Nghiên cứu của Hồ Huy Tựu & Trần Thị Ái Cầm (2012) thực hiện tại Nha Trang đưa ra HADD gồm 6 nhân tố gồm: (1) Môi trường; (2) Văn hoá và xã hội; (3) Ẩm thực; (4) Vui chơi giải trí; (5) Cơ sở vật chất; (6) Xu hướng tìm kiếm sự khác biệt của du khách. Với lập luận trên, dựa vào những lợi thế riêng của Bình Phước về tài nguyên thiên nhiên, di tích lịch sử cách mạng, văn hóa dân tộc đặc sắc cùng những thành phần cần thiết trong xây dựng lợi thế cạnh tranh cho du

lịch trình, nghiên cứu đưa ra 6 thành phần cấu thành HADD gồm: (1) Tài nguyên thiên nhiên; (2) Tài nguyên văn hóa – xã hội; (3) Sản phẩm và dịch vụ du lịch; (4) Giá cả dịch vụ; (5) Cơ sở hạ tầng du lịch; (6) Con người địa phương.

2.2. Khái niệm về sự hài lòng của khách du lịch

Theo Oliver (2010), SHL là kết quả của việc so sánh giữa kỳ vọng trước khi sử dụng và cảm nhận sau khi khách hàng đã sử dụng sản phẩm. Theo cách tiếp cận về khía cạnh du lịch, Pizam & cộng sự (1978) và Reisinger & Turner (2003) cho rằng du khách cảm thấy hài lòng khi trải nghiệm thực tế tại điểm đến vượt quá sự mong đợi mà du khách xây dựng trước đó. Ngoài ra, sự hài lòng của du khách còn thể hiện qua việc họ còn lưu giữ những kỷ niệm đẹp về điểm đến sau khi chuyến đi kết thúc (Reisinger & Turner, 2003). Đôi khi, hài lòng của khách du lịch còn được xem xét ở góc độ chi phí mà du khách phải bỏ ra so với lợi ích mà họ mong đợi nhận được (Nouri & cộng sự, 2018).

2.3. Khái niệm về ý định quay lại của khách du lịch

Các khái niệm về ý định được định nghĩa là “một hành vi được mong đợi hoặc lên kế hoạch trong tương lai” (Fishbein & Ajzen, 2011). Nó gắn liền với hành vi thực tế quan sát được và một khi ý định được thiết lập, hành vi này sẽ có thể được thực hiện sau. Trong lĩnh vực du lịch – khách sạn, Chen & Tsai (2007) cho rằng hành vi của du khách bao gồm: nhận xét về chuyến viếng thăm, đánh giá trải nghiệm và dự định sắp tới có nên tiếp tục viếng thăm lại hay không. Trong đó, YDQL được định nghĩa là mong muốn của một cá nhân đến thăm điểm đến trước lần thứ hai (Cole & Scott, 2004; Abubakar & cộng sự, 2016).

2.4. Khái niệm về ý định giới thiệu của khách du lịch

Ý định hành vi là khả năng một cá nhân tiếp tục thực hiện hành vi cụ thể trong tương lai (Ajzen, 1991). Bài viết dựa trên các nghiên cứu về ý định hành vi để phân tích YDGT cho người khác. Giới thiệu điểm đến là hành vi truyền đạt thông tin về điểm đến cho người khác sau chuyến thăm quan (Eid & cộng sự, 2019). YDGT hay còn gọi là truyền miệng là biến số thường được sử dụng để nắm bắt ý định hành vi trong tương lai của khách du lịch (Prayag & cộng sự, 2017; Liu & Lee, 2016). Thông tin từ hoạt động truyền miệng hay từ lời giới thiệu từ các du khách đã có trải nghiệm du lịch được đánh giá là đáng tin cậy nhất, do đó được khách du lịch tiềm năng tìm kiếm nhiều nhất. Do đó, các nhà quản lý điểm đến cần quan tâm nghiên cứu YDGT của du khách, đặc biệt là YDGT những điều tích cực về điểm đến du lịch nhằm thu hút khách du lịch tiềm năng.

2.5. Các giả thuyết khoa học và đề xuất mô hình nghiên cứu

2.5.1. Hình ảnh điểm đến và ý định quay lại của khách du lịch

Castro & cộng sự (2007) nghiên cứu trên khía cạnh ý định, đã khẳng định HADD có tác động tích cực và trực tiếp đến YDQL của khách du lịch. Nhiều nghiên cứu cũng đã khẳng định YDQL có tác động đến ý định thăm lại điểm đến của khách du lịch (Chew & Jahari, 2014; Hallmann & cộng sự, 2015). Bên cạnh đó, nghiên cứu của Park & Nunkoo (2013) cho rằng HADD có tác động tích cực đến lòng trung thành điểm đến của khách du lịch. Trong đó, lòng trung thành điểm đến được tiếp cận ở hai khía cạnh gồm YDQL và YDGT cho người khác (Park & Nunkoo, 2013). Giả thuyết được đề xuất như sau:

H1: HADD có tác động tích cực đến YDQL của khách du lịch.

2.5.2. Hình ảnh điểm đến và sự hài lòng của khách du lịch

Echtner & Ritchie (2003) nhận thấy rằng HADD tích cực và ấn tượng hơn sẽ dẫn đến SHL của khách du lịch cao hơn. Ngoài ra, nhiều nghiên cứu nhận định có liên kết giữa HADD và SHL của du khách (Puh, 2014; Prayag & cộng sự, 2017; Eid & cộng sự, 2019; Nguyễn Huỳnh Phước Thiện & cộng sự, 2020). Trong ngành du lịch, tác động tích cực của HADD đến SHL được tìm thấy trong các nghiên cứu của Banki & cộng sự (2014), Loi & cộng sự (2017). Giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

H2: HADD có tác động tích cực đến SHL của khách du lịch.

2.5.3. Hình ảnh điểm đến và ý định giới thiệu

Trong lĩnh vực nghiên cứu về HADD, các nghiên cứu đã được tiến hành để xác nhận rằng HADD có ảnh hưởng đáng kể đến YDGT và SHL của khách du lịch (Eid & El-Gohary, 2015; Fu & cộng sự, 2016). Kết quả nghiên cứu của Chi & Qu (2008) cũng xác định HADD có tác động trực tiếp và tích cực đến YDGT. Từ những lập luận trên, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H3: HADD có tác động tích cực đến YDGT.

2.5.4. Sự hài lòng của khách du lịch và ý định giới thiệu

Trong lĩnh vực du lịch, khách du lịch thường bị ảnh hưởng bởi sự truyền miệng khi đánh giá chất lượng của bất kỳ điểm đến nào (Venkatesh & Brown, 2001; Nguyễn Thị Lê Hương & Phan Thanh Hoàn, 2020). Nhiều nghiên cứu đã xác định rằng khi khách du lịch hài lòng với điểm đến, họ sẽ đề xuất cho bạn bè, người thân hay những du khách tiềm năng về điểm đến đó tức là SHL của du khách tác động tích cực đến YDGT của họ (Lee & cộng sự, 2014; Prayag & cộng sự, 2017; Eid & cộng sự, 2019). Giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H4: SHL của khách du lịch có tác động tích cực đến YDGT.

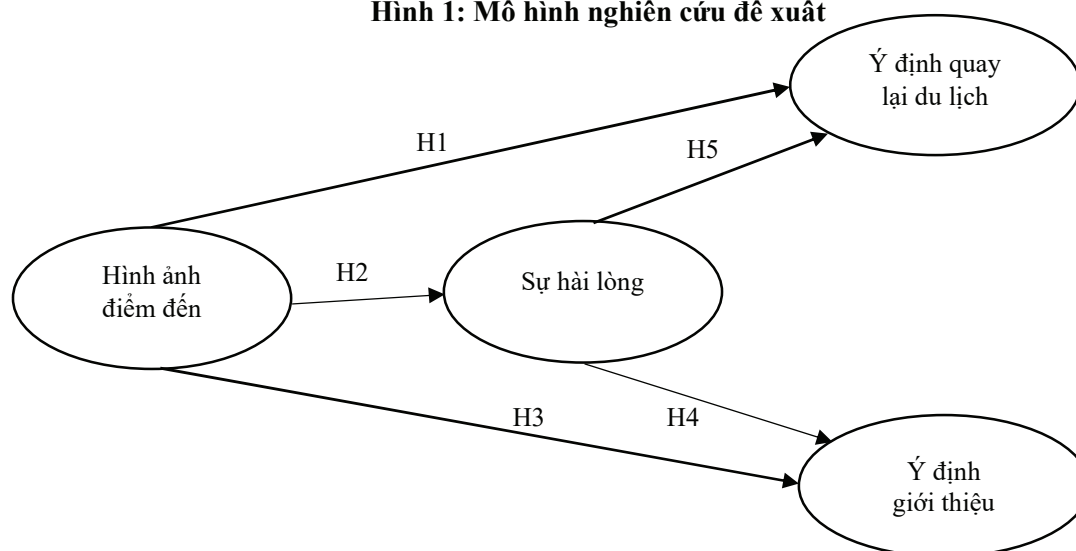
2.5.5. Sự hài lòng của khách du lịch và ý định quay lại của khách du lịch

SHL của khách du lịch đóng vai trò quan trọng trong sự thành công của các chiến lược phát triển du lịch bởi vì nó ảnh hưởng đến sự lựa chọn điểm đến và quyết định quay lại của du khách (Kozak & Rimmington, 2000). Du khách sẽ có YDQL điểm đến nếu như họ cảm thấy hài lòng trong lần viếng thăm đầu tiên hoặc những lần đến trước đó (Kozak & Rimmington, 2000). Kết quả nghiên cứu của Mai Ngoc Khuong & Pham Anh Nguyen (2017) cũng đã khẳng định SHL của du khách với những trải nghiệm tại điểm đến có ảnh hưởng tích cực đến ý định quay trở lại du lịch tại điểm đến này trong kỳ nghỉ tiếp theo của họ. Giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H5: SHL của khách du lịch có tác động tích cực đến YDQL của khách du lịch.

2.5.6. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

Về cỡ mẫu nghiên cứu, Hair & cộng sự (2014) đề nghị trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) số quan sát nên gấp 5 đến 10 lần số biến quan sát; nghiên cứu sử dụng 39 biến quan sát nên cỡ mẫu nghiên cứu cần thiết phải đạt ít nhất $5 \times 39 = 195$ quan sát. Thực tế, mẫu khảo sát gồm 300 khách du lịch nội địa đến Bình Phước, đảm bảo yêu cầu về cỡ mẫu nghiên cứu của Hair & cộng sự (2014).

Quá trình nghiên cứu gồm 2 giai đoạn: Nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức.

Giai đoạn nghiên cứu sơ bộ: Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng, trong đó kỹ thuật thảo luận nhóm được thực hiện với nhóm khách du lịch trong nước gồm 10 người và nhóm chuyên gia gồm 5 người. Nội dung thảo luận được xây dựng nhằm thẩm định mô hình lý thuyết HADD tác động đến sự hài lòng, YDQL và ý định giới thiệu của du khách, đồng thời điều chỉnh các thang đo cho phù hợp trên cơ sở dựa vào thang đo của các nghiên cứu trước.

Giai đoạn nghiên cứu chính thức: Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng.

- Thu thập dữ liệu: Dữ liệu được thu thập bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp khách du lịch nội địa đang

tham quan tại các điểm du lịch tại Bình Phước theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện.

- Công cụ phân tích dữ liệu: Nghiên cứu sử dụng công cụ phân tích là mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM bằng phần mềm Smart PLS 3.3.3 được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là du khách đã từng đến du lịch tại Bình Phước. Nhóm nghiên cứu chọn mẫu theo phương pháp phi xác suất. Kết quả khảo sát thu về được 300 phiếu trả lời khảo sát. Sau khi gạn lọc, số phiếu hợp lệ còn lại là 298 phiếu. Thống kê mẫu nghiên cứu được thể hiện ở Bảng 1.

Bảng 1: Thống kê mẫu nghiên cứu

STT	Chỉ tiêu thống kê		Tần suất	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	174	58,4
		Nữ	124	41,6
2	Độ tuổi	Dưới 18 tuổi	8	2,7
		Từ 18 đến 23 tuổi	97	32,6
		Từ 24 đến 40 tuổi	145	48,7
		Từ 41 đến 60 tuổi	38	12,8
		Trên 60 tuổi	10	3,2
3	Trình độ	Trung cấp	48	16,1
		Cao đẳng	38	12,7
		Đại học	115	38,6
		Trên ĐH	30	10,1
		Trình độ khác	67	22,5
4	Thu nhập	Dưới 5 triệu VND	32	10,7
		5-7 triệu VND	46	15,4
		7-10 triệu VND	88	29,5
		10-15 triệu VND	50	16,8
		15-20 triệu VND	37	12,4
		Trên 20 triệu VND	45	15,2
5	Nghề nghiệp	Nhân viên văn phòng	92	30,9
		Người buôn bán, kinh doanh	86	28,9
		Sinh viên học sinh	39	13,1
		Vị trí khác	81	27,1
6	Tình trạng hôn nhân	Độc thân	139	46,6
		Đã lập gia đình chưa có con	41	13,8
		Đã lập gia đình và có con nhỏ dưới 13 tuổi	60	20,1
		Đã lập gia đình và có con từ 13-19 tuổi	33	11,1
		Có gia đình và con đã lớn và tự lập	25	8,4

Nguồn: Kết quả khảo sát.

4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Theo Bảng 2, tất cả các biến đều có hệ số Cronbach's Alpha, độ tin cậy tổng hợp (CR) đạt giá trị trong

khoảng 0.7 – 0.9, đạt mức độ tin cậy cao. Bên cạnh đó, không có biến nào có giá trị độ tin cậy tổng hợp lớn hơn 0.95 nên sẽ không xảy ra tình trạng trùng lặp biến quan sát.

Kiểm tra giá trị hội tụ của các biến: Fornell & Larcker (1981) cho rằng để nhân tố đạt giá trị hội tụ thì giá trị của phương sai trích trung bình AVE cần đạt từ 0.5 trở lên. Hair & cộng sự (2014) cũng cho rằng giá trị AVE từ 0.5 hoặc cao hơn cho thấy, biến tiềm ẩn sẽ giải thích nhiều hơn phân nửa phương sai các biến quan sát của nó, lúc này thang đo đạt tính hội tụ tốt. Theo Bảng 2, chỉ số AVE của tất cả các biến đều lớn hơn 0.5. Như vậy, các thang đo đều đạt giá trị hội tụ tốt.

Bảng 2: Độ tin cậy tổng hợp (CR) và phương sai trích trung bình (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
HADD	0.864	0.875	0.907	0.711
SHL	0.83	0.839	0.886	0.66
YDGT	0.822	0.847	0.892	0.734
YDQL	0.881	0.888	0.926	0.808

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

Phân tích hệ số tải nhân tố của các biến: Với kích thước mẫu là 298, hệ số tải nhân tố sẽ cần lớn hơn 0.5 để có ý nghĩa thống kê tốt. Kết quả trong Bảng 3 cho thấy tất cả các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.5, thể hiện mối tương quan giữa các biến quan sát với nhân tố đều có ý nghĩa thống kê tốt.

Bảng 3: Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát

	HADD	SHL	YDGT	YDQL
HADD1	0.857			
HADD2	0.871			
HADD3	0.87			
HADD4	0.77			
SHL1		0.778		
SHL2		0.827		
SHL3		0.854		
SHL4		0.789		
YDGT1			0.88	
YDGT2			0.829	
YDGT3			0.861	
YDQL1				0.905
YDQL2				0.902
YDQL3				0.889

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

Tất cả các hệ số HTMT đều đạt mức giá trị nhỏ hơn 0.85. Như vậy, nhóm nghiên cứu có thể kết luận các biến trong mô hình đạt được giá trị phân biệt. Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến: các hệ số VIF đạt giá trị trong khoảng 1-2 chỉ ra rằng không có mối tương quan giữa các biến độc lập này và bất kỳ biến nào khác.

Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình: Thước đo sự phù hợp của mô hình nghiên cứu thường dùng hệ số xác định R bình phương (R Square). Theo kết quả trong Bảng 4, hệ số R bình phương hiệu chỉnh của YDGT chỉ đạt khoảng 20%. Như vậy, biến YDGT chỉ giải thích được khoảng 20% sự biến thiên của biến HADD. Đối với các biến SHL và YDQL, tỷ lệ giải thích sự biến thiên của biến HADD đạt mức cao hơn từ 30% đến 40%.

4.3. Đánh giá mức độ tác động của biến độc lập lên biến phụ thuộc

Dựa vào kết quả ở Bảng 5, hầu hết hệ số F bình phương đều đạt giá trị lớn hơn 0.35 thể hiện mức tác

Bảng 4: Hệ số R bình phương và R bình phương hiệu chỉnh

	R Square	R Square Adjusted
SHL	0.409	0.407
YDGT	0.202	0.196
YDQL	0.356	0.352

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

động lớn của các biến độc lập lên biến phụ thuộc. Mức độ tác động của biến HADD lên SHL ở mức cao, lên YDQL và YDGT còn ở mức thấp. Bên cạnh đó, tác động của biến SHL lên biến YDQL và YDGT ở mức thấp.

Bảng 5: Hệ số F bình phương (F Square)

	SHL	YDGT	YDQL
HADD	0.693	0.063	0.066
SHL		0.03	0.138

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

Bảng 5 thể hiện mức độ tác động chuẩn hóa (Original Sample). HADD có tác động đáng kể đến SHL của khách du lịch (0.693). Đối với tác động của biến HADD lên YDQL và YDGT, hệ số tác động chuẩn hóa (Original Sample) trong Bảng 5 thể hiện tác động ở mức yếu (0.063 và 0.066). Tác động của biến SHL lên YDQL có phần mạnh hơn YDGT với các hệ số tương ứng là 0.138 và 0.03.

Đánh giá các mối quan hệ tác động: Để đánh giá các mối quan hệ tác động, nhóm nghiên cứu sẽ sử dụng kết quả của phân tích Bootstrap. Kết quả trong Bảng 6 cho thấy tất cả giá trị P values của các mối tác động đều nhỏ hơn 0.05 thể hiện các mối quan hệ này đều có ý nghĩa thống kê.

Bảng 6: Phân tích Bootstrap

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
HADiemden -> Hailong	0.64	0.641	0.044	14.395	0.000
HADiemden -> YDGiethieu	0.292	0.291	0.097	3.006	0.003
HADiemden -> YDQuaylai	0.269	0.266	0.08	3.37	0.001
Hailong -> YDGiethieu	0.203	0.209	0.091	2.238	0.025
Hailong -> YDQuaylai	0.388	0.393	0.066	5.882	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả.

5. Thảo luận kết quả nghiên cứu và đề xuất hàm ý quản trị

5.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu là kiểm định mối quan hệ giữa HADD, SHL, YDQL và YDGT của khách du lịch nội địa đến tham quan Bình Phước. Kết quả cho thấy HADD tác động mạnh nhất đến SHL. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Styliadis & cộng sự (2021) khi nghiên cứu này đã chỉ ra rằng HADD có tác động tích cực đáng kể đến SHL của du khách. Nghiên cứu cũng cho thấy HADD có ảnh hưởng tích cực đến YDQL và YDGT tương đồng với kết quả của Park & Nunkoo (2013). Kết quả này giải thích đúng tình hình du lịch Bình Phước hiện nay khi tỉnh chưa tận dụng được những lợi thế để tạo HADD ấn tượng và hấp dẫn nơi du khách. HADD cũng chưa được thể hiện rõ nét và khác biệt so với các điểm đến du lịch khác. Chính lý do trên khiến SHL của du khách chưa đạt mức cao và khả năng họ quay lại du lịch và giới thiệu Bình Phước đến những khách du lịch khác là khá thấp. Điều này giải thích cho thực trạng lượng khách du lịch đến Bình Phước chưa đạt mức như kỳ vọng và chưa tương xứng với tiềm năng du lịch đa dạng và dồi dào của địa phương.

Bên cạnh đó, Lee (2009) đã chứng minh rằng HADD còn ảnh hưởng gián tiếp đến hành vi trong tương lai (bao gồm YDQL và YDGT) của du khách thông qua SHL tương đồng với kết quả của nghiên cứu khi SHL của du khách đến Bình Phước có tác động tích cực đến YDQL và YDGT của họ. Trong đó, tác động tích cực của SHL đến YDQL cũng đã được chứng minh trong nghiên cứu của Mai Ngoc Khuong & Pham Anh Nguyen (2017) và SHL đến YDGT tương đồng với kết quả của Eid & cộng sự (2019). Kết quả này cho thấy vai trò quan trọng của việc du khách hài lòng với những trải nghiệm du lịch tại Bình Phước sẽ mang lại những lợi ích lâu dài đối với sự phát triển du lịch của tỉnh. Do đó, việc nâng cao chất lượng dịch vụ, tạo ra những trải nghiệm tốt đẹp và đáng nhớ cho du khách là điều cần thiết để tăng số lượt khách du lịch đến với Bình Phước.

5.2. Một số hàm ý quản trị

Từ kết quả về tác động của HADD đến SHL, YDQL và YDGT của du khách, bài viết đề xuất du lịch Bình Phước cần ưu tiên cải thiện HADD của mình bằng cách tạo cho những điểm du lịch nét hấp dẫn riêng, tạo ấn tượng tốt đẹp với khách du lịch bằng cách tận dụng những lợi thế đặc trưng về tự nhiên, khí hậu, thổ nhưỡng, truyền thống lịch sử, văn hóa của tỉnh. Để khách du lịch hài lòng và giới thiệu điểm đến với người khác, Bình Phước cần đầu tư cho hình ảnh thông cho việc thiết kế những dịch vụ du lịch đáp ứng cho tất cả những nhu cầu của du khách nhằm mang lại những trải nghiệm tốt nhất nơi họ. Bên cạnh đó, để tạo động lực cho khách du lịch tiếp tục chọn Bình Phước là điểm đến du lịch trong tương lai, tỉnh cần tạo ấn tượng về điểm đến thông qua đa dạng các loại hình du lịch phù hợp với các lợi thế của địa phương như du lịch sinh thái, văn hóa và khám phá, chú trọng đầu tư cải tạo cảnh quan môi trường và các địa điểm du lịch của tỉnh. Khi tỉnh càng đa dạng các loại hình du lịch càng thu hút du khách tiếp tục trải nghiệm thêm những loại hình khác ở những chuyến du lịch sau.

Mặt khác, một cách rất tốt giúp cải thiện HADD chính là việc luôn lắng nghe những phản hồi của họ về những trải nghiệm du lịch của họ tại địa phương. Dựa trên những phản hồi này, tỉnh sẽ phân loại, ưu tiên những điểm cần cải thiện đối với HADD nói chung và dịch vụ du lịch tại địa phương nói riêng. Chính việc lắng nghe những phản hồi của du khách cũng là điều khiến du khách có cảm xúc tích cực, ấn tượng góp phần tăng SHL, YDQL cũng như YDGT.

Với kết quả về tác động của SHL đến YDQL và YDGT, nghiên cứu đưa ra đề xuất Bình Phước cần quan tâm đến việc nâng cao SHL của du khách về trải nghiệm du lịch tại địa phương. Theo Reisinger & Turner (2003), du khách cảm thấy hài lòng khi trải nghiệm thực tế tại điểm đến vượt quá sự mong đợi mà du khách xây dựng trước đó. Do vậy, Bình Phước cần quan tâm đến công tác quảng bá hình ảnh cho du lịch Bình Phước và ngày càng nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch tại địa phương. Việc quảng bá hình ảnh cho du lịch Bình Phước cần thể hiện đầy đủ những nét đẹp, đặc trưng, ấn tượng của tỉnh nhằm thu hút du khách nhưng cũng không nên xây dựng kỳ vọng quá cao so với thực tế. Ngoài ra, tỉnh cần đầu tư nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch bao gồm dịch vụ về lễ hành, vận chuyển, lưu trú, ăn uống, vui chơi giải trí, thông tin, hướng dẫn nhằm đáp ứng tối đa những nhu cầu của khách du lịch. Những trải nghiệm tích cực tại Bình Phước sẽ là động lực khiến du khách tiếp tục quay trở lại du lịch và chính họ sẽ là công cụ quảng bá đáng tin cậy và hiệu quả đối với những du khách tiềm năng.

6. Kết luận

Nghiên cứu về lĩnh vực thu hút khách du lịch luôn được quan tâm bởi các nhà hoạch định chính sách của các địa phương do du lịch được đánh giá là một ngành kinh tế quan trọng, góp phần vào việc tăng trưởng kinh tế của địa phương. Nghiên cứu này tập trung kiểm định mối quan hệ giữa HADD, SHL, YDQL và YDGT của du khách đã từng du lịch tại Bình Phước. Kết quả nghiên cứu cho thấy HADD có tác động tích cực đến SHL, YDQL và YDGT của du khách, trong đó tác động lên SHL với mức cao nhất. Bên cạnh đó, sự tác động tích cực của SHL lên YDQL và YDGT cũng được chứng minh qua nghiên cứu và các tác động này đều ở mức trung bình. Từ kết quả nghiên cứu và xem xét điều kiện thực tế của du lịch Bình Phước, bài viết đề xuất một số giải pháp về cải thiện HADD dựa vào lợi thế đặc trưng của của Bình Phước và nâng cao SHL của du khách thông qua việc nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch tại địa phương. Bài viết đã cung cấp cơ sở lý thuyết để đánh giá HADD và thực trạng thu hút khách du lịch giúp tỉnh có cái nhìn rõ hơn về thực trạng du lịch của tỉnh nhà và đóng góp nhất định trong việc hoạch định chiến lược phát triển du lịch địa phương trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- Abubakar, A., Gashua, M. M., & Babagana, M. (2016), 'Assessment of water quality of some table water companies in Kano metropolis, Nigeria', *Scholars Academic Journal of Biosciences*, 4(3B), 233-236.
- Ajzen, I. (1991), 'The theory of planned behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Aksoy, R. & Kıyıcı, Ş. (2011), 'A Destination Image as a Type of Image and Measuring Destination Image in Tourism (Amasra Case)', *European Journal of Social Sciences*, 20(3), 478-488.
- Banki, M. B., Ismail, H. N., Dalil, M., & Kawu, A. (2014), 'Moderating Role of Affective Destination Image on the Relationship between Tourists Satisfaction and Behavioural Intention: Evidence from Obudu Mountain Resort', *Journal of Environment and Earth Science*, 4(4), 47-60.
- Berli, A., & Martin, J. D. (2004), 'Factors influencing destination image', *Annals of Tourism Research*, 31(3), 657-681.
- Castro, C. B., Martin Armario, E. & Martin Ruiz, D. (2007), 'The influence of market heterogeneity on the relationship between a destinations image and tourists future behavior', *Tourism Management*, 28(1), 175-187.
- Chen, C. F. & Tsai, D. C. (2007), 'How brand Image and evaluative factors affect behavioral Intentions?', *Tourism Management*, 28(4), 1115-1122.
- Chew, E. Y. T., & Jahari, S. A. (2014), 'Destination image as a mediator between perceived risks and revisit intention: A case of post-disaster Japan', *Tourism Management*, 40, 382-393.
- Chi, C. G. Q. & Qu, H. (2008), 'Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction, and destination loyalty: An integrated approach', *Tourism Management*, 29, 624-636.
- Cole, S. T., & Scott, D., (2004), 'Examining the mediating role of experience quality in a model of tourist experiences', *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 16(1), 79-90.
- Crompton, J. L. (1979), 'An Assessment of the Image of Mexico as a Vacation Destination and the Influence of Geographical Location Upon That Image', *Journal of Travel Research*, 17(4), 18-23.
- Dương Quế Nhu, Nguyễn Tri Nam Khang và Lương Quỳnh Như (2013), 'Tác động của hình ảnh điểm đến Việt Nam đến dự định quay trở lại của du khách quốc tế', *Tạp chí khoa học Trường đại học Cần Thơ*, 27, 1-10.
- Eid, R., & El-Gohary, H. (2015), 'Muslim tourist perceived value in the hospitality and tourism industry', *Journal of Travel Research*, 54, 774-787.
- Eid, R. & El-Kassrawy, Y. & Agag, G. (2019), 'Integrating Destination Attributes, Political (In) Stability, Destination Image, Tourist Satisfaction, and Intention to Recommend: A Study of UAE', *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43, 1-28. DOI: 10.1177/1096348019837750.
- Echtner, C. M. & Ritchie, J. B. (2003), 'The Meaning and Measurement of Destination Image', *The Journal of Tourism Studies*, 14(1), 37-48.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011), *Predicting and Changing Behavior: The Reasoned Action Approach*, Psychology Press, NY.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), 'Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error', *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. DOI: <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Fu, H., Ye, B. H., & Xiang, J. (2016), 'Reality TV, audience travel intentions, and destination image'. *Tourism Management*, 55, 37-48.
- Grosspietsch, M. (2006), 'Perceived and Projected Images of Rwanda Visitor and International Tour Operator Perspectives', *Tourism Management*, 27, 225-234.
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, B.J & Anderson, R.E. (2014), *Multivariate data analysis, Seventh Edition*, Pearson Educational Limited, London.
- Hallmann, K., Zehrer, A., & Müller, S. (2015), 'Perceived destination image: An image model for a winter sports destination and its effect on the intention to revisit', *Journal of Travel Research*, 54(1), 94-106.
- Hồ Huy Tựu & Trần Thị Ái Cẩm (2012), 'Ý định quay lại và truyền miệng tích cực của du khách quốc tế đối với Nha Trang', *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 262, 55-61.
- Kozak, M. & Rimmington, M. (2000), 'Tourist Satisfaction with Mallorca, Spain, as an Off-Season Holiday Destination', *Journal of Travel Research*, 38, 260-269.

- Lee, B., Lee, C. K., & Lee, J., (2014), 'Dynamic nature of destination image and influence of tourist overall satisfaction on image modification', *Journal of Travel Research*, 53, 239-251.
- Lee, T. (2009), 'A Structural Model to Examine How Destination Image, Attitude, and Motivation Affect the Future Behavior of Tourists', *Leisure Sciences*, 31, 215-236.
- Liu, C. H. S., & Lee, T. (2016), 'Service quality and price perception of service: Influence on word-of-mouth and revisit intention', *Journal of Air Transport Management*, 52, 42-54.
- Loi, L. T. I., So, A. S. I., Lo, I. S., & Fong, L. H. N. (2017), 'Does the quality of tourist shuttles influence revisit intention through destination image and satisfaction? The case of Macao', *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 32, 115-123. DOI: 10.1016/j.jhtm.2017.06.002.
- Mai Ngọc Khuong & Phạm Anh Nguyễn (2017), 'Factors Affecting Tourist Destination Satisfaction and return intention – A study in Ho Chi Minh City, Vietnam', *Journal of Economics, Business, and Management*, 5(2), 95-104.
- Nguyễn Thị Lệ Hương & Phan Thanh Hoàn (2020), 'Ý định giới thiệu điểm đến du lịch Huế của du khách nội địa', *Tạp chí Khoa học Quản lý & Kinh tế*, 14(6), 1-18.
- Nguyễn Huỳnh Phước Thiện, Hồ Đức Hùng & Võ Hùng Dũng (2020), 'Ảnh hưởng của các thành phần marketing địa phương đối với sự hài lòng của du khách đến thành phố Cần Thơ', *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 56(4D), 190-197.
- Nouri, B. A., Ebrahimpour, H., Zadeh, M. H., Banghinie, M., & Soltani, M. (2018), 'The effect of tourism risk dimensions on foreign tourists satisfaction and loyalty: Mediating role of destination image (case study Ardabil city)', *Journal of Tourism, Culture and Territorial Development*, 9(17), 55-94.
- Oliver, R. L. (2010), *Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer (2nd Ed.)*, Routledge, New York.
- Park, D. B., & Nunkoo, R. (2013), 'Relationship between destination image and loyalty: developing cooperative branding for rural destinations', *The 3rd International Conference on International Trade and Investment of University of Mauritius*, 4-6.
- Pizam, A., Neumann, Y., & Reichel, A. (1978), 'Dimensions of tourist satisfaction with a destination area', *Annals of Tourism Research*, 5(3), 314-322.
- Prayag, G., Hosany, S., Muskat, B., & Del Chiappa, G., (2017), 'Understanding the relationships between tourists' emotional experiences, perceived overall image, satisfaction, and intention to recommend', *Journal of Travel Research*, 56, 41-54.
- Puh, B. (2014), 'Destination image and tourism satisfaction: The case of a Mediterranean destination. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(13), 538-544. DOI: 10.5901/mjss.2014.v5n13p0538.
- Reisinger, Y. & Turner, L. W. (2003), *Cross-cultural Behaviour in Tourism: Concepts and Analysis*, Butterworth Heinemann, Oxford, 211-234.
- Stabler, M. J. (1988), 'The Image of Destination Regions: Theoretical and Empirical Aspects', In Goodall, B. & Ashworth, G. (1998), *Marketing in the Tourism Industry—the Promotion of Destination Regions*, Routledge, London, 133-159.
- Stylidis, D., Woosnam, K. M., & Tasci, A. D. A. (2021), 'The effect of resident tourist interaction quality on destination image and loyalty', *Journal of Sustainable Tourism*, 30(5), 1-21.
- Sỹ Tuyên (2023), 'Bình Phước phấn đấu thu hút 1,5 triệu lượt khách du lịch', truy cập lần cuối ngày 24 tháng 5 năm 2023, từ < <https://baotintuc.vn/du-lich/binh-phuoc-phan-dau-thu-hut-15-trieu-luot-khach-du-lich-20230304164324832.htm>>.
- Thanh Trà (2022), 'Khẳng định thương hiệu du lịch Bình Phước', *Báo Bình Phước*, truy cập lần cuối ngày 10 tháng 12 năm 2022, từ <<https://baobinhphuoc.com.vn/news/396/139291/khang-dinh-thuong-hieu-du-lich-binh-phuoc>>.
- Venkatesh, V., & Brown, S. A. (2001), 'A longitudinal investigation of personal computers in homes: Adoption determinants and emerging challenges', *MIS Quarterly*, 25(1), 71-102.
- Watkins, S., Hassanien, A. & Dale, C. (2006), 'Exploring the image of the Black Country as a tourist destination', *Place Branding and Public Diplomacy*, 2(4), 321-333.

MỐI QUAN HỆ GIỮA CĂNG THẲNG TRONG CÔNG VIỆC VÀ HIỆU SUẤT CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN NGÂN HÀNG TẠI VIỆT NAM: VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT CỦA NĂNG LỰC QUẢN LÝ CẢM XÚC

Đoàn Xuân Hậu
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: haudx@neu.edu.vn

Mã bài: JED-1259
Ngày nhận bài: 30/03/2023
Ngày nhận bài sửa: 18/5/2023
Ngày duyệt đăng: 28/5/2023
DOI: 10.33301/JED.VI.1259

Tóm tắt

Nghiên cứu này xem xét ảnh hưởng của căng thẳng trong công việc đến hiệu suất công việc và kiểm định tác động điều chỉnh của năng lực quản lý cảm xúc đến mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong Ngân hàng Thương mại Việt Nam. Dựa trên kết quả khảo sát 296 nhân viên ngân hàng thương mại ở Việt Nam, nghiên cứu khẳng định vai trò điều tiết của năng lực quản lý cảm xúc đến mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong Ngân hàng Thương mại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu giúp các nhà lãnh đạo cũng như bản thân nhân viên Ngân hàng Thương mại Việt Nam thấy được sự cần thiết phải đào tạo, nâng cao năng lực quản lý cảm xúc và qua đó cải thiện hiệu suất công việc.

Từ khóa: Căng thẳng trong công việc, Năng lực quản lý cảm xúc, Hiệu suất công việc.

Mã JEL: M1, M19

The relationship between job stress and job performance of bankers in Vietnam: The moderating role of emotional management capacity

Abstract

This study examines the effect of job stress on job performance and tests the moderating effect of emotional management capacity on the relationship between job stress and job performance in Vietnamese Commercial Banks. Based on the survey results of 296 commercial bank employees in Vietnam, the study confirms the moderating role of emotional management capacity on the relationship between job stress and job performance in Vietnamese Commercial Banks. The research results help the managers and employees of Vietnamese Commercial Banks see the need to train and improve emotional management capacity and thereby improve job performance.

Keywords: Job stress, Emotional management capacity, Job performance.

JEL Codes: M1, M19

1. Giới thiệu

Căng thẳng trong công việc (job stress) là một phần của cuộc sống con người và tồn tại cùng với nền văn minh con người kể từ thời cổ đại (Cannon, 1927). Awad & cộng sự (2015) cho rằng căng thẳng nghề nghiệp đã trở thành một vấn đề lớn đối với người lao động, trong đó đây cũng là vấn đề của nhân viên tại ngân hàng thương mại ở Việt Nam. Theo Goleman (1998) cho rằng với những cá nhân có năng lực cảm xúc (NLCX) cao thường có khả năng nhận thức cảm xúc, kiểm soát cảm xúc bản thân và vì thế họ thường ít căng thẳng trong công việc của mình.

Trong khi đó, hiệu suất công việc là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp nâng cao khả năng cạnh tranh. Hiệu suất công việc có thể bị ảnh hưởng bởi sự căng thẳng trong công việc cũng như nhiều yếu tố khác. Trong các nghiên cứu trước đã chỉ ra có bốn loại mối quan hệ giữa mức độ căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc: mối quan hệ tuyến tính tiêu cực, mối quan hệ tuyến tính tích cực, mối quan hệ đường cong/hình chữ U và không có mối quan hệ nào giữa hai mối quan hệ này (Jamal, 2007).

Bên cạnh đó, mối quan hệ giữa NLCX và căng thẳng trong công việc, hiệu suất công việc cũng là hướng nghiên cứu nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu. Một số tác giả phân tích mối quan hệ giữa NLCX và hiệu suất công việc (Miao & cộng sự, 2017; van Rooy & Viswesvaran, 2003) hoặc mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc (Hon & Chan, 2013; Kalyar & cộng sự, 2019). Những nhà nghiên cứu trước lập luận rằng NLCX có tác động tích cực đến hiệu suất của nhân viên. Những nhà nghiên cứu về mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc nhấn mạnh rằng căng thẳng trong công việc có tác động tiêu cực đến hiệu suất của nhân viên vì nó ảnh hưởng đến môi trường làm việc và năng suất lao động (O'Boyle & cộng sự, 2011; Schneider & cộng sự, 2013). Trong khi Ismail & cộng sự (2009) chứng minh rằng trí tuệ cảm xúc có tác động tích cực đến căng thẳng nghề nghiệp và hiệu suất công việc. Gần đây, Tănăsescu & Leon (2019) chỉ ra có mối quan hệ ngược chiều giữa NLCX của nhân viên và căng thẳng trong công việc; và có một mối quan hệ tích cực giữa NLCX và hiệu suất công việc. Tuy nhiên, Tănăsescu & Leon (2019) cũng kết luận tác động của NLCX đối với căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc khác nhau từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác. Như vậy, những phát hiện thu được từ các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ giữa NLCX, căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc được coi là không nhất quán. Để làm rõ những vấn đề lý luận liên quan đến mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc, nghiên cứu này nhằm mục đích tìm ra những sự tồn tại của một yếu tố điều tiết nào đó, chẳng hạn như năng lực cảm xúc.

2. Tổng quan và mô hình nghiên cứu

2.1. Mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc

Hiệu suất công việc cũng là chủ đề nghiên cứu được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm trong nhiều thập kỷ đã qua. Hiệu suất công việc của một nhân viên được nhìn nhận dưới góc độ người nhân viên đó có hoàn thành các nhiệm vụ được giao trên cơ sở nguồn lực sẵn có hay không (Jamal, 1984). Hay hiệu suất công việc được hiểu là khả năng hoàn thành công việc của cá nhân và kết quả có đạt được các yêu cầu, mục tiêu mà tổ chức của họ đã đề ra (Ismail & cộng sự, 2009).

Giả thuyết không có mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc bắt nguồn từ cách tiếp cận theo hợp đồng lao động giữa cá nhân và tổ chức sử dụng lao động. Ở đó, các cá nhân được coi là những con người có lý trí chủ yếu quan tâm đến thực hiện các yêu cầu từ công việc vì họ biết rằng họ đang được trả lương để làm những việc đó. Các cá nhân được mong đợi sẽ bỏ qua các nghịch cảnh gây trở ngại để thực hiện công việc tốt hơn bất kể điều gì xảy ra trong môi trường làm việc. Hiệu suất của họ sẽ vẫn duy trì ngay cả khi căng thẳng trong công việc ở mức cao hay không có áp lực từ công việc đem lại (Dubin & cộng sự, 1976; Taveggia & Kaplan, 1998). Vì vậy, những người ủng hộ phương pháp tiếp cận này xem căng thẳng trong công việc không phải là yếu tố cải thiện hiệu suất cũng như làm giảm hiệu suất, mà là một trạng thái trung lập đối với hiệu suất công việc của các cá nhân.

Theo Sager (1991), căng thẳng trong công việc là một trạng thái tâm lý trong nhận thức của một cá nhân khi phải đối mặt với yêu cầu, khó khăn, cơ hội, hay sự không chắc chắn với kết quả quan trọng của công

việc. Tihan & Ghiza (2002) cho rằng căng thẳng trong công việc là một tập hợp “các phản ứng về thể chất và tinh thần, xuất hiện khi các yêu cầu tại nơi làm việc không tương ứng với khả năng của một cá nhân, có thể dẫn đến tình trạng suy thoái. Theo Ratnawat & Jha (2014), căng thẳng trong công việc ảnh hưởng đến cả sức khỏe thể chất và tinh thần của nhân viên, từ đó ảnh hưởng đến hiệu suất của nhân viên. Do đó, có thể lập luận rằng có mối tương quan nghịch giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất của nhân viên (Hon & Chan, 2013; Irawanto & cộng sự, 2015; Kalyar & cộng sự, 2019). Jamal (2007) cho rằng đang có sự mâu thuẫn trong quan điểm về mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc. Theo Jamal (2007), có 4 mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc: (i) mối quan hệ ngược chiều nghĩa là khi người lao động gặp ít căng thẳng trong công việc thì thường đạt được hiệu suất cao trong công việc; (ii) một số trường hợp căng thẳng trong công việc cao làm gia tăng hiệu suất công việc - mối quan hệ thuận chiều; (iii) mối quan hệ đường cong (hình chữ U), được hiểu là khi căng thẳng trong công việc ở mức nhẹ có thể dẫn đến tăng hiệu suất công việc và sau đó hiệu suất công việc giảm xuống khi người lao động rơi vào trạng thái căng thẳng trong công việc cao; (iv) và không có mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

Giả thuyết H1: Có mối quan hệ nghịch chiều giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong ngân hàng thương mại ở Việt Nam

2.2. Mối quan hệ giữa năng lực cảm xúc và căng thẳng trong công việc, hiệu suất công việc

Năng lực cảm xúc (NLCX) ban đầu được định nghĩa là khả năng của một cá nhân đánh giá và kiểm soát cảm xúc của mình và của những người khác, cũng như khả năng nhận biết cảm xúc và sử dụng những cảm xúc đó để định hướng suy nghĩ, hành động (Salovey & Mayer, 1990). Sau nhiều năm nghiên cứu các tác giả Mayer & Salovey (1997) đã chứng minh rằng NLCX được đo lường bằng 4 thành phần cơ bản bao gồm: (1) Nhận biết cảm xúc (NBCX): khả năng nhận dạng chính xác những cảm xúc của riêng mình và của người khác; (2) Sử dụng cảm xúc (SDCX): khả năng sử dụng cảm xúc để hỗ trợ quá trình tư duy, phán đoán và hành động; (3) Hiểu biết cảm xúc (THCX): khả năng thấu hiểu về các trạng thái cảm xúc, cũng như nguyên nhân nguyên nhân gây ra và các tiến trình phát triển của cảm xúc; (4) Quản lý cảm xúc (QLCX): khả năng kiểm soát, tự điều khiển các cảm xúc của bản thân, sắp đặt các cảm xúc nhằm hỗ trợ một mục tiêu xã hội nào đó, điều khiển cảm xúc của người khác.

Bên cạnh đó, NLCX đã được coi là một trong những yếu tố quan trọng đóng góp chính cho hiệu suất của nhân viên và nó góp phần tạo nên thái độ, hành vi và kết quả tích cực hơn (Goleman, 1998;). Các nghiên cứu cũng đã khám phá tầm quan trọng của NLCX đối với hiệu suất của nhân viên tuyển đầu (Prentice & King, 2011; Prentice & King, 2013). Watkin (2000) cho rằng NLCX là một trong những yếu tố quan trọng nhất dẫn đến mức độ hiệu suất công việc cao hơn. Tương tự, Slaski & Cartwright (2002) cho rằng hiệu suất quản lý và NLCX có mối quan hệ tích cực đáng kể. Hơn nữa, những nhân viên có NLCX cao sẽ giỏi hơn trong việc điều chỉnh chính mình cảm xúc và quản lý cảm xúc của người khác để tạo ra các tương tác tích cực hơn, điều này có thể dẫn đến hiệu suất cao hơn trong công việc (Wong & Law, 2002). Gần đây, các nghiên cứu thực nghiệm cũng cho thấy NLCX có liên quan tích cực với hiệu suất công việc (Alonazi, 2020). Vì NLCX không chỉ là khả năng quản lý cảm xúc của chính mình mà còn là khả năng hiểu được cảm xúc của người khác trong một tổ chức (Mayer & cộng sự, 2016) và những cá nhân có NLCX tốt có khả năng thể hiện và quản lý, điều chỉnh cảm xúc của mình và qua đó có thể đóng góp đáng kể vào thành công của chính họ (Alonazi, 2020).

Mayer & Salovey (1997) xem NLCX như là khả năng, NLCX bao gồm năng lực NBCX, THCX, QLCX và SDCX. Ciarroch & cộng sự (2002) cho rằng NLCX như là một biến kiểm soát căng thẳng trong công việc, trong khi đó thì Slaski & Cartwright (2002) thực hiện nghiên cứu với 224 nhà quản lý trong ngành công nghiệp bán lẻ đã đưa đến kết luận: có mối quan hệ tiêu cực (ngược chiều) giữa NLCX và áp lực công việc, sự căng thẳng ở nơi làm việc. Ngược lại, có một mối quan hệ tích cực (thuận chiều) giữa NLCX và tinh thần lạc quan, hạnh phúc về chất lượng cuộc sống và công việc, cũng như mức độ hiệu quả của công việc.

Gần đây, Tănăsescu & Leon (2019) chỉ ra NLCX làm giảm mức độ căng thẳng nghề nghiệp và cho rằng hiệu suất của nhân viên bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi NLCX (Choerudin, 2016; Rezvani & cộng sự, 2018).

Tuy nhiên, Tănăsescu và Leon (2019) cũng kết luận tác động của NLCX đối với căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc khác nhau từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác.

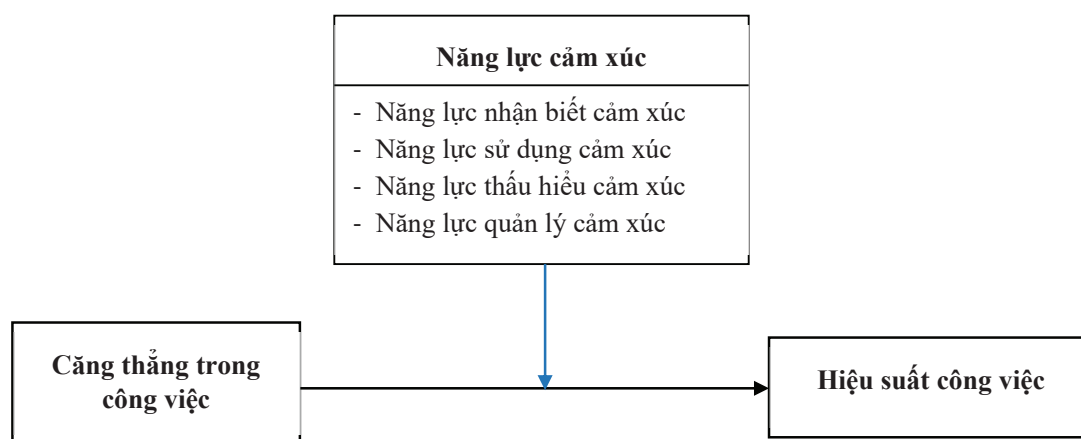
Vì vậy, giả thuyết được đề xuất:

Giả thiết H2: Năng lực nhận biết cảm xúc (2a), sử dụng cảm xúc (2b), thấu hiểu cảm xúc (2c) và quản lý cảm xúc (2d) của nhân viên điều chỉnh mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong ngân hàng thương mại ở Việt Nam?

2.3. Mô hình nghiên cứu

Từ nội dung tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu có thể đề xuất mô hình nghiên cứu như tại Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu định tính

Với mục đích đảm bảo tính khoa học và sự phù hợp của mô hình nghiên cứu, khái niệm và thang đo của các biến trong mô hình cũng như lý giải được các kết quả nghiên cứu, tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính trong nghiên cứu như sau:

- Với phương pháp nghiên cứu tại bàn thông qua việc thu thập các công trình khoa học liên quan đến NLCX, căng thẳng trong công việc, hiệu suất công việc. Từ đó dựa trên việc tóm tắt, tổng hợp các kết quả nghiên cứu tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu; nguồn và nội dung của các thang đo trong mô hình đề xuất.

- Với phương pháp lấy ý kiến chuyên gia: tác giả đã xin ý kiến của 3 nhà khoa học trong lĩnh vực quản trị ngân hàng thương mại để từ đó hoàn thiện về thuật ngữ sử dụng cũng như hoàn thiện mô hình và phiếu điều tra.

- Tiếp đó, tác giả đã tiến hành phỏng vấn 15 nhân viên ngân hàng thương mại để hiểu hơn về mức độ ảnh hưởng của căng thẳng trong công việc đến hiệu suất công việc, cũng như mối quan hệ của NLCX với căng thẳng trong công việc, hiệu suất công việc của nhân viên trong ngân hàng thương mại ở Việt Nam.

3.2. Nghiên cứu định lượng

3.2.1. Thiết kế phiếu khảo sát

Các tác giả Salovey & Mayer (1990) và Schutte & cộng sự (1998) ban đầu đã phát triển công cụ SSRI để đo lường về NLCX gồm 33 câu hỏi và sau đó được sử dụng khá rộng rãi (Austin & cộng sự, 2004). Công cụ này tiếp tục được phát triển bởi nhiều tác giả và hình thành 4 nhân tố cơ bản, phản ánh 4 khía cạnh khác nhau của năng lực cảm xúc: năng lực nhận biết cảm xúc, năng lực sử dụng cảm xúc, năng lực thấu hiểu cảm xúc và năng lực quản lý cảm xúc (Schutte & cộng sự, 1998; Ciarrochi & cộng sự, 2001). Cho đến nay, một lần nữa có thể khẳng định SSRI được sử dụng khá phổ biến và đảm bảo độ tin cậy cao khi đo lường về năng lực cảm xúc (Schutte & cộng sự, 2009).

Dựa trên việc lựa chọn công cụ SSRI, phiếu khảo sát được thiết kế cho nghiên cứu này gồm có 2 phần. Phần A gồm các câu hỏi liên quan đến thang đo của các biến độc lập và phụ thuộc, được chất lọc từ các nghiên cứu liên quan. Cụ thể, gồm có 33 biến quan sát cho nhân tố năng lực cảm xúc (Schutte & cộng sự, 2009). Trong khi đó, biến sự hài lòng gồm 12 biến quan sát, dựa trên thang đo do Parker & DeCotiis (1983) xây dựng, và 8 biến quan sát cho biến hiệu suất công việc được Goodman & Svyantek (1999) xây dựng. Cuối cùng, phần B gồm các câu hỏi liên quan đến các thông tin về mẫu nghiên cứu và các biến kiểm soát (thâm niên công tác, giới tính và trình độ của người được điều tra).

3.2.2. Mẫu nghiên cứu

Với phương pháp lấy mẫu thuận tiện, tác giả đã tiến hành phát phiếu khảo sát trực tiếp (63,34%) và khảo sát gián tiếp (36,66%) các nhân viên tại các ngân hàng thương mại có yếu tố sở hữu nhà nước (Vietcombank, BIDV, Agribank, Mbank) và của một số ngân hàng thương mại không có yếu tố sở hữu của nhà nước (VP Bank, Lienvietpostbank, VIB) ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng. Trong khi đó, ở Việt Nam hệ thống ngân hàng thương mại thường chia thành các ngân hàng thương mại có sở hữu (có nguồn gốc sở hữu) của Nhà nước và sở hữu tư nhân thì việc lựa chọn những ngân hàng trên phần nào đó phản ánh được tính đại diện của mẫu.

Bảng 1: Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về	Số phiếu không hợp lệ	Số phiếu hợp lệ
450	339	43	296

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát điều tra, 2022.

Bên cạnh đó, thống kê về mẫu nghiên cứu cho thấy: nhân viên trả lời là nữ giới chiếm 57,67 %, điều này là phù hợp với đặc điểm tại các ngân hàng Việt Nam khi mà nhân sự có giới tính là nữ giới thường nhiều hơn nam giới. Kết quả thống kê về mẫu theo trình độ học vấn cũng chỉ ra mẫu nghiên cứu tập trung ở hai nhóm trình độ đại học (60,32%) và thạc sĩ (39,68%), điều này phản ánh đúng thực trạng trình độ nhân sự chất lượng cao là đặc điểm của các ngân hàng ở Việt Nam; mẫu khảo sát nhân viên có thâm niên trong ngành cao nhất là 19 năm, trong khi đó người thấp nhất có thâm niên làm việc trong ngành là 01 năm.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định độ tin cậy và giá trị của thang đo

Việc phát triển thang đo được thực hiện theo quy trình chuẩn 2 bước để kiểm tra độ tin cậy của các nhân tố gồm kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả cho thấy các nhân tố đều có độ tin cậy đảm bảo yêu cầu với các giá trị Cronbach's Alpha > 0.7.

Bảng 2: Độ tin cậy của các thang đo

TT	Biến	Số câu hỏi	Giá trị Cronbach's Alpha
1	NBCX	9	.795
2	SDXC	5	.742
3	THCX	8	.768
4	QLCX	9	.780
5	CTCV	12	.904
6	HSCV	8	.890

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích dữ liệu khảo sát.

Giá trị KMO và Bartlett của kiểm định biến độc lập là 0.732 (>0.5) và sig.= 0.000 < 0.005 và các giá trị Factor loadings của các biến quan sát đều lớn hơn 0.5. Các kết quả trên dẫn đến kết luận là các thang đo đều

có giá trị cao khi được sử dụng để đo lường các biến tương ứng.

4.2. Kiểm định giả thuyết

Để xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu suất công việc của nhân viên ngân hàng, 4 mô hình hồi quy được sử dụng. Trong đó:

(i) Mô hình 1 là mô hình xác định mức độ tác động của các biến nhân khẩu học (giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc) đến hiệu suất công việc;

(ii) Mô hình 2 ngoài xem xét mức độ tác động của 3 biến nhân khẩu học trên, tác giả thêm biến căng thẳng trong công việc để xem xét tác động đến hiệu suất công việc của nhân viên;

(iii) Mô hình 3 ngoài xem xét mức độ tác động của 3 biến nhân khẩu học, căng thẳng trong công việc thì sẽ xét thêm tác động tác động của các biến về năng lực NBCX, SDCX, THCX, QLCX đến hiệu suất công việc của nhân viên;

(iv) Mô hình 4 ngoài xem xét mức độ tác động của 3 biến nhân khẩu học, biến căng thẳng trong công việc, các biến năng lực NBCX, SDCX, THCX, QLCX và tác động của các biến điều tiết đến hiệu suất công việc của nhân viên.

Bảng 3 : Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Biến độc lập	Mô hình 1		Mô hình 2		Mô hình 3		Mô hình 4	
	Beta	VIF	Beta	VIF	Beta	VIF	Beta	VIF
Hằng số								
Giới tính	-0,209 ^{ns}	1,034	-0,172 ^{ns}	1.036	-0,084 ^{ns}	1.233	-0,083 ^{ns}	1.478
Trình độ học vấn	0,021 ^{ns}	1,134	0,030 ^{ns}	1.167	0,003 ^{ns}	1.265	0,026 ^{ns}	1.409
Thâm niên làm việc	0,325 ^{***}	1,101	0,357 ^{***}	1.127	0,217 ^{***}	1.305	0,203 ^{***}	1.370
CTCV			-0,063 ^{**}	1.041	-0,206 ^{***}	1.181	-0,297 ^{**}	1.911
NBCX					-0,087 ^{ns}	1.906	-0,438 ^{ns}	1.976
THCX					0,079 ^{ns}	1.871	0,328 ^{ns}	1.974
QLCX					0,646 ^{***}	2.270	0,583 ^{***}	2.414
SDCX					0,125 ^{**}	2.105	0,034 ^{**}	2.152
CTCV*NBCX							0,712 ^{ns}	1.054
CTCV*THCX							-0,446 ^{ns}	1.399
CTCV*QLCX							0,154 ^{**}	2.028
CTCV*SDCX							0,185 ^{ns}	1.989
R ²	14,3%		26,2%		66,1%		67,4%	
R ² điều chỉnh	12,9%		24,4%		64,5%		65,1%	
Sig. F	0,000		0,000		0,000		0,000	

Biến phụ thuộc: Hiệu suất công việc của nhân viên

*: ý nghĩa thống kê 10%

**: ý nghĩa thống kê 5%

***: ý nghĩa thống kê 1%

ns: không có ý nghĩa thống kê

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích dữ liệu khảo sát.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy cả 4 mô hình đều có hệ số Sig. nhỏ hơn rất nhiều so với mức ý nghĩa $\alpha = 5\%$ nên cả 4 mô hình hồi quy đều có ý nghĩa. Trong đó, mô hình 4 có hệ số R² điều chỉnh = 65,1% là cao nhất so với các mô hình còn lại. Do đó, mô hình này sẽ được lựa chọn để giải thích kết quả phân tích ở phần sau. Trên cơ sở kết quả phân tích ở trên, kết quả kiểm định giả thuyết như sau:

Giả thuyết H1 phát biểu Có mối quan hệ nghịch chiều giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM ở Việt Nam. Kết quả kiểm định cho thấy căng thẳng trong công việc có mối quan hệ nghịch chiều với hiệu suất công việc của nhân viên (hệ số Beta = -0,297; P-value $\leq$ 0,05). Như vậy, giả thuyết H1 được ủng hộ.

Giả thiết H2 phát biểu năng lực nhận biết cảm xúc (2a), sử dụng cảm xúc (2b), thấu hiểu cảm xúc (2c) và quản lý cảm xúc (2d) của nhân viên NHTM Việt Nam điều chỉnh mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM Việt Nam? Kết quả kiểm định cho thấy chưa có cơ sở để khẳng định năng lực NBCX, SDCX, THCX đóng vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc (P-value $\geq$ 0,05). Như vậy, giả thuyết H2a, H2b, H2c không được ủng hộ. Trong khi đó, Kết quả kiểm định cho thấy giả thuyết H2d năng lực quản lý cảm xúc (2d) của nhân viên NHTM Việt Nam điều chỉnh mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM Việt Nam được ủng hộ (hệ số Beta = 0,154; P-value $\leq$ 0,05).

5. Thảo luận và khuyến nghị

5.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Với những kết quả chính của nghiên cứu, nghiên cứu đã đưa ra các kết luận có sự đồng thuận/ khác biệt và có một số điểm mới so với các nghiên cứu trước:

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu chỉ ra căng thẳng trong công việc có mối quan hệ nghịch chiều với hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu này đồng quan điểm với kết quả nghiên cứu của các nhà nghiên cứu trước khi đã chỉ ra có mối tương quan nghịch giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất của nhân viên (Hon & Chan, 2013; Kalyar & cộng sự, 2019).

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng khác biệt với quan điểm tiếp cận về hợp đồng làm việc giữa cá nhân và tổ chức sử dụng lao động. Ở đây, các cá nhân được coi là những con người có lý trí vì vậy họ chủ yếu quan tâm đến thực hiện các yêu cầu từ công việc vì họ biết rằng họ đang được trả lương để làm những việc đó (Dubin & cộng sự, 1976; Taveggia & Kaplan, 1998).

Tuy nhiên, với đặc thù công việc thời gian làm việc kéo dài trong một ngày, áp lực về chỉ tiêu, chịu trách nhiệm cao... của nhân viên NHTM ở Việt Nam thì kết quả trên là hoàn toàn phù hợp. Như của một nhân viên tại một chi nhánh Vietinbank tại Hà Nội đã chia sẻ:

“Ngày nào cũng thế, mình phải có mặt ở cơ quan lúc 7 giờ 10’ sáng và về nhà lúc 7 – 8 giờ tối là thường xuyên. 8 giờ sáng bắt đầu giao dịch, nhưng mình phải đi sớm để lo công việc nhận quỹ. Mình lại làm ở phòng giao dịch nên phải đến ngân hàng nhận quỹ rồi chuyển về, vất vả hơn các bạn làm ở ngân hàng chính. Khi hết giờ giao dịch thì lại đến việc giấy tờ, sổ sách, tính ra ngót nghét 12 tiếng làm việc/ngày. Ngoài 5,5 ngày làm việc cố định trong tuần, các buổi chiều thứ 7, thậm chí chủ nhật, mình lại tham gia họp, học nâng cao nghiệp vụ, học quy chế... Thủ thực, quá sức mệt mỏi, sức khỏe suy sụp, nhan sắc tàn phai, chưa kể đến chuyện không thể chăm sóc gia đình. Em bé của mình mới hơn 1 tuổi, chưa đi trẻ được nên mình phải thuê giúp việc. Mẹ đi làm 1 năm thì con bám hơi giúp việc hơn là bám mẹ”.

Thứ hai, kết quả nghiên cứu chỉ ra năng lực quản lý cảm xúc đóng vai trò điều tiết trong mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM Việt Nam. Kết quả nghiên cứu này có điểm tương đồng với nghiên cứu của Slaski & Cartwright (2002) trong nghiên cứu thực hiện với 224 nhà quản lý trong ngành công nghiệp bán lẻ đã đưa đến kết luận: có mối quan hệ tiêu cực (ngược chiều) giữa NLCX và sự căng thẳng ở nơi làm việc. Ngược lại, có một mối quan hệ tích cực (thuận chiều) giữa NLCX và tinh thần lạc quan, hạnh phúc về chất lượng cuộc sống và công việc, cũng như mức độ hiệu quả của công việc; kết quả nghiên cứu của Carmeli (2003) nhấn mạnh rằng nhân viên có NLCX cao có thể quản lý cảm xúc của họ về việc duy trì trạng thái tinh thần tích cực có thể dẫn đến cải thiện công việc.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu đã kết luận năng lực quản lý cảm xúc đóng vai trò điều tiết trong mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM Việt Nam và đây là đóng góp mới của nghiên cứu và phù hợp với bối cảnh, đặc thù công việc của nhân viên trong NHTM ở Việt Nam. Như chia sẻ của một nhân viên tín dụng của một chi nhánh của Vietinbank tại Hà Nội:

“Mình làm nghề này được gần 5 năm, nhìn chung công việc có thu nhập khá so với mặt bằng chung của xã hội, và giúp được người cần vốn có thể vay được tiền. Công việc của mình là thường phải gặp gỡ nhiều người, nhiều khách hàng và phải giải quyết các vấn đề liên quan đến khách hàng, công việc với khách hàng này chưa xong thì lại phải giải quyết các vấn đề của khách hàng khác... Nói chung đây là công việc nhiều áp lực, bị stress nhiều, thiếu thời gian cho gia đình, bạn bè và đôi khi là các sở thích của bản thân mình. Nhưng mình nghĩ để hoàn thành công việc thì bạn không nên để cảm xúc ảnh hưởng quá nhiều đến công việc, cần luôn bình tĩnh khi thực hiện công việc.”

Hay như một nhân viên tại chi nhánh của VP Bank chia sẻ:

“Nghề của mình thường xuyên làm việc với nhiều khách hàng, khách hàng khó tính cũng có, khách hàng yêu cầu cao cũng nhiều... trong khi áp lực về KPI năm sau cao hơn năm trước, nào là dư nợ cho vay, nào là huy động vốn... trong khi ngày nào cũng bảy tám giờ tối mới về đến nhà, thứ 7 chủ nhật phải đi gặp gỡ khách hàng...nhiều khi thực sự mình thấy oải trong công việc... một số lúc muốn nghỉ... nhưng vì gia đình, vì cuộc sống nên lúc đó mình thường hít thở thật sâu, cố gắng thả lỏng toàn bộ cơ thể,... rồi suy nghĩ về những điều tích cực... Mình thường làm như thế mỗi khi cảm thấy áp lực trong công việc, và với cách làm này trong nhiều năm mình thấy mình quản lý cảm xúc tốt hơn trong công việc và nhìn chung năm nào mình cũng hoàn thành tốt chỉ tiêu KPI được giao”.

Bên cạnh đó, dưới góc độ nhìn nhận cảm xúc là một yếu tố không thể thiếu và không thể tách rời trong cuộc sống hàng ngày, các cá nhân thường mang các trạng thái cảm xúc, cảm xúc của họ đến nơi làm việc thì kết quả trên tiếp tục có tính hợp lý cao. Sự hợp lý này có thể luận giải là: khi một người với năng lực quản lý cảm xúc tốt (khả năng kiểm soát, tự điều khiển các cảm xúc của bản thân, sắp đặt các cảm xúc nhằm hỗ trợ một mục tiêu xã hội nào đó...) thì khi đối mặt với công việc nhiều áp lực, hoặc với các tình huống không thuận lợi trong công việc thì các cá nhân thường biết tự điều chỉnh, tiết chế để những cảm xúc tiêu cực không ảnh hưởng đến công việc của họ, giúp họ giảm căng thẳng trong công việc và qua đó hoàn thành các yêu cầu của công việc, nâng cao hiệu suất trong công việc.

5.2. Khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu còn có những đóng góp tích cực về thực tiễn với quản trị ngân hàng thương mại và bản thân nhân viên ngân hàng.

5.2.1. Giá trị ứng dụng đối với ngân hàng thương mại

Kết quả nghiên cứu chỉ ra năng lực quản lý cảm xúc và sử dụng cảm xúc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất công việc của nhân viên trong NHTM Việt Nam, đồng thời kết quả cũng chỉ ra năng lực quản lý cảm xúc đóng vai trò điều tiết trong mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên trong ngân hàng thương mại ở Việt Nam. Kết quả này đã gợi mở cho các nhà lãnh đạo thấy được vai trò quan trọng của việc nâng cao và đào tạo NLCX cho nhân viên là cần thiết trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0. Những nhân viên khi được đào tạo sẽ có khả năng quản lý cảm xúc (đặc biệt là những cảm xúc tiêu cực) và sử dụng cảm xúc (đặc biệt là những cảm xúc tích cực) tốt hơn trong mỗi tình huống, hoàn cảnh cụ thể; trong điều kiện công việc có áp lực cao và qua đó sẽ đạt hiệu suất trong công việc.

5.2.2. Giá trị ứng dụng đối với từng cá nhân

Kết quả nghiên cứu là cơ sở giúp mỗi cá nhân nhận thấy nâng cao NLCX sẽ giúp họ nâng cao hiệu suất công việc và giúp họ có cơ hội phát triển, thăng tiến trong tổ chức.

Mặc dù mức độ quan tâm đến NLCX ngày càng nhiều, nhưng trong thực tế sự thiếu hiểu biết và thiếu kiểm soát cảm xúc vẫn còn tồn tại ở trong khá nhiều người. Cụ thể, khi một người đối mặt với căng thẳng trong công việc cao thì năng lực quản lý cảm xúc ở mức cao sẽ giúp người đó giảm sự lo lắng, căng thẳng, nỗi sợ hãi hay lo lắng và quản lý những cảm giác này sao cho chúng không ảnh hưởng đến việc những quyết định, khả năng hoàn thành công việc của họ.

Bên cạnh đó, một người khi có năng lực quản lý cảm xúc và sử dụng cảm xúc ở mức cao thường là người lạc quan và thường là người biết cách sử dụng cảm xúc (tích cực) một cách hiệu quả và tiết chế, điều chỉnh cảm xúc tiêu cực trong các mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp, khách hàng và qua đó hoàn thành công việc và tạo nền tảng cho sự phát triển, thăng tiến của bản thân.

Bên cạnh kết quả đạt được, bài viết còn tồn tại một số hạn chế và hướng phát triển nghiên cứu. Đầu tiên,

các nghiên cứu tương lai cần tập hợp mẫu trên phạm vi rộng hơn để mang lại tính bao quát của các kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, kết quả nghiên cứu đã phân tích mối quan hệ căng thẳng trong công việc, NLCX và hiệu suất công việc, tuy nhiên hướng nghiên cứu tương lai có thể bổ sung thêm các yếu tố thuộc về tổ chức như điều kiện làm việc, sự hỗ trợ từ cấp trên các đến hiệu suất công việc của nhân viên.

Tài liệu tham khảo

- Alonazi, W. B. (2020), 'The impact of emotional intelligence on job performance during COVID-19 crisis: A cross-sectional analysis', *Psychology Research & Behavior Management*, 13, 749–757.
- Austin, Elizabeth J., Saklofske, Donald H., Huang, Sandra H. S., McKenney, Deanne (2004), 'Measurement of trait emotional intelligence: testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure', *Personality and Individual Differences*, 36(3), 555-562.
- Awadh, I. M., Gichinga, L., & Ahmed, A. H. (2015), 'Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government', *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5, 1-8.
- Cannon, W. B. (1927), 'The James–Lange Theory of emotions: A critical examination and an alternative theory', *American Journal of Psychology*, 39, 106-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/141540>.
- Ciarrochi, J., Deane, F. & Anderson, S. (2002), 'Emotional Intelligence Moderates the Relationship Between Stress and Mental Health', *Personality and Individual Differences*, 32, 197-209.
- Ciarrochi, J., Chan, A. Y. C., & Bajgar, J. (2001), 'Measuring emotional intelligence in adolescents', *Personality and Individual Differences*, 31, 1105-1119.
- Choerudin, A. (2016), 'The effect of emotional intelligence on job performance and turnover intention: An empirical study', *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 51-62. DOI: 10.17512/pjms.2016.14.1.05.
- Darvish, H., & Nasrollahi, A. A. (2011), 'Studying the relations between emotional intelligence and occupational stress: A case study at Payame Noor University', *Economic Sciences Series*, 2(18), 38-49.
- Dubin, R., Hedley, R. A. & Taveggia, C.A. (1976), 'Attachment to work', In Dubin, R. (Ed.), *Handbook of work, organization and society*, Rand McNally, Chicago, IL, 281-341.
- Goleman, D. (1998), *Working with Emotional Intelligence*, Bloomsbury, London.
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013), 'The effects of group conflict and work stress on employee performance', *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174-184. DOI: 10.1177/1938965513476367.
- Irawanto, D. W., Noermiyati, N., & Primasari, D. (2015), 'The effect of occupational stress on work performance of female employees: Study in Indonesia', *Journal of Management Research and Innovation*, 4(2), 336-345. DOI: 10.1177/2319510X15602970.
- Ismail, A., Suh-Suh, Y., Ajis, M. N., & Dollah, N. F. (2009), 'Relationship between occupational stress, emotional intelligence and job performance: An empirical study in Malaysia', *Theoretical and Applied Economics*, 10, 3-16.
- Jamal, M. (1984), 'Job stress and Job Performance Controversy: An empirical Assessment', *Organizational Behaviour and Human Performance*, 33, 1-21.
- Jamal, M. (2007). Job stress and employee performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175-187.
- Kalyar, M. N., Shafique, I., & Ahmad, B. (2019), 'Job stress and performance nexus in tourism industry: A moderation analysis', *An International Interdisciplinary Journal*, 67(1), 6-21.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997), 'What is emotional intelligence?', In Salovey, P. & Sluyter, D. (Eds), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, Basic Books, New York, 3–31.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016), 'The ability model of emotional intelligence: Principles and updates', *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017), 'A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202. DOI: 10.1111/joop.12167.

-
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011), 'The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis', *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. DOI: 10.1002/job.714.
- Parker, D. F. & De Cotiis, T. A. (1983), 'Organizational determinants of job stress', *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-167.
- Prentice, C., & King, B. (2010), 'The influence of emotional intelligence on the service performance of casino frontline employees', *Tourism and Hospitality Research*, 11(1), 49–66. DOI: 10.1057/thr.2010.21.
- Prentice, C., & King, B. E. M. (2013), 'Emotional intelligence and adaptability – Service encounters between casino hosts and premium players', *International Journal of Hospitality Management*, 32, 287–294. DOI: 10.1016/j.ijhm.2012.06.004.
- Ratnawat, R. G., & Jha, P. C. (2014), 'Impact of job-related stress on employee performance: A review and research agenda', *IOSR Journal of Business and Management*, 16(11), 1-6. DOI:10.9790/487x-161150106.
- Rezvani, A., Khosravi, P., & Ashkanasy, N. M. (2018), 'Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: A multilevel study,' *International Journal of Project Management*, 36(8), 1034-1046. DOI: 10.1016/j.ijproman.2018.08.002.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990), 'Emotional intelligence', *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sager, J. K. (1991), 'A Longitudinal Assessment of Change in Sales Force Turnover', *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(1), 25–36. DOI:10.1177/009207039101900104.
- Schneider, T. R., Lyons, J. B. & Khazon, S. (2013), 'Emotional Intelligence and Resilience', *Personality and Individual Differences*, 55, 909-914.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998), 'Development and validation of a measure of emotional intelligence', *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009), 'The Assessing Emotions Scale', in Stough, C., Saklofske, D. & Parker, J. (Eds.), *The Assessment of Emotional Intelligence*, Springer Publishing, New York, 119-135.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2002). Health, performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail managers. *Stress and Health*, 18, 63–68.
- Taveggia, C. A. & Kaplan, S. M. (1998). *Is work a central life interest? An international perspective*. Proceedings of the International Society for the Study of Work Values Conference, Istanbul, Turkey, July 28-31.
- Tănăsescu, R.-I., & Leon, R.-D. (2019), Emotional Intelligence, Occupational Stress and Job Performance in the Romanian Banking System: A Case Study Approach, *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 323–335.
- Tihan, E., & Ghiza, L. (2002), *Stress – fiziological and psychological mechanisms. Case study in the organizational environment*, Focus, Bucharest.
- van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2003), 'Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net', *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71-95. DOI: 10.1016/S0001-8791(03)00076-9.
- Watkin, C. (2002), 'Developing Emotional Intelligence', *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 89-92.
- Wong, C. & Law, K. S. (2002), 'The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study', *Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.